



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-878-18

31 ოქტომბერი 2018 წელი

ქ.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: ირმა პერანიძე

სხდომის მდივანი: ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი(მოპასუხე)

- სს „ე----- პ--- ჯ-----“

წარმომადგენელი

- ნ---ა ს-----, ტ----- შ-----ე

მოწინააღმდეგე

- მ----- გ-----ი

მხარე(მოსარჩელე)

- თ----- ჩ-----ი

წარმომადგენელი

დავის საგანი

- გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული

- ც-----ს რაიონული სასამართლოს 2018

გადაწყვეტილება

წლის 04 ივნისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის, მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები: მოსარჩელის მითითებით, 2007 წლიდან- 2017 წლის 01 დეკემბრამდე მუშაობდა ც-----ლ----- მომსახურების ცენტრში უ---- უფ-----ის თანამდებობაზე. მთელი ამ დროის განმავლობაში, სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა პირნათლად, რასაც ადასტურებს ის ფაქტი, რომ მუშაობის პ----ცესში

არანაირი დისციპლინური პასუხისმგებლობა არ დაკისრებია. მის სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო შრომის კოდექსის 37.1-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი, რაც ემყარება სიცრუეზე დაფუძნებულ ფაქტებს.

მოპასუხის პოზიცია: მ----- გ-----ი, დასაქმებული იყო ც-----ლ-----
-- მომსახურების ცენტრში უ---- მენეჯერის თანამდებობაზე.

მოსარჩელესა და სს „ე----- პ---- ჯ-----ს“ შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, მ----- გ-----ის, როგორც დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები განსაზღვრული იყო შრომის ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, შრომის შინაგანაწესით და დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული სხვა დოკუმენტებით.

ც-----ლ----- მომსახურების ცენტრის კომპლექსური შემოწმების პ----ცესში, მოსარჩელის სამოქმედო უბანზე გამოვლინდა არაერთი სხვადასხვა სახის არსებითი და მძიმე ხასიათის დარღვევა, კერძოდ: გამოვლინდა ქსელში არსებული დაზიანებული, დაუღუპავი მრიცხველები, ელექტროენერგიის დატაცების ფაქტები, რაც მ----- გ-----
----ის მხრიდან დატოვებულია რეაგირების გარეშე. სიტუაციის გამოსწორება კი ვერ იქნა მიღწეული, ვინაიდან, მ----- გ-----ს მფარველობდა მისი მეუღლე-ნინო ლიპარტელიანი, რომლის დაქვემდებარებაშიც ის თანამდებობრივად იმყოფებოდა.

ასევე, გამოვლინდა ზოგადი არაპ----ფესიონალიზმი, კონფრონტაციული დამოკიდებულება უშუალოდ მოსარჩელის სამსახურებრივი კოპეტენციის სფეროში, რამაც განაპირობა კომპანიის მხრიდან სათანადო ზომების მიღება. მისი სამუშაოდან გათავისუფლების ერთერთი წინაპირობა, მოსარჩელესა და მის მენეჯერს შორის მომხდარი ურთიერთშელაპარაკების ფაქტიც წარმოადგენდა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. დაკმაყოფილდეს მ----- გ-----ის სარჩელი;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი, სს „ე-----პ---- ჯ-----ს“ გენერალური დირექტორის, 2017 წლის 29 ნოემბრის #71 გადაწყვეტილება მ----- გ-----ის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;

3. მ----- გ-----ი აღდგენილი იქნას, სს„ე-----პ---- ჯ-----ს“ ც-----
ლ----- მომსახურების ცენტრის უ---- მენეჯერის თანამდებობაზე;
4. სს„ე-----პ---- ჯ-----ს“ დაეკისროს, აუნაზღაუროს მ----- გ-----ს
იძულებითი განაცდური, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან
(2017 წლის 01 დეკემბერი), სამუშაოზე აღდგენამდე,
თანამდებობრივი სარგოს-1250 ლარის ოდენობით;
5. მოპასუხეს, სს „ე-----პ---- ჯ-----ს“ მ----- გ-----ის სასარგებლოდ
დაეკისროს, სარჩელზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის-
100 (ასი) ლარის ანაზღაურება;
6. გადაწყვეტილება აღსრულდეს დაუყოვნებლივ.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მ----- გ-----ი, 2007 წლის 30 ივნისიდან, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქმებული იყო სს„ე-----პ---- ჯ-----ს“ ც----- ლ----- მომსახურების ცენტრის უ---- მენეჯერის თანამდებობაზე.

2009 წლის 01 აგვისტოს, შრომითი ხელშეკრულების 1.2.- 1.3. პუნქტებით განისაზღვრა, რომ ხელშეკრულება იდება ერთი წლის ვადით, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის დასრულებამდე, სულ ცოტა 2 (ორი) კვირით ადრე არცერთი მხარე არ განაცხადებდა წინამდებარე ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ავტომატურად გრძელდებოდა განუსაზღვრელი ვადით.

2.2. თავდაპირველად, მ.გ-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 500 (ხუთასი) ლარი, ხოლო შემდეგში, ხელშეკრულებაში შეტანილი ცვლილებების საფუძველზე, 2016 წლის 01 აპრილს, მისმა შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 1250,00 ლარი, ასევე შრომით ხელშეკრულებას დაემატა შემდეგი შინაარსის 2.1.1. პუნქტი-„ დასაქმებულს მიენიჭოს კვალიფიკაციის პირველი ხარისხი“.

2.3. სს „ე-----პ---- ჯ-----ს“ მიერ, 2017 წლის 29 ნოემბერს მიღებული იქნა N 71 გადაწყვეტილება მ----- გ-----ის სამუშაოდან

გათავისუფლების შესახებ.

გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

2.4. სს„ე-----პ---- ჯ-----ს“ შრომის შინაგანაწესის 3.12.1 მუხლის თანახმად, „თუ დასაქმებული არღვევს კომპანიის სახელმძღვანელო მითითებებს, შინაგანაწესს ან სხვა მმართველობით დოკუმენტებს (ბრძანება, წესი, ინსტრუქცია და ა.შ.) ან არ აკმაყოფილებს სამუშაო მოთხოვნებს, იჩენს დისციპლინურ დაუმორჩილებლობას, ან ერთვება ისეთ ქმედებებში, რომლებიც უარყოფით გავლენას ახდენს სამუშაო გარემოზე ან/და სხვა თანამშრომლებზე, დამსაქმებელმა შეიძლება გაატაროს დისციპლინური ღონისძიება.

2.5. მხარეთა ახსნა განმარტებებით, მოწმის სახით დაკითხული, სს„ე-----პ---- ჯ-----ს“ თანამშრომლების: ა----- ხვ----ს, მ----- წ----ის, დ---- გა-----ის, დ----- მუ-----ის და მ----- მე-----ის ჩვენებებით დადასტურებულია, რომ დამსაქმებელს, მ----- გ-----ის მიმართ, 2017 წლამდე პრეტენზია არ გამოუხატავს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, მე-6-ე, 37-ე მუხლებზე, სამოქალაქო საპ----ცესო კოდექსის მე-4, 102-ე, 105-ე მუხლებზე და განმარტა, რომ მხარეთა შორის ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებიდან. მოსარჩელე (დასაქმებული) აპელირებს სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე, რასაც არ ეთანხმება მოპასუხე მხარე.

ასეთ შემთხვევაში, დავის გადაწყვეტისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტებით, რაც შრომითსამართლებრივ დავებში გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება და 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 მასზედ, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებისას მას უკანონოდ მოექცა დამსაქმებელი, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს, დასაქმებულის მიმართ სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

წინამდებარე შემთხვევაში, მოპასუხის საპ----ცესო ვალდებულებაა სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მ----- გ-----ის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულების და უხეშად დარღვევის ფაქტი.

მოპასუხეს უნდა დაკისროს დაამტკიცოს, რომ რეალურად მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულება და სწორედ ამის გამო გათავისუფლდა იგი.

2.7. სასამართლომ მიუთითა, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის კონტროლი არის შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი თავისებურება, რაც განასხვავებს მას სხვა კერძო-სამართლებრივი ურთიერთობისგან. სწორედ, ზედამხედველობისა და კონტროლის განხორციელების საშუალებას წარმოადგენს დისციპლინური წესების დადგენა და მონიტორინგი მათ შესრულებაზე.

შრომის დისციპლინა წარმოადგენს იმ წესების ერთობლიობას, რომელიც შრომის ხელშეკრულებით, შინაგანაწესით ან სხვა შიდასამსახურებრივი აქტებით არის განსაზღვრული.

შრომის დისციპლინის დაცვის ვალდებულება შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ფარგლებში დასაქმებულის ვალდებულებაა, რომლის დარღვევასაც შესაძლოა, მოჰყვეს სათანადო

რეაგირება დამსაქმებლისგან.

2.8. სამოქალაქო საპ-----ცესო კოდექის მე-4, 102-ე და 105-ე მუხლებზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, მოპასუხემ, მის მიერ მითითებული გარემოებების დასადასტურებლად წარმოადგინა თავისი ახსნა-განმარტება და მოწმეთა ჩვენებები, თუმცა მოწმეების სახით დაკითხული, სს„ე-----პ----- ჯ-----ს“ თანამშრომლების: ა----- ხვ-----ს, მ----- წ-----ის, დ----- გა-----ის, დ----- მუ-----ის და მ----- მე-----ის ჩვენებებით დადასტურებულია, რომ მ----- გ-----ი კარგად ართმევდა თავს თავისი მოვალეობის შესრულებას და მის მიმართ დამსაქმებელს 2017 წლამდე პრეტენზია არ გამოუხატავს, ხოლო მხარის ახსნა-განმარტება, როცა მას არ ეთანხმება მოწინააღმდეგე მხარე, ვერ ჩაითვლება სადავო ფაქტის დამადასტურებელ უტყუარ მტკიცებულებად.

2.9. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, დასაქმებულის მიერ მისთვის, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

2.10. მოცემულ შემთხვევაში, მართალია, სს„ე-----პ----- ჯ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 29 ნოემბრის №71 გადაწყვეტილების თანახმად, მ----- გ-----ი სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევა) საფუძველზე, თუმცა სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ, შესაბამისი მტკიცებულებით ვერ იქნა დასაბუთებული და დადასტურებული, თუ რაში გამოიხატა მ----- გ-----ის მიერ შრომითი ხელშეკრულების არათუ უხეში, არამედ საერთოდ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევა, რასაც შეეძლო გამოეწვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლება.

ასევე არ დასტურდება, თანამშრომლებისადმი უხეშად მოქცევის ფაქტი. ასეთის არსებობის შემთხვევაშიც კი, უნდა დადასტურებულიყო მოსარჩელის ბრალეულობა, რასაც ადგილი არ ჰქონია, ხოლო იმ პირთა ჩვენებები, რომლებიც შესაძლოა მ----- გ-----

თან მცირე კონფლიქტის უშუალო მონაწილენი იყვნენ, ვერ იქნება საკმარის მტკიცებულებად მიჩნეული კონკრეტული ფაქტების დასადასტურებლად.

ამგვარად, სს„ე-----პ---- ჯ-----ს“ 2017 წლის 29 ნოემბრის #71 გადაწყვეტილება მ----- გ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დაუსაბუთებელი და უკანონოა, რაც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად ბათილია.

2.11. სასამართლომ მიუთითა, რომ 2017 წლის 29 ნოემბრის #71 გადაწყვეტილების ბათილობის გამო, მხარეთა შორის, 2009 წლის 01 აგვისტოს ხელშეკრულება არ ითვლება შეწყვეტილად და მხარეები კვლავაც დარჩნენ ამ ხელშეკრულებით დადგენილი ურთიერთობის ფარგლებში, ვინაიდან აღნიშნული ხელშეკრულების 1.2.-1.3 პუნქტების მიხედვით, ვადის გასვლის მოტივით ხელშეკრულების შეწყვეტაზე რომელიმე მხარეს ნება არ გამოუხატავს.

შესაბამისად, ხელშეკრულება უნდა ჩაითვალოს ავტომატურად განუსაზღვრელი ვადით გაგრძელებულად.

2.12. ხელშეკრულების უვადოდ დადების ფაქტს ადასტურებს ასევე, 2013 წლის ივლისში, საქართველოს ორგანულ კანონში –„შრომის კოდექსში“ ამოქმედებული ცვლილებები, რომლის მოქმედებაც, ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, გავრცელდა არსებულ შრომით ურთიერთობებზე.

ცვლილებების შედეგად, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1^ა ნაწილით დადგინდა, რომ, 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.

2.13. საქმეში წარმოდგენილი წერილობითი მასალებით დადასტურებულია ერთი და იმავე პოზიციაზე (სს„ე-----პ---- ჯ-----

ს“ ც-----ლ----- მომსახურების ცენტრის უ---- მენეჯერის თანამდებობა) მ----- გ-----ის 2007 წლიდან მუშაობის ფაქტი.

ამგვარად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილით გათვალისწინებული, მიმდევრობით დადებული შრომის ხელშეკრულებები, რომელთა მოქმედების საერთო ხანგრძლივობა სარჩელის სასამართლოში შემოტანის მომენტისათვის უკვე აღემატებოდა 30 თვეს.

მხარეთა შორის მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებები, თავისი შინაარსით ქმნის ერთ მთლიან ჯაჭვს, რაც მათ შორის არსებულ ურთიერთობას უვადო ხასიოს ანიჭებს და ვადით შემოფარგვლა, მხოლოდ და მხოლოდ სამუშაოდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლების ბერკეტის შექმნას ემსახურება.

მიმდევრობით ვადიანი ხელშეკრულებების გაფორმების სხვა რაიმე დასაბუთებული მიზეზი, მაგალითად, შესასრულებელი სამუშაოს ხანმოკლე, დროებითი ან პერიოდული ხასიათი, ურთიერთობის სპეციფიკიდან არ იკვეთება.

ამდენად, დასახელებული საკანონმდებლო ცვლილების ამოქმედების შედეგად, მ----- გ-----თან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება ავტომატურად ჩაითვალოს უვადოდ დადებულად.

2.14. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე 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.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით სასამართლო მიიჩნევს, რომ სს„ე-----პ---- ჯ-----ს“ 2017 წლის 29 ნოემბრის #71 გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის გამო, მ----- გურუჩიანი აღდგენილი უნდა იქნეს ც----- ლ----- მომსახურების ცენტრის უ---- მენეჯერის პოზიციაზე.

2.15. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი,

უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

2.16. სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან, გარიგების ბათილობა იწვევს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია შემდეგ გარემოებათა გამო:

მოცდენად უნდა ჩაითვალოს ისეთი ვითარება, როცა შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების და შესაბამისი ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობა ესპობა. ამ პირობებში, შრომის ხელშეკრულების მოშლის მომენტიდან, დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. იხ. სუსგ №ას-1429-1444-2011, 01.03.2012წ.).

ვინაიდან, მ----- გ-----ი არამართლობიერად გათავისუფლდა სამუშაოდან, მიუხედავად იმისა, რომ ჰქონდა მუშაობის გაგრძელებისა და შესაბამისი ანაზღაურების მიღების სურვილი, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომი პერიოდი, მის აღდგენამდე უნდა ჩაითვალოს დამსაქმებლის ბრალით დასაქმებულის იძულებით მოცდენად.

შესაბამისად, უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ სარჩელით მოთხოვნილი ოდენობით თანხის ანაზღაურება.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება, თითქოსდა მ----- გ-----ის მიერ, ადგილი არ ჰქონია მასზე

დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას, ყოვლად დაუსაბუთებელია მაშინ, როდესაც საქმეში არსებული არაერთი მტკიცებულებით, მათ შორის მოწმეთა ჩვენებებით სწორედ საწინააღმდეგო იქნა დადასტურებული.

სასამართლო სხდომაზე ნათლად გამოიხატა, რომ მოსარჩელე, არათუ არ ასრულებდა, არამედ საერთოდ, არც კი იცოდა საკუთარი თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების შესახებ.

3.2. გასული წლების სხვადასხვა ეტაპზე, ც-----ლ----- მომსახურების ცენტრში გამოვლენილი იქნა არაერთი სხვადასხვა ტიპის არსებითი და მძიმე ხასიათის დარღვევა, რამაც განაპირობა კიდევ, მთელი რიგი ადეკვატური ღონისძიებების გატარება.

მ----- გ-----ის ქმედებამ, უხეშად ხელყო სწორედ ე----- კომპანიის უფლებები. მისი მხრიდან საქმისადმი არაკეთილსინდისიერმა დამოკიდებულებამ (რომლის თაობაზეც ინფორმაციას მაღავდა მისი უშუალო ხელმძღვანელი, მისი მეუღლე), საფრთხის ქვეშ დააყენა კომპანიის გამართული ფუნქციონირება,

3.3. კომპლექსური შემოწმების პ----ცესში გამოვლინდა არაერთი დარღვევა უშუალოდ მოსარჩელის სამსახურეობრივი კომპეტენციის სფეროში:

1. ზოგადი არაპ----ფესიონალიზმი;
2. კონფრონტაციული დამოკიდებულება;
3. ცენტრალიზებული კონტროლისაგან დისტანცირება;
4. დარღვევებზე ინფორმაციის არ მიწოდება და არც სათანადო რეაგირება;
5. მ/გ-----ის უშუალო დაქვემდებარებაში მყოფი ტექნიკოს-ელექტრიკოსების სავალდებულო როტაციის ფაქტობრივი განუხორციელებლობა (ამასთან, როტაცია ფორმალურად და ყალბად დოკუმენტურად დაფიქსირებული იყო);
6. არ იქნა გამოვლენილი ქსელში არსებული დაზიანებული, დაულუქავი მრიცხველები (როგორც ლუქის გარეშე, ისე დაზიანებული ლუქით);
7. ელექტროენერგიის დატაცების ფაქტები დატოვებული იქნა რეაგირების გარეშე;
8. მომხმარებლების აღრიცხვის კვანძების არასწორი ჩვენებების განზრახ დაფიქსირების ფაქტები, კერძოდ,

აბონენტთა მრიცხველებზე რეალურად არსებული ჩვენებები არ შეესაბამებოდა ბილინგის 3---გრამაში დაფიქსირებულ ჩვენებებს, ხარჯები ხელოვნურად იყო გაზრდილი ქსელში არსებული დანაკარგების დაფარვის მიზნით, ხოლო ამ დარიცხვით წარმოდგენილი დებეტი იფარებოდა აღნიშნულ უბანზე პასუხისმგებელი პირების მიერ.

ამ დარღვევების დაკორექტირებით და რეალურად არსებულ მდგომარეობასთან შესაბამისობაში მოყვანით, აშკარად გამოიკვეთა გეგმის გაუარესება, დებეტის გაზრდა და გრაფიკთან ჩამორჩენა, რაც არსებითი ხასიათის ზიანს წარმოადგენს კომპანიისათვის.

3.4. დაუსაბუთებელია სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოსარჩელესა და მენეჯერს შორის არსებული უთანხმოება, თითქოს „მცირე კამათი“ იყო, სადაც არ იკვეთებოდა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებისა და შიანგანაწესის დარღვევა, მისი ბრალეულობა, მაშინ, როდესაც სათანადო მოწმის, მ----- მე-----ის მიერ ცალსახად და მკაფიოდ იქნა წარმოჩენილი ის სურათი, რასაც ადგილი ჰქონდა კონკრეტული უთანხმოების დროს და რაც გამოიწვია მენეჯერის მხრიდან მ----- გ-----ისათვის გარკვეული სახის, თანამდებობრივად შესატყვისი დავალების მიცემამ, რისი შესრულებაც არ ისურვა ამ უკანაცხელმა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საპ----ცესო 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 მ-----
- გ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე, ც-----ს რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 04 ივნისის გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის სამართლებრივი საფუძვლები.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.3. პალატა სრულად იზიარებს ამ გადაწყვეტილების 2.1-2.4 პუნქტებში მითითებულ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, 2.5-2.16 პუნქტებში დაფიქსირებულ სამართლებრივ შეფასებებს და მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ, სამოქალაქო საპ-----ცესო 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: საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6, 32.1-ე, 37-ე, 38.8-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1-ე მუხლი და აპელანტის მოთხოვნასთან დაკავშირებით დამატებით ადგენს:

საქმეზე, აპელანტის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებაში, 2017 წლის 6 ნოემბრის სს „ე-----პ---- ჯ-----ს“ სხდომის ოქმში დაფიქსირებულია, რომ კრებაზე სიტყვით გამოვიდა, ც-----ლ----- მომსახურეობის ცენტრის მენეჯერის მოვალეობის შემსრულებელი დ.მუ-----ი, რომელმაც **ზეპირსიტყვიერად განმარტა**, რომ მისი დანიშვნიდან (27.06.2017წ.) პირველ თვეებში გამოიკვეთა ზოგადი ხასიათის პ-----ბლები: პერსონალმა არ იცის გუნდური მუშაობა, სამუშაო დროის რაციონალურად გამოყენება, პასუხისმგებელმა პირებმა არ იციან სრულად თანამდებობრივი ინსტრუქციებით გაწერილი მათი უფლებამოვალეობები, დაძაბული, არაკეთილგანწყობილი დამოკიდებულება აქვთ ც-----სა და ლ----- პერსონალს ერთმანეთის მიმართ.

„რეალიზაციის“ კუთხით გამოიკვეთა შემდეგი: ფილიალის აღრიცხვის ჯგუფის თანამშრომლების მიერ მოხდა 6205 აბონენტის აღრიცხვის კვანძის გადამოწმება და ასევე მრიცხველის ჩვენებების

წაკითხვა, რის შედეგადაც გამოვლინდა: 4 ცალი დაზიანებული არასაყოფაცხოვრებო აბონენტის მრიცხველი, 47 ცალი დაზიანებული საყოფაცხოვრებო აბონენტის მრიცხველი; აღმოჩენილი იქნა ორი სამართალდარღვევის ფაქტი (ნულოვანი სადენის გათიშვა); 12 ცალი დაუღუპავი მრიცხველი; 83 მრიცხველზე სიძველისგან დაზიანებული იყო ლუქი (რომელიც იყო ადგილზე); 34 მრიცხველზე საჭირო გახდა მრიცხველის ნომრის გასწორება.

„ადმინისტრირების“ კუთხით გამოიკვეთა, რომ ტექნიკოს ელექტრიკოსი ს----- ცა-----, 2016 წელს განხორციელებული როტაციის მიხედვით, ემსახურება 4 ტრანსფორმატორს, თუმცა გადამოწმების შედეგად დადგინდა, რომ ტექნიკოს-ელექტრიკოსების, ს----- ცა-----სა და ჯ--- ქუ-----ის როტაციებს, მხოლოდ ფორმალური სახე ჰქონდა და რეალურად მათი სამოქმედო უბნების გადანაცვლება არ ხდებოდა, რაც წარმოადგენს გენერალური დირექტორის O----- ბრძანების უხეშ დარღვევას. ს----- ცა-----ს უბანზე (რომელიც როტაციით ჯ--- ქუ-----ს ეკუთვნოდა) მრიცხველის წაკითხვის დროს 38 მრიცხველზე ბილინგში დაფიქსირებული ჩვენებები არის მეტი, ვიდრე მრიცხველებზე რეალურად არსებული ჩვენებები. ზედმეტი კილოვატების ჯამი 27 970 კვტ/სთ-ს შეადგენს, რითაც ხდებოდა კომერციული შედეგების ხელოვნური გაუმჯობესება. ასევე აღსანიშნავია, რომ ამ აბონენტებს დავალიანება არ უფიქსირდებათ. ს----- ცა----- თავის მოხსენებით ბარათში განმარტავს, რომ დავალიანებას თვითონ იხდიდა და აღიარებს, რომ ჩვენებებს შეგნებულად წინსწრებით კითხულობდა, რათა ტრანსფორმატორებზე აღურიცხავი ელ.ენერგიის მაღალი მაჩვენებელი არ ჰქონოდა.

აღნიშნული შემთხვევები ექვემდებარება უ---- უფ-----ის-მ----- გ-----ის პირდაპირი კონტროლის სფეროს და როტაციის ბრძანების შეუსრულებლობა წარმოადგენს, სწორედ მის, უშუალო დაუმორჩილებლობას N----- ბრძანებისადმი.

ასევე, ყველა სხვა ჩამოთვლილი პ----ბლემა მისი სუსტი კონტროლის და არასათანადო მართვის შედეგად იქნა დაშვებული.

არსებობს ეჭვი, რომ შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს განზრახ მოქმედებას კომერციული მაჩვენებლების გასაუმჯობესებლად. ეჭვის საფუძველია ამ მოქმედების ხანგრძლივობა, ვინაიდან, ძნელად დასაჯერებელია, რომ გ-----ს, ამდენი ხნის განმავლობაში არ განეხორციელებინა სათანადო კონტროლი, რაც წაკითხვების შესახებ პ----ბლემებს დააფიქსირებდა.

4.4. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს იმ საკითხის გარკვევა, მ----- გურგუჩანის მიერ დარღვეული იქნა თუ არა, შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებები. ასეთის დადასტურების შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა თუ არა უხეშ დარღვევას.

4.5. პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპ----ცესო კანონმდებლობის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს.

გარდა ამისა, სამოქალაქო საპ----ცესო კოდექსის მე-4 მუხლისა და 103-ე მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე მოქმედებს პრინციპი, რომ იმ მხარემ, რომელიც მტკიცებულებად იყენებს რაიმე დოკუმენტს, უნდა დაამტკიცოს ამ დოკუმენტში დაფიქსირებული ფაქტების ნამდვილობა, თუ აღნიშნული გახდება სადავო.

ამასთან, ამავე კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, მართლმსაჯულება ხორციელდება ყველა პირის თანასწორობის საფუძველზე. სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, განსახილველ შემთხვევაში, იმ ფაქტის მტკიცების ტვირთი, რომ მ----- გ-----მა უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებები-ეკისრება მოპასუხე მხარეს, ვინაიდან, დამსაქმებელს გააჩნია უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რაც მისი მუშაკის შრომით მოვალეობებს ეხება.

4.6. დადგენილია, რომ სადავო გარემოებების დადასტურებისათვის, მოპასუხემ წარმოადგინა კრების ოქმი და მოწმეთა ჩვენებები, რომელიც სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ვერ დაედება საფუძვლად დასაქმებულთან სამსახურებრივი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

პალატა განმარტავს, რომ მტკიცებულების გამოკვლევა უპირველესად გულისმობს მისი შინაარსის სრულყოფილ შესწავლას ანალიზს, ხოლო შემდეგ, მისი იურიდიული ძალის (დამაჯერებლობის, სარწმუნოების) შემოწმებას.

მართალია, სამოქალაქო საპ---ცესო კოდექსით განსაზღვრულია მტკიცებულებათა ცალკეული სახეები, რომელთა შორისაა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, მოწმეთა ჩვენებები, ამასთან სსკ-ის 140.1-ე მუხლის თანახმად, მოწმედ შეიძლება იყოს ყოველი პირი, რომლისთვისაც ცნობილია რაიმე საქმის შესახებ, თუმცა სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლო სხდომაზე დაკითხული მოწმეების: დ---- მუ-----ის, მ---- წ----ის, ა----- ხვ----ს, მ----- მე-----ის, დ---- გა-----ის ჩვენებათა შინაარსი არ ქმნის მ----- გ-----ის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის დადგენისათვის ურყევ რწმენას.

პალატის ამ მოსაზრებას ამყარებს ის ფაქტი, რომ მოწმეები არიან მოპასუხესთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფი პირები, ამასთან, მურადი გა-----ი და მ----- მე-----ე არიან ის პირები, რომელთანაც არაკეთილგანწყობილი დამოკიდებულების ფაქტი დადასტურებულად მიიჩნია დამსაქმებელმა და ერთ-ერთ საფუძვლად დაუდო მ----- გ-----ის გათავისუფლებას.

ამდენად, მოწმეთა ჩვენებები მოპასუხის მითითების გაზიარებისათვის სარწმუნოდ და უტყუარ მტკიცებულებად მიჩნეული ვერ იქნება.

4.7. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხის (აპელანტი) მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება, 2017 წლის 6 ნოემბრის სს „ე-----პ-----ჯ-----ს“ სხდომის ოქმი, ასევე არ წარმოადგენს სათანადო მტკიცებულებას მ. გ-----ის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების დასადასტურებლად, ვინაიდან, ოქმში გადმოცემულია ხელმძღვანელი პირების ზეპირი ფორმით გამოთქმული შეფასებები და ფაქტები, რაც გამყარებული არ არის სათანადო მტკიცებულებებით, კერძოდ, საქმეზე წარმოდგენილი არ ყოფილა ფილიალის აღრიცხვის ჯგუფის თანამშრომლების მიერ, აბონენტთა აღრიცხვის კვანძის გადამოწმების აქტები, კომპლექსიური შემოწმების აქტი, რაც სხვაგვარად წარმოაჩენდა სასამართლოს წინაშე, კრებაზე დაფიქსირებული დარღვევის ნამდვილობას და დასაქმებულის ქმედებას.

4.8. ამდენად, სააპელაციო სასამართლო ადგენს, რომ აპელანტმა (მოპასუხე) ვერ უზრუნველყო, საქართველოს სამოქალაქო საპ----ცესო კოდექსის მე-4 მუხლისა და ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, მისთვის დაკისრებული თავისი წილის მტკიცების ტვირთის იმგვარად რეალიზება, რომ გაექარწყლებინა სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მითითებული გარემოებების უტყუარად არსებობა, კერძოდ, ვერ წარმოადგინა მ----- გ-----ის იმგვარი მოქმედების/უმოქმედობის ამსახველი მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა, რომ დასაქმებულმა უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებები, რაც შეიძლება საფუძვლად დადებოდა მის არაკვალიფიციურ თანამშრომლად შეფასებას და შრომის კოდექსის 37.1 „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე სამუშაოდან გათავისუფლებას.

4.9. ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით დადასტურებულად უნდა ჩაითვალოს, რომ მოსარჩელე სამუშაოდან დათხოვნილია შრომის კანონმდებლობის უხეში დარღვევით, რის გამოც სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია, სრულად გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის 32.1-ე, 38.8-ე, 44-ე, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე, 411-ე მუხლების მოთხოვნებიდან, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დასაბუთებული, რაც გამორიცხავს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.

4.10. სამოქალაქო საპ----ცესო კოდექსის 386-ე მუხლის თანახმად, 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 მ----- გ-----ის სასარჩელო მოთხოვნის 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 სს „ე----- პ---- ჯ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს ც-----ს რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 04 ივნისის გადაწყვეტილება.

6. საპ----ცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპ----ცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟი მოსარჩელეს (აპელანტს) გადახდება იმ მოთხოვნის პ----პორციულად, რა ნაწილშიც არ დაკმაყოფილდა სარჩელი, ხოლო მოპასუხეს (მოწინააღმდეგე მხარეს), სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პ----პორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული; 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 სს „ე----- პ---- ჯ-----ს“ მიერ, წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის-1960 ლარის მხარეთა შორის განაწილების საფუძველი.

**სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ
და ა ა დ გ ი ნ ა**

1. სს „ე----- პ---- ჯ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელად, ც-----ს რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 04 ივნისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპ----ცესო 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 საპ----ცესო 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