

3-----

საქმე №2/9904-17



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

02.11.2018 წელი

ქ. თბილისი

**თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე ი---- ლ-----

წარმომადგენლები: გ----- ბ-----, ქ----- ბ-----

მოპასუხე ა(ა)იპ ქ.თბილისის N-----ი

წარმომადგენელი მ--- ბ-----

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ქ.თბილისის N-----ის დირექტორის 2017 წლის 21 მარტის ბრძანება ი---- ლ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. მოსარჩელე ი---- ლ----- აღდგენილ იქნას ა(ა)იპ ქ.თბილისის N-----ის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე ა(ა)იპ ქ.თბილისის N-----ს მოსარჩელის ი---- ლ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 22 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 605 ლარის ოდენობით;

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე მუშაობდა ა(ა)იპ ქ.თბილისის N-----ში 27 წლის განმავლობაში. მხარეთა შორის ბოლო შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2014 წლის 15 სექტემბერს, რომელიც წარმოადგენდა უვადო შრომით ხელშეკრულებას. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 605 ლარს. მოსარჩელის განმარტებით 2017 წლის 3 მარტს ბაგა-ბაღში დაინიშნა ახალი დირექტორი, რომელმაც დაუსაბუთებლად და უკანონოდ გაათავისუფლა მოსარჩელე სამსახურიდან.

მოპასუხეების პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელე ნათესაურ კავშირში იმყოფებოდა ბაგა-ბაღის ყოფილ დირექტორთან და არ სცემდა პატივს ახალ დირექტორს. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ ასევე, ერთ-ერთ სამუშაო დღეს ბაგა-ბაღის დირექტორმა დაკარგა სამსახურის ბეჭედი, ხოლო მისი კაბინეტის გასაღები ჰქონდა მოსარჩელეს, რაც გახდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა ა(ა)იპ ქ.თბილისის N-----ში 27 წლის განმავლობაში. მხარეთა შორის ბოლო შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2014 წლის 15 სექტემბერს, რომელიც წარმოადგენდა უვადო შრომით ხელშეკრულებას. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება ბაგა-ბაღის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობაზე მუშაობისას შეადგენდა ყოველთვიურად 605 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2014 წლის 15 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. 2017 წლის 21 მარტის მოპასუხე ქ.თბილისის N-----ის დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე 2017 წლის 22 მარტიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 21 მარტის ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის სადავოა ის გარემოება, ჩაიდინა თუ არა სამსახურებრივი გადაცდომა მოსარჩელემ და იყო თუ არა აღნიშნული სამსახურებრივი გადაცდომა უხეშად დარღვევა.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მას არ ჩაუდენია არანაირი დარღვევა და მოპასუხეს მისი სამსახურიდან გათავისუფლების არანაირი საფუძველი არ გააჩნდა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელემ არ გადასცა კაბინეტის გასაღები ახალ დირექტორს, ასევე მოსარჩელე უხეშად ერეოდა ბაღის სამუშაოებს და შიდა საქმეებში, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ ასევე, ერთ-ერთ სამუშაო დღეს ბაგა-ბაღის დირექტორმა დაკარგა ბეჭედი, ხოლო მისი კაბინეტის გასაღები ჰქონდა მოსარჩელეს.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხის მიერ შესაგებელში მითითებული და სასამართლო სხდომაზე გაუღერებული მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველები, კერძოდ ის ფაქტები, რაც მოპასუხემ ჩათვალა მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევად, არ დასტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით. კერძოდ, სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია იმის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რომ მოსარჩელის ახლობლები ნამდვილად მიუვარდნენ ბაგა-ბაღის დირექტორს და დაემუქრნენ მას, ასევე არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ ბაღის შიდა საქმიანობაში უხეშად ჩარევა მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულებით. რაც შეეხება მოპასუხის მითითებას იმის თაობაზე, რომ ბაგა-ბაღის დირექტორმა დაკარგა ბეჭედი, რომელიც შემდგომში როგორც მოპასუხემ განაცხადა იპოვა, არ შეიძლება გამხდარიყო მოსარჩელის განთავისუფლების საფუძველი, ვინაიდან ის გარემოება, რომ მოსარჩელე ფლობდა კაბინეტის გასაღებს არ არის საკმარისი საფუძველი იმის დასადასტურებლად, რომ

მოსარჩელემ აიღო აღნიშნული ბეჭედი ან სხვა სახით იყო დაკავშირებულ აღნიშნულ ფაქტთან. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მტკიცების ტვირთია იმის დადასტურება, რომ მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა ვალდებულების უნებ დარღვევას. სასამართლო განმარტავს, რომ მხოლოდ მოპასუხის ახსნა განმარტება არ იძლევა იმის მტკიცების საფუძველს, რომ მოსარჩელემ ნამდვილად ჩაიდინა ზემოაღნიშნული სამსახურებრივი გადაცდომები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა უკანონოდ, შესაბამისად მისი გათავისუფლების ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს ქ.თბილისის N----- -----ში სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობაზე და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ განაცდური ხელფასი 2017 წლის 22 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 605 ლარის (დაუბეგრავი) ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 394-ე, 408-ე, 411-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძველებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა 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.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო. სასამართლო განმარტავს, რომ ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“

სასამართლო მიუთითებს, 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, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა დაარღვია გარკვეული ეთიკის ნორმები, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტ. შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას (იხ. 3.1.1. სადავო ფაქტ. გარემოება).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურიდან გაათავისუფლების შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შესაბამისი სამართლებრივი საფუძველი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის თანამდებობიდან გაათავისუფლების შესახებ უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბათილად იქნა ცნობილი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა მისი პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. შესაბამისად, მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს ქ.თბილისის N-----ის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის პოზიციაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მაგალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებითი მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 605 ლარს დაუბეგრავად (იხ. 3.1.1 უდავო ფაქტ. გარემოება).

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოპასუხემ ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურება, რაც წარმოშობს მოპასუხის ვალდებულებას მოსარჩელეს აუნაზღაუროს მიუღებელი ხელფასი. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2017 წლის 22 მარტიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და მოპასუხე ქ.თბილისის N-----ს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი

განაცდურის, 2017 წლის 22 მარტიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 605 (დაუბეგრავი) ლარის გადახდა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა, რის გამოც, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ, ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახ. ბიუჯეტის სასარგებლოდ 117,80 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა:

1. დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე ი----- ლ-----ს სარჩელი მოპასუხე ა(ა)იპ ქ. თბილისის N-----ის მიმართ, გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;
2. ბათილად იქნას ცნობილი ა(ა)იპ ქ. თბილისის N-----ის დირექტორის 2017 წლის 21 მარტის ბრძანება ი----- ლ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
3. მოსარჩელე ი----- ლ----- აღდგენილ იქნას ააიპ ქ. თბილისის N-----ის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობაზე;
4. მოპასუხე ა(ა)იპ ქ. თბილისის N-----ს მოსარჩელე ი----- ლ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 22 მარტიდან თანამდებობაზე აღდგენის მომენტამდე, ყოველთვიურად 605 ლარის (დაუბეგრავი) ოდენობით და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;

5. დაეკისროს მოპასუხე ა(ა)იპ ქ. თბილისის N-----ს სახ.ბიუჯეტის სასარგებლოდ 117,80 ლარის გადახდა.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

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

მოსამართლე

თეა ბერაია