



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ- 750-2018

17 ოქტომბერი 2018 წელი
ქ.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: ირმა პერანიძე

სხდომის მდივანი: ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი

მოწინააღმდეგე

(მოპასუხე)

მხარე

- თ-- ნ-----ე
- ა----- ბ-----ე
- ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს-----
ი“
- მ--- ჩ-----ე, გ----- ო-----ე, ე-----ე კ-----
-----ე (დირექტორი)

წარმომადგენელი

დავის

საგანი

- სამუშაოდან გათავისუფლების
გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე
აღდგენა, იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურება

გასაჩივრებული

გადაწყვეტილება

- ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს
2018 წლის 30 მაისის
გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, ააიპ „ო-----

მ----- გ----- ს---ის“ ფინანსისტად აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები: მოსარჩელის მითითებით, 2007 წლიდან მუშაობდა ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს---ში“ ფინანსისტად, რაზედაც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ფორმდებოდა ხელშეკრულებები.

ბოლო ხელშეკრულება გაფორმდა 2017 წლის 01 მარტს, 31 ივლისამდე, თუმცა 2017 წლის აგვისტოდან დამსაქმებელმა ხელშეკრულება აღარ გაუგრძელა და არც 01 აგვისტოდან არ გამოცემულა ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო ხელშეკრულების შეწყვეტაზე და მისი განთავისუფლების შესახებ.

ვინაიდან, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ხელშეკრულება 2007 წლიდან, მათ შორის ბოლო სამი წლის განმავლობაში იღებოდა ზედიზედ, ხელშეკრულება ითვლება უვადოდ გაგრძელებულად. მიუხედავად ამისა, ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს---ის“ გამგეობის თავმჯდომარემ, ე-----ე კ-----ემ, ყოველგვარი ახსნა-განმარტებისა და დასაბუთების გარეშე აღარ დაუშვა სამუშაოზე და მის ადგილას სხვა პირი დანიშნა.

აღნიშნულის გამო, იძულებული გახდა, 2017 წლის 03 აგვისტოს მიემართა ორგანიზაციის ხელმძღვანელისათვის, რათა მისთვის ჩაებარებინათ ბრძანება გათავისუფლების შესახებ და შრომითი ხელშეკრულების ასლები.

2017 წლის 26 აგვისტოს მიიღო წერილი, რომლითაც ე-----ე კ-----ე აცყობინებდა, რომ მის შემთხვევაში გამოყენებული იქნა წინასწარი წერილობითი შეტყობინების ფორმა, მათ შორის შრომითი ურთიერთობების დასრულების შესახებ, თუმცა ასეთი შეტყობინება წერილობითი ფორმით არ მიუღია, ხოლო წერილით ცნობილი გახდა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა დასრულებულა.

მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებულია უკანონოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლების დარღვევით, რის გამოც ითხოვს გათავისუფლების გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას, სამუშაოზე დაუყოვნებლივ აღდგენას და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას.

მოპასუხის პოზიცია: მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ, მართალია, მოსარჩელე მხარე 2007 წლიდან იმყოფებოდა შრომით

ურთიერთობაში ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს----თან“, მაგრამ 2017 წლის 01 მარტიდან მასთან შეიცვალა შრომითი ხელშეკრულების პირობები, რაც გამოწვეული იყო იმ მიზეზით, რომ ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს----ი“ ახორციელებდა პროექტს დონორი ორგანიზაციის ფინანსური მხარდაჭერით. ამ პროექტის ფარგლებში დაქირავებულ თანამშრომელთა სახელფასო ფონდი ამოიწურა 2017 წლის აგვისტოსათვის და მის შემდეგ, ო-----ს ხელფასი პროექტის არცერთ მონაწილე პირზე არ გაუცია.

გარდა აღნიშნულისა, თ-- ნ-----ე წლებია მუშაობს სს „თ----- ბ---ში“ სრულ განაკვეთზე, შესაბამისად, არ დადიოდა ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს----ში“, რითაც უხეშად არღვევდა ხელშეკრულებას, არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს, რის შესახებაც არაერთხელ იქნა გაფრთხილებული და გაუკეთდა შეთავაზება, რომ აერჩია ორი სამსახურიდან ერთ-ერთი.

ხელშეკრულებით ის ვალდებული იყო კვირაში 16 საათი გაეტარებინა სამსახურში და შეესრულებინა მასზე დაკისრებული ვალდებულებები, მოსარჩელე კი განმარტავდა, რომ სამსახურში სიარული მას არ შეეხებოდა, რადგანაც მას შეეძლო ეს საქმე სხვა ადგილიდანაც შეესრულებინა, რაზედაც მიეცა სიტყვიერი გაფრთხილებები.

2017 წლის მარტის თვიდან, თ-- ნ-----ე გადავიდა ნახევარ განაკვეთზე, თუმცა მისი მეუღლის მეშვეობით, პარტნიორ ორგანიზაციებთან და დონორებთან აპროტესტებდა მომდევნო 5 თვის განმავლობაში მოსარჩელის ნახევარ განაკვეთზე გადაყვანას და აგვისტოს თვიდან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას.

ამ წერილების საპასუხოდ მას განემარტა ო-----ში განსახორციელებელი ცვლილებების შესახებ და, რომ არამარტო მოსარჩელესთან, არამედ ყველა თანამშრომელთან სრულდებოდა შრომითი ურთიერთობები აგვისტოდან (რადგან ბიუჯეტში აღარ იყო გათვალისწინებული ხელფასები, პროექტის დასრულების გამო).

არასწორია მოსარჩელის განმარტება, იმის თაობაზე, რომ მის ადგილზე აყვანილი იქნა სხვა პირი, ვინაიდან, ო-----ში გაუქმდა ფინანსისტის პოზიცია, რაც დასტურდება სარჩელზე თანდართული თანამშრომელთა ფუნქციური განაწილების შესახებ ინფორმაციით.

თ-- ნ-----ის მიზანს წარმოადგენს სასამართლოს შეცდომაში შეყვანა. მოსარჩელისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ცნობილი იყო, როგორც ხელშეკრულების გაფორმების მომენტში, ასევე

შრომითი ურთიერთობის დასრულებამდე 2 თვით ადრე, როდესაც ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მიერ, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით ეცნობა, რომ სრულდებოდა შრომითი ხელშეკრულება და გამოეყენებინა მისი კუთვნილი შვებულება. ამასთან ერთად, არაერთხელ, სიტყვიერად განემარტა აღნიშნულის შესახებ.

ამდენად, მხარის მითითება, რომ მან, შრომითი ურთიერთობების დასრულების შესახებ შეიტყო მაშინ, როდესაც წერილი გაეგზავნა ორგანიზაციიდან, არასწორია, ვინაიდან იგი მანამდე ინფორმირებული იყო ამის თაობაზე.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. თ-- ნ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი -100 ლარი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;
3. გაუქმდეს, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 22 სექტემბრის განჩინებით გამოეყენებული უზრუნველყოფის ღონისძიება, რომლის თანახმადაც, ყადაღა დაედო თ----- მ-----
-- გ----- ს----ის“ (ს/კ 2-----) სახელზე რიცხულ სატრანსპორტო საშუალებებს:

1) ავტომანქანა, მოდელი N----- P-----, გამოშვების წელი 2004, ფერი - თეთრი, VI-----ი J-----, ტექ. პას. #D-----, სახელმწიფო ნომერი W-----, რეგისტრაციის თარიღი 2014-02-22;

2) ავტომანქანა მოდელ-----
VI-----ი W-----, ტექ. პას.#D-----, სახელმწიფო ნომერი O---
---, რეგისტრაციის თარიღი 2016-12-29.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. 2014 წლის 01 იანვრიდან-2017 წლის 31 იანვრამდე, ააიპ „თ----- მ-----
----- გ----- ს----სა“ და თ-- ნ-----ეს შორის ფორმდებოდა მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, რომლითაც თ-- ნ-----ე მიღებული იქნა ფინანსისტის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულებების 6.1. მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან-პარასკევის ჩათვლით, ხოლო ყოველთვიური ხელფასი (გადასახადების გამოკლებით) თავდაპირველად განისაზღვრა 1024.80 ლარით, 2017 წლის 31 იანვრისათვის კი გაზრდილი იქნა 1128.80 ლარამდე.

2.2. 2017 წლის 01 თებერვლიდან-28 თებერვლამდე, ხოლო შემდეგ, 2017 წლის 01 მარტიდან-31 ივლისამდე, ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს---- სა“ და თ-- ნ-----ეს შორის, ასევე გაფორმდა მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებები ფინანსისტის თანამდებობაზე დასაქმების მიზნით, რომლითაც, ყოველთვიური ხელფასი (გადასახადების გამოკლებით) განისაზღვრა 564.50 ლარი, ხოლო ხელშეკრულების 6.1. მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან-პარასკევის ჩათვლით (კვირაში 16 საათი).

2.3. დადგენილია, რომ 2017 წლის 30 მაისს, თ-- ნ-----ემ, ააიპ „ო----- -- მ----- გ----- ს----ის“ თავმჯდომარისგან მიიღო ელექტრონული ფოსტით შეტყობინება, რომლითაც მას ეცნობა შემდეგი:

„დღევანდელი მონაცემებით 34 საშვებულებო დღე გაქვს გამოუყენებელი. 2017 წლის 31 ივლისს, როგორც იცი სრულდება ხელშეკრულება, ამიტომ მომწერე შვებულებისათვის შენთვის სასურველი დღეები, რასაც, გამოყენების შემთხვევაში გ-----ი შესაბამისად გაატარებს დროის აღრიცხვის ფურცელში. გთხოვ გაითვალისწინო, რომ საშვებულებო დღეების გამოუყენებლობის შემთხვევაში, საშვებულებო დღეების ანაზღაურება ვერ მოხდება.“

2.4. დადგენილია, რომ 2017 წლის 01 ივნისს, მოსარჩელე თ-- ნ-----ემ, მისი ელფოსტიდან შეტყობინება გაუგზავნა გ----- ცი-----ეს (ორგანიზაციის ფინანსურ-ადმინისტრაციული ასისტენტი), რომლითაც აცნობა, რომ იყენებდა შვებულებას 01.06-დან 23.06-მდე, დანარჩენი დღეების გამოყენებაზე კი მოიფიქრებდა.

2.5. 2017 წლის 03 აგვისტოს, თ-- ნ-----ემ განცხადებით მიმართ ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს----ს“ და მოითხოვა მისი განთავისუფლების შესახებ ბრძანება და 2007 წლიდან მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ასლები.

აღნიშნული წერილის პასუხად, 2017 წლის 26 აგვისტოს,

ორგანიზაციის ხელმძღვანელის წერილით თ. ნ-----ეს ეცნობა, რომ ბრძანების გამოცემა თანამშრომლის მიღების ან გათავისუფლების შესახებ ორგანიზაციის პრაქტიკაში დანერგილი არ არის.

მოსარჩელის შემთხვევაში, გამოყენებული იქნა წინასწარი წერილობითი შეტყობინების ფორმა, შრომითი ურთიერთობების დასრულების შესახებ.

2.6. დადგენილია, რომ 2017 წლის აგვისტოში, ააიპ „ო-----მ----- გ----- ს----ში“, თანამშრომელთა ფუნქციური განაწილება წარმოდგენილი იყო შემდეგი სახით:

1. გ----- ო-----ე - იურისტი/პროექტის ასისტენტი;
2. მ---- ჩ-----ე - იურისტი/პროექტის ასისტენტი;
3. მ--- ქა-----ე - იურისტი/პროექტის ასისტენტი;
4. თ----- ხუ-----ე - იურისტი/პროექტის ასისტენტი;
5. შ----- ლა-----ი - იურისტი/პროექტის ოფიცერი;
6. გ----- ცი-----ე - ფინანსურ-ადმინისტრაციული ასისტენტი;
7. ე-----ე კ-----ე - პროექტის კოორდინატორი;
8. მ----- დო-----ე - პროექტის ოფიცერი/მობილიზატორი;
9. ი----- ცა-----ი - პროექტის ოფიცერი/მობილიზატორი.

2.7. ააიპ „კონსორციუმი სამართლებრივი დახმარება საქართველოს (LAG)“ თავმჯდომარის, დ----- ზვ-----ს წერილით დადგენილია, რომ აღნიშნული ო----- თანამშრომლობს ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს----თან“. პროექტის ფარგლებში, 2017 წელს მოქმედებდა ორი საგრანტო ხელშეკრულება, რომლებიც დაფინანსებული იყო ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს და გაეროს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარიატის მიერ.

L----- საგრანტო ხელშეკრულების მოქმედება დასრულდა 2017 წლის 30 აპრილს, ხოლო L----- საგრანტო ხელშეკრულების-2017 წლის 31 დეკემბერს.

L----- საგრანტო ხელშეკრულების ფარგლებში თანამშრომლების სახელფასო განაკვეთები განსაზღვრული იყო 2017 წლის ივლისი-აგვისტოს ჩათვლით, ხოლო 2017 წლის აგვისტოს შემდეგ, პროექტი გადავიდა დასკვნით ფაზაში, რომელიც გულისხმობდა შესრულებული სამუშაოს მონიტორინგსა და შეფასებას.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.8. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის მე-6, 37-ე მუხლებზე, სამოქალაქო კოდექსის 115-ე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლზე და განმარტა

მხარეთა შორის ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობიდან, რომლის ძირითადი მარეგულირებელი აქტია „საქართველოს შრომის კოდექსი“, ხოლო საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

2.9. საქმეში ერთ-ერთი სადავო საკითხია, იცოდა თუ არა მოსარჩელემ, რომ მას, 2017 წლის 31 ივლისს უმთავრდებოდა ხელშეკრულების ვადა.

მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შესახებ მან არაფერი იცოდა და მიიჩნევს, რომ ხელშეკრულება დამსაქმებელთან ითვლება უვადოდ გაგრძელებულად და, რომ ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მიერ გათავისუფლებულია უკანონოდ.

მოპასუხე ამტკიცებს, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა ხელშეკრულების ვადის გასვლა და გრანტით გათვალისწინებული პროექტის დასრულება.

2.10. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ მათ მიერ მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს.

ამასთან, მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სამოქალაქო სამართალში მოქმედი პრინციპის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს.

2.11. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების

ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, რომელიც ამ ურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს და ხელი მიუწვდება ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს.

2.12. განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა ხელშეკრულების ვადის გასვლა და გრანტით გათვალისწინებული პროექტის დასრულება.

მოპასუხემ წარმოადგინა:

1. ელექტრონული ფოსტით გაგზავნილი შეტყობინება, რომლითაც მოსარჩელეს ეცნობა, რომ 2017 წლის 31 ივლისს სრულდებოდა ხელშეკრულება და ესარგებლა გამოუყენებელი საშვებულებო დღეებით;
2. L----- საგრანტო ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, გაეროს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარიატის (UHNCR) მიერ დაფინანსებული, საქართველოში დევნილთათვის უფასო იურიდიული დახმარების პროექტის ფარგლებში გამოყოფილი გრანტის საერთო ოდენობა შეადგენდა 49512,50 ლარს და, რომ ამ ხელშეკრულების დასრულების თარიღია 2017 წლის 31 დეკემბერი;
3. ხელშეკრულებაზე დართული 2017 წლის იანვარ-დეკემბერის პროექტის ბიუჯეტი, სადაც თ-- ნ-----ის, როგორც პროექტის ფინანსისტის ხარჯი გაწერილია მარტიდან- ივლისის ჩათვლით;

2.13. „გრანტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, გრანტი არის გრანტის გამცემის (დონორის) მიერ, გრანტის მიმღებისათვის უსასყიდლოდ გადაცემული მიზნობრივი სახსრები ფულადი ან ნატურალური ფორმით, რომლებიც გამოიყენება კონკრეტული ჰუმანური, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო-კვლევითი, ჯანმრთელობის დაცვის, კულტურული, სპორტული, ეკოლოგიური, სასოფლო-სამეურნეო გ-----ა და სოციალური პროექტების, აგრეთვე სახელმწიფოებრივი ან საზოგადოებრივი მნიშვნელობის პროგრამების განხორციელებისათვის.

2.14. ამავე კანონის მე-5 მუხლის თანახმად, გრანტის გაცემის სამართლებრივი საფუძველია წერილობითი ხელშეკრულება გრანტის

გამცემსა (დონორსა) და გრანტის მიმღებს შორის.

ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს გრანტის გაცემის მიზანს, მოცულობას, სახსრების გამოყენების კონკრეტულ მიმართულებას, მათი ათვისების ვადებს და ამ ძირითად მოთხოვნებს, რომლებსაც გრანტის გამცემი (დონორი) უყენებს გრანტის მიმღებს.

გრანტი გამოიყენება, მხოლოდ ხელშეკრულებაში აღნიშნული მიზნებისათვის. სხვა მიზნებისათვის გრანტის გამოყენება დასაშვებია, მხოლოდ გრანტის გამცემის (დონორის) თანხმობით.

2.15. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს როგორც უვადო, ისე განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილი კონკრეტული მიზნით დადებული ვადიანი ხელშეკრულების შემდეგ შემთხვევებს ითვალისწინებს:

- ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
- ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
- გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
- დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ამგვარად, კანონი დამსაქმებელს შესაძლებლობას უტოვებს, კანონში პირდაპირ ჩამოთვლილის გარდა, სხვა შემთხვევებშიც გააფორმოს კონკრეტული მიზნიდან გამომდინარე ვადიანი ხელშეკრულება.

„ე“ ქვეპუნქტში მითითებულ „ობიექტურ გარემოებაში“, მხოლოდ ისეთი გარემოება უნდა განიხილებოდეს, რომელიც განაპირობებს სამუშაოს დროებით ხასიათს.

თუკი, კონკრეტული საფუძვლით არის განპირობებული ხელშეკრულების დროებითობა, 30 თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულება ავტომატურად უვადო ხელშეკრულებად არ ჩაითვლება.

2.16. განსახილველ შემთხვევაში, სახეზეა, კონკრეტული მიზნით დადებული ვადიანი ხელშეკრულება, ვინაიდან, ხელშეკრულების ხანგრძლივობა უკავშირდება სამუშაოს შესრულების სახეს, მიზანსა და სამუშაოს შინაარსს, კერძოდ:

ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს----ის“ შემოსავალი არის, მხოლოდ დონორი ორგანიზაციიდან მიღებული გრანტი;

ო----- ახორციელებს პროექტს დონორი ორგანიზაციების ფინანსური მხარდაჭერით;

ამ პროექტის ფარგლებში დაქირავებულ თანამშრომელთა სახელფასო ფონდი ამოიწურა 2017 წლის აგვისტოსთვის.

2.17. იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებულია კონკრეტული პროექტის (L----- (UNHCK) - „უფასო იურიდიული მომსახურება იმერეთის რეგიონში მცხოვრები დევნილებისთვის“) ფარგლებში, რომლის მოქმედების ვადა განსაზღვრულია 2017 წლის 1 იანვრიდან -2017 წლის 31 დეკემბრამდე, ნათლად მიუთითებს სამუშაოს დროებით ხასიათზე.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულებები გაფორმებულია მიღებული გრანტით გათვალისწინებული ბიუჯეტის ფარგლებში და შებოჭილია სახელშეკრულებო ვადით, რაც 2017 წლის 31 ივლისს გავიდა.

ამდენად, მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ვერ ჩაითვლება უვადოდ გაგრძელებულად.

ამ გარემოების გათვალისწინებით, თ-- ნა-----ის გათავისუფლება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისია, ხოლო სარჩელი სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლო და უარი ეთქვა მის დაკმაყოფილებაზე.

2.18. გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უარი ეთქვა დანარჩენ ორი მოთხოვნასაც - სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც მხოლოდ პირველადი მოთხოვნის თანმდევი შედეგი უნდა ყოფილიყო, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

2.19. გაზიარებული არ იქნა მოსარჩელეს მსჯელობა იმასთან დაკავშირებით, რომ ვინაიდან, 2007 წლიდან და მათ შორის ბოლო სამი წლის განმავლობაში თ-- ნ-----ესთან ზედიზედ იღებოდა მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, ითვლება, რომ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია უვადოდ.

სასამართლომ განმარტა, მართალია, საქართველოს შრომის

კოდექსის მე-6 მუხლის 13 ნაწილით დადგენილია, რომ 30 თვეზე მეტი ვადით მიმდევრობითად დადებული ხელშეკრულება, თუ მათ შორის შუალედი არ აღემატება 60 დღეს ავტომატურად უვადოდ დადებულიად მიიჩნევა, თუმცა განსახილველ შემთხვევაში, კონკრეტული ვადით ხელშეკრულების დადება განპირობებულია, კონკრეტული პროექტის ფარგლებში, რის გამოც, იმთავითვე ცხადია, რომ დროებით ხასიათს ატარებს.

შესაძლებელია, იგი 30 თვეზე მეტ ხანსაც გაგრძელდეს, თუმცა ამ საფუძვლით მისი ავტომატურად უვადოდ გადაქცევა წინააღმდეგობაში მოვა თავად საქმიანობის მიზანთან, რომლის შესასრულებლადაც დაიდო ხელშეკრულება და ამით არათანაზომიერად შეზღუდავს დამსაქმებელს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ თ-- ნ-----ეს ჩაბარდა წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების მოსალოდნელი გაუქმების შესახებ, რამდენადაც მათი არაერთგზის მოთხოვნის მიუხედავად, მსგავსი დოკუმენტი მოპასუხეს მისთვის არ გადაუცია, არც ელექტრონული მიმოწერა ჰქონია თ-- ნე-----ესთან და არც სასამართლოში წარუდგენია.

3.2. სასამართლომ არასწორად იმსჯელა, რომ თ-- ნ-----ეს და მოპასუხეს შორის 30 თვეზე მეტი ხნის ვადით გაფორმებული ხელშეკრულებები არ წარმოშობდა ხელშეკრულების უვადოდ გაფორმების ვალდებულებას.

3.3. დაუსაბუთებელია მსჯელობა მოპასუხის თანამშრომელთა ფუნქციების განაწილების შესახებ, რამდენადაც აღნიშნული არ წარმოადგენდა დავის საგანს, ხოლო ის, რომ მოპასუხეს მუშაობა არ შეუწყვეტია, აგრძელებდა ფუნქციონირებას და თ-- ნ-----ე დათხოვნილი იქნა უკანონოდ, სასამართლომ საერთოდ არ შეაფასა

3.4. არასწორად იქნა შეფასებული საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები, არასწორი განიმარტა გამოყენებული სამართლებრივი ნორმები.

სასამართლოს საერთოდ არ შეუფასებია გარემოებები, რომლებიც სადაო იყო კერძოდ: 1) თ-- ნ-----ეს არ ჩაბარებია

წერილობითი გაფრთხილება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ კანონით დადგენილი წესით, 2) არ გამოცემულა ბრძანება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და არ ჩაბარებია თ-- ნ-----ეს.

3.5. სასამართლომ დაარღვია სსსკ-ის 102-ე მუხლის და შრომის კოდექსის 37-38-ე მუხლის მოთხოვნები, იმსჯელა გარემოებებზე, რომელსაც საქმესთან შემხებლობა არ ჰქონდა და მიიღო დაუსაბუთებელი და უკანონო გადაწყვეტილება, რაც გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძველია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

4.2. ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს თ-- ნ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველები.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.3. პალატა სრულად იზიარებს ამ გადაწყვეტილების 2.1-2.7 პუნქტებში მითითებულ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, ასევე 2.8-2.19 პუნქტებში მითითებულ

სამართლებრივ შეფასებებს და მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ანალიზის შედეგად, სწორად დაადგინა დავის საგანთან მიმართებაში არსებითი ფაქტობრივი გარემოებები, ასევე, დავის გადაწყვეტისას სწორად გამოიყენა და განმარტა სამართლის ნორმები, შრომის კოდექსის მე-6, 37-38-ე მუხლები, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე, 105-ე მუხლები და აპელანტის მოთხოვნასთან დაკავშირებით დამატებით ადგენს:

4.4. სამეწარმეო რეესტრის ამონაწერითა და ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს-----ის“ წესდებით დგინდება, რომ თ-- ნ-----ე წარმოადგენს საზოგადოების დამფუძნებელს (ს.ფ.79-86,97).

4.5. სს „----- ბა---ს“ მიერ, 2018 წლის 27 მარტს გაცემული ცნობის თანახმად, თ-- ნ-----ე, 2015 წლის 03 თებერვლიდან-2017 წლის 01 ივნისამდე მუშაობდა სს „----- ბ---ში“ ქუთაისის ფილიალში ლომბარდის შემფასებლის პოზიციაზე, ხოლო 2017 წლის 01 ივნისიდან-2017 წლის 28 დეკემბრამდე მუშაობდა ლომბარდის შემფასებლად (უ-----), ასევე ქუთაისის ფილიალში. (ს.ფ.264)

4.6. ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს-----ის“ თანამშრომელთა სიით, საგადასახადო დეკლარაციებით და საბ---ო ანგარიშიდან ამონაწერებით დგინდება, რომ 2017 წლის აგვისტომდე თ-----ში დასაქმებული იყო 10 ფიზიკური პირი, მათ შორის ხუთი იურისტი, ერთი ფინანსისტი (თ-- ნ----- ---ე) და ერთი ფინანსურ ადმინისტრაციული ასისტენტი (გ-----ი ცი-----ე) (ს.ფ.167-173). 2017 წლის აგვისტოდან, დასაქმებულ პირთა რაოდენობა შემცირდა 9 ერთეულამდე, ხოლო 2018 წლის იანვრიდან დასაქმებული იყო, მხოლოდ 2 იურისტი. (ს.ფ.205-244)

4.7. განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებიდან.

სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს იმ საკითხის გარკვევა, ითვლებოდა თუ არა თ-- ნ-----ე უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად და ვადის გასვლის გამო მისი გათავისუფლება, არის თუ არა კანონშესაბამისი.

4.8. აპელანტის ძირითადი პრეტენზია ეხება, პირველი ინსტანციის

სასამართლოს მიერ, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის არასწორ განმარტებას, რომელიც ადგენს, რა შემთხვევაში ითვლება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ.

ამრიგად, სააპელაციო საჩივრის შინაარსიდან გამომდინარე, სამართლებრივი თვალსაზრისით, შეფასებული უნდა იქნეს, რამდენად დასაშვებია იყო 2017 წლის 01 მარტს, 2017 წლის 31 ივლისამდე, ვადიანი (5 თვე) შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება და შემდეგ, ვადის ამოწურვის მოტივით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა იმ ცვლილებების გათვალისწინებით, რომლებიც საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელდა.

4.9. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველის დეტალური შესწავლა და შეფასება მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად.

კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, თუმცა, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება, მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ, სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება.

სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ, შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა.

საქართველოს შრომის კოდექსი 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იცნობდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნებას, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას.

2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ტექსტით კი კანონმდებელმა, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული

წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს.

4.10. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის დებულებებით კანონმდებელმა ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დასაშვებობის რამდენიმე შესაძლებლობა შექმნა.

სააპელაციო სასამართლო სრულად იზიარებს ამ საკითხზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას (იხ. ამ გადაწყვეტილების 2.15-2.17 პუნქტები) და მიაჩნია, რომ მოცემული ნორმის დისპოზიციის შესაბამისად, სასამართლომ სწორად განსაზღვრა მხარეთა შორის 2017 წლის 01 მარტის შრომითი ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების ობიექტური საფუძვლები.

იმის გათვალისწინებით, რომ ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემოწმება შრომის ხელშეკრულების დადების მომენტში ხდება, ობიექტური საფუძველიც ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს.

ვინაიდან, 2017 წლის 01 მარტისათვის კონკრეტული პროექტის (L----- (UNHCK) - „უფასო იურიდიული მომსახურება იმერეთის რეგიონში მცხოვრები დევნილებისთვის“) მოქმედების ვადა განსაზღვრული იყო 2017 წლის 1 იანვრიდან -2017 წლის 31 დეკემბრამდე, ამ პროექტის ფარგლებში საფინანსო საქმიანობის განხორციელების მიზნით, თ-- ნ----- -ესთან შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, რაც ასახულია კიდევ ხელშეკრულების ტექსტში, ნათლად მიუთითებს სამუშაოს დროებით ხასიათზე.

ამ მსჯელობიდან გამომდინარე, დადასტურებულია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულებები გაფორმებულია მიღებული გრანტით გათვალისწინებული ბიუჯეტის ფარგლებში და განსაზღვრული ვადით მისი დადება გამართლებულია.

შესაბამისად, სააპელაციო პალატის აზრით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ თ-- ნ-----ესა და ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს----ს“ შორის, 2017 წლის 1 მარტს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად, 2017 წლის 1 მარტიდან-2017 წლის 31 ივლისამდე პერიოდი განისაზღვრა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილის დანაწესის შესაბამისია, რაც გამორიცხავს ხელშეკრულების უვადოდ მიჩნევის შესაძლებლობას.

4.11. რაც შეეხება აპელანტის პრეტენზიას იმის თაობაზე, რომ გათავისუფლების შესახებ წინასწარი შეტყობინება არ მიუღია-პალატა არ

იზიარებს, ვინაიდან, ელექტრონული ფოსტის საშუალებით თ-- ნ-----ის მიმართ, დამსაქმებლის მიერ გაგზავნილი 2017 წლის 30 მაისის წერილი (ს.ფ.126), თავისი შინაარსით და მასში გამოხატული ნების განმარტების საფუძველზე, მოიცავს ასეთ გაფრთხილებას, ხოლო რაიმე სახის სტანდარტი გაფრთხილების წერილობით ფორმასთან დაკავშირებით კანონით გათვალისწინებული არ არის.

4.12. საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1“ბ“ მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

ვინაიდან, თ-- ნ-----ესთან გაფორმებული, 2017 წლის 01 მარტის ხელშეკრულება იყო ვადიანი-2017 წლის 31 ივლისამდე, ამ დროის გასვლის შემდეგ, მისი გათავისუფლება სრულად გამომდინარეობს შკ-ის 37.1“ბ“ მუხლის დანაწესიდან და გამორიცხავს ამ საკითხზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შესაძლებლობას და ბათილობიდან გამომდინარე თანმდევი შედეგების-სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებას.

4.13. სააპელაციო სასამართლო დამატებით აღნიშნავს, ის გარემოება, რომ 2017 წლის აგვისტოდან, ააიპ „ო----- მ----- გ----- ს----ის“ სხვა თანამშრომლებთან არ მოხდა ხელშეკრულების შეწყვეტა, ვერ განიხილება თ-- ნ-----ესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონოდ მიჩნევის წინაპირობად, ვინაიდან, ყველა თანამშრომელთან სამუშაო ვადის განსაზღვრა და არსებითი პირობები შეთანხმებულია ინდივიდუალური ხელშეკრულებებით, რაზედაც გავლენას ვერ მოახდენდა თ-- ნ-----ესთან მიმართებაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზნით გამოყენებული ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

4.14. პალატა ასევე მიუთითებს იმ ფაქტზე, რომ ვინაიდან, თ-- ნ-----ე იმავდროულად წარმოადგენდა საზოგადოების დამფუძნებელს, მისთვის ცნობილი იყო საზოგადოების წესდების და მისგან გამომდინარე მიზნებისა და საქმიანობის თაობაზე, ასევე დასაქმებული იყო სხვა საწარმოში (სს თ-----ბ---ში) და გააჩნდა შემოსავალი, ადასტურებს, რომ ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმება მისთვის მისაღები იყო და ვადის გასვლის შემდეგ სამუშაოზე არ დაშვება მოულოდნელი ვერ იქნებოდა.

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

იმის გათვალისწინებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები, სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ, რის გამოც, თ-- ნ-----ის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმით (დაკმაყოფილებით) ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული გადაწყვეტილება მიიღო, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება, სსსკ-ის 386-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების საფუძველია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, მოიკვლია საქმეში არსებული მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებანი, მოახდინა ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება მიაჩნია, რომ თ-- ნ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც

მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

ვინაიდან, არ დაკმაყოფილდა სააპელაციო საჩივარი, არ არსებობს სსსკ-ის 53-ე მუხლის შესაბამისად, სააპელაციო წარმოებისათვის თ-- ნ-----ის მიერ, წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის-160 ლარის მხარეთა შორის განაწილების საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. თ-- ნ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელად, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის 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;
6. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო განჩინების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

ირმა პერანიძე