

საქმე №330210016001364609

საქმე №28/5759-18



თბილისის სააპელაციო

სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

31 მაისი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

I აპელანტი - თ-- ა-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - პ---- კ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „ფ-----ა“
(მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ი----- ა-----ა

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილება სრულად

II აპელანტი - შპს „ფ-----ა“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ი----- ა-----ა

მოწინააღმდეგე მხარე - თ-- ა-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - პ---- კ-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 27 აპრილის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება
და ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება,

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე თ-- ა-----მა თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე შპს
„ფ-----ა“ მიმართ სარჩელი აღძრა.
მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის შპს "ფ-----

-----ის" 2017 წლის 22 აპრილის N115 ბრძანება მოსარჩელე თ-- ა-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. 2. მოპასუხე შპს "ფ-----ას" მოსარჩელის თ-- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის 10502 ლარის გადახდა, ყოველთვიური საშუალო ხელფასის 2625.58 ლარის და 2016 წლის 1 აპრილიდან 2016 წლის 1 აგვისტომდე პერიოდის გათვალისწინებით.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 27 აპრილის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და ბათილად იქნა ცნობილი შპს "ფ-----ის" 2016 წლის 22 აპრილის N115 ბრძანება თ-- ა-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხე შპს "ფ-----ას" თ-- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებით განაცდურის - 7720 ლარის და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 100 ლარის გადახდა; მოპასუხე შპს "ფ-----ას" სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახ.ბაჟის 131.60 ლარის გადახდა;

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება თ-- ა-----მა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. ასევე, გადაწყვეტილება შპს "ფ-----ამ" სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

5. მოსარჩელე მუშაობდა შპს "ფ-----აში" ანესთეზიოლოგის თანამდებობაზე. ბოლო შრომითი ხელშეკრულება მხარეთა შორის ვადიანია და იგი დაიდო 2016 წლის 1 თებერვალს 6 თვის ვადით 2016 წლის 1 აგვისტომდე.

6. დასაქმებულს ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობა კომპანიაში მუშაობის პერიოდში არ ჰქონდა ფიქსირებული, ყოველთვიური ანაზღაურება, მოსარჩელის მიერ მოპასუხე კომპანიაში ბოლო 8 თვის განმავლობაში მიღებული ანაზღაურების ოდენობები განსხვავებულია და საშუალოდ ყოველთვიურად შეადგენს 1930 ლარს.

7. 2016 წლის 22 აპრილს შპს „ფ-----ასა“ და თ-- ა-----ს შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა (ს.ფ. 16).

8. სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას

მასზედ, რომ განსახილველ შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით დადგენილი წესის საწინააღმდეგოდ, მოსარჩელის სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლებას ჰქონდა ადგილი.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს განმარტოს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *Ultima Ratio*-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებებს, როდესაც კანონმდებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლები შეძლებისდაგვარად სრულად ჩამოაყალიბა.

9. უდავოა, რომ მოდავე მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით 2016 წლის 1 თებერვლიდან 2016 წლის 1 აგვისტომდე დაიდო.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს, რომელიც მხარეთა შორის შეთანხმებას საჭიროებს. ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე, როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრულია ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი. განუსაზღვრელია ვადა, როდესაც მოვლენის დადგომა სარწმუნოა, მაგრამ უცნობია მისი დადგომის ზუსტი თარიღი. როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოდაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში არსებობს განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება, ხოლო, როდესაც ასეთი თარიღი არ არის განსაზღვრული და იგი არც ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს იგულისხმება განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 8 აპრილის განჩინება საქმეზე *ნას-804-769-2014*.) განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კონკრეტულ თარიღს, 2016 წლის 22 აპრილს დაუკავშირეს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2016 წლის 22 აპრილის ბრძანებაში არ არის მითითებული კონკრეტული სამართლებრივი საფუძველი. სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მოპასუხემ 2016

წლის 22 აპრილის გადაწყვეტილების მიღების საფუძვლად მიუთითა კომპანიის რეორგანიზაცია, ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით წარმოქმნილი ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობიდან გამომდინარე, აგრეთვე სამსახურებრივი მოვალეობის არასათანადო შესრულება, კერძოდ ანესთეზიოლოგიური სამსახურის ექიმების მიერ ღამის მორიგეობების კერუზუნველყოფა, შინაგანაწესში დადგენილი სამუშაოს დაწყების საათების უგულვებელყოფა. პალატას მიაჩნია, რომ ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე მოპასუხემ სამსახურიდან გაათავისუფლა თ-- ა-----ი, რითაც მოპასუხის მიერ დარღვეულ იქნა მოსარჩელე დასაქმებულის უფლება და დაირღვა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი.

შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, თუ დადასტურდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონისმიერი საფუძვლის არ არსებობა, ხელშეკრულების მოშლა ყოველგვარი საფუძვლის მითითების გარეშე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად მიიჩნევა.

10. რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის დაკისრებისა და ასევე, მის დაკისრებაზე უარის თქმას, პალატას მიაჩნია, რომ არც აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით არ არის წარმოდგენილი დასაშვები და დასაბუთებული საპელაციო პრეტენზია.

განსახილველ შემთხვევაში, იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) სსკ-ის 394.1-ე (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია, მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1-ე (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები.

11. პალატა იზიარებს ქვედგომი სასამართლოს დასკვნას, იმასთან დაკავშირებით, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს შრომითი ვალდებულებები არ დაურღვევია.

12. პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, კერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად,

მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტული ქმედებით გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, აპელანტია (მოპასუხე) ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელის მიერ, მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები.

13. განსახილველ შემთხვევაში, პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ სამართალწარმოების მიმდინარეობისას მოსარჩელის მიერ შედგენილი მტკიცებულებებით, დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევა არ დასტურდება, ამის საწინააღმდეგო დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) არ წარმოუდგენია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაასკვნა, რომ მოსარჩელეს, სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, ვალდებულება არ დაურღვევია, შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვებოდა, რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევა.

14. პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. “ფავორ პრესტატორის” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (შდრ. სუსგ № ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება).

15. სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დანაწესსაც და განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, ზემოაღნიშნულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, კერძოდ, შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან

უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016). პალატა სრულად ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობასა და დასკვნებს და აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური სახდელი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უკანონო იყო. შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანი იყო და მართებულად დაკმაყოფილდა.

16. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივრებში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

17. 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 სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

განსახილველ შემთხვევაში შპს „ფ-----
ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. შესაბამისად, აპელანტის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5.1 მუხლის „ა“ ქვეპინქტის (საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები–სარჩელებზე ხელფასის გადახდევის შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან) თანახმად, აპელანტი თეა აღდგომელაშვილი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან განთავისუფლებულია.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 55-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. თ-- ა-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. შპს „ფ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.

3. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 27 აპრილის გადაწყვეტილება;

4. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს შპს „ფ-----
-----ას“, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;

5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;

6. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება მის გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნიაძე