



**განჩინება
საქართველოს სახელით**

საქმე №2/ბ-690

10 ოქტომბერი 2019

წელი

ქ. ქუთაისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლე: თამარ სვანიძე
სხდომის მდივანი: ეკატერინე ქორიძე**

აპელანტი (მოპასუხე): შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----“

წარმომადგენლები: ნ----- ზ-----; ს----- ს-----ე

მოწინააღმდეგე მხარეები (მოსარჩელები): თ----- ნ-----, ს----- ტ-----
-----ი, გ----- კ-----ი და მ----- ბ-----ი

წარმომადგენელი: დ----- დ-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება _ ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს
2019 წლის 15 მაისის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, ორი თვის შრომის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის საფუძვლები:

1. თ----- ნ-----მ, ს----- ტ-----მა, გ----- კ-----მა და მ----- ბ-----

მა სარჩელით მიმართეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს, მოპასუხე მხარედ შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----“ მიუთითეს და, ითხოვეს ს----- ტ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ 2018 წლის 03 სექტემბრის ბრძანების ბათილად ცნობა, შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----“-ს ბიზნეს - დაკრედიტების ექსპერტის თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2018 წლის 01 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, თვეში 1600 ლარის ოდენობით; გ----- კ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ 2018 წლის 03 სექტემბრის ბრძანების ბათილად ცნობა, შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----“-ს ბიზნეს-დაკრედიტების ექსპერტის პოზიციაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 01 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, თვეში - 1600 ლარის ოდენობით; მ----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ 2018 წლის 03 სექტემბრის ბრძანების ბათილად ცნობა, შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----“-ს ექსპერტ-შემფასებლის თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 01 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, თვეში - 1200 ლარის ოდენობით. თ----- ნ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ 2018 წლის 03 სექტემბრის ბრძანების ბათილად ცნობა, შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ ექსპერტ-შემფასებლის თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2018 წლის 01 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, თვეში - 1700 ლარის ოდენობით.

2. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსამზადებელ სხდომაზე მოსარჩელებმა უარი განაცხადეს სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნაზე და დააზუსტეს განაცდურის ოდენობა - 2018 წლის 1 სექტემბრიდან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის ბოლომდე, კერძოდ, თ----- ნ-----მ ითხოვა ხელფასის 2700 ლარის და ბონუსის 700 ლარის მოპასუხისათვის

დაკისრება; ს----- ტ-----მა - ხელფასის 3690 ლარისა და ბონუსი 500 ლარის, გ----- კ-----მა - ხელფასის 3000 ლარის და ბონუსის 400 ლარის, მ----- ბ-----მა - ხელფასის 4400 ლარისა და ბონუსის 300 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრება;

3. მოსარჩელეთა განმარტებით, მოპასუხე ორგანიზაციაში საქმიანობის პერიოდში ისინი კეთილსინდისიერად ასრულებდნენ მათზე დაკისრებულ მოვალეობებს, ისინი გამოირჩეოდნენ მუშაობის მაღალი ხარისხით და საქმისადმი პროფესიონალური მიდგომით. სამუშაოს სანიმუშოდ შესრულებისათვის წახალისების სახით ერიცხებოდათ პრემია ყოველ თვეში. აღნიშნულ გარემოებას ადასტურებს სარეკომენდაციო წერილები.

4. 2018 წლის 20 ივლისს ორგანიზაციის ხელმძღვანელობისაგან შეიტყვეს, რომ საკანონმდებლო ცვლილებების გამო, ორგანიზაცია წყვეტდა საქმიანობას, მისი მოქმედი პორტფელი კი იყიდა სს „კ-----მა“, აქვე განუმარტეს, რომ სს „კ-----თან“ შეთანხმებით მათ შეთავაზებდნენ იმავე ან მსგავს პოზიციაზე დასაქმებას მითითებულ „ბანკში“, ხოლო შეუთანხმებლობის შემთხვევაში, მათთან ვადაზე ადრე შეწყდებოდა ხელშეკრულება და მისცემდნენ კომპენსაციას. 2018 წლის 3 სექტემბერს გამოცხადდნენ სამსახურში, მაგრამ ოფისი დაკეტილი დახვდათ. მათი წერილობითი მოთხოვნის პასუხად, მოპასუხე ორგანიზაციამ აცნობა, რომ 2018 წლის 03 სექტემბრიდან გათავისუფლებული იყვნენ დაკავებული თანამდებობიდან, სამსახურეობრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის გამო. აღნიშნული საფუძველი სრულიად დაუსაბუთებელია, რადგან იმავე ორგანიზაციამ რამდენიმე დღით ადრე გასცა რეკომენდაციები, სადაც ისინი დახასიათებულები იყვნენ დადებითად.

მოპასუხის პოზიცია:

5. მოპასუხე მხარის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა. მისი განმარტებით მოსარჩელები ინფორმირებულ ი იყვნენ შპს მისო „ბ-----“-ში განხორციელებული

ორგანიზაციული ცვლილებების შესახებ; მოპასუხემ გაასხვისა სასესიო პორტფელი, რაც წარმოადგენდა მის ძირითად საქმიანობას და მიიღო გადაწყვეტილება ყველა ფილიალის დახურვასთან დაკავშირებით. სასესიო პორტფელი შეიძინა სს „კ-----მა“. 2018 წლის 23 ივლისს, შპს „მისო ბ-----სა“ და სს „კ-----ს“ შორის არსებული შეთანხმების საფუძველზე, ოთხივე მოსარჩელეს გაეგზავნა წერილი, სს „კ-----ისგან“ ტოლფასი სამუშაოს შეთავაზებით, ოთხივე შემთხვევაში შრომითი ანაზღაურება იყო კომპანია ბ-----ში არსებული ანაზღაურების იდენტური. მოსარჩელებმა აღნიშნულ შეთავაზებაზე არ განაცხადეს თანხმობა. რეალურად დასაქმებულებმა თავიანთი ნებით დატოვეს სამსახური, რადგან არ გადავიდნენ სს „კ-----ში“, შპს „ბ-----“ კი შექმნილი ვითარებიდან გამომდინარე, მოკლებული იყო შესაძლებლობას შრომითი ურთიერთობა გაეგრძელებია მოსარჩელებთან.

სარჩელის განმხილველი სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

6. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 15 მაისის გადაწყვეტილებით: თ----- ნ-----ს, ს----- ტ-----ის, გ----- კ-----ის და მ----- ბ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. სასარჩელო მოთხოვნა, შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ გენერალური დირექტორის მინდობილი პირის, 2018 წლის 03 სექტემბრის ბრძანების; ს----- ტ-----ის, თ----- ნ-----ს, გ----- კ-----ის და მ----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა. შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ ს----- ტ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია, ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც შეადგენს 2750 ლარს (გადასახადების ჩათვლით); შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ მ----- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია, ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც შეადგენს 2000 ლარს (გადასახადების ჩათვლით); შპს „მიკროსაფინანსო

ორგანიზაცია ბ-----ს“ გ----- კ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია, ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც შეადგენს 2500 ლარს (გადასახადების ჩათვლით); შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ თ----- ნ-----ს სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია, ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც შეადგენს 2250 ლარს (გადასახადების ჩათვლით);

7. თ----- ნ-----ს, ს----- ტ-----ის, გ----- კ-----ის და მ----- ბ-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, თითოეულზე 100 ლარი (ჯამში 400 ლარი), დარჩა სახელმწიფო ბიუჯეტში. შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ მ----- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა მის მიერ სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენებისათვის გადახდილი ბაჟი 50 ლარი, ასევე ადვოკატის მომსახურების თანხა 300 ლარი. შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ თ----- ნ-----ს სასარგებლოდ დაეკისრა ადვოკატის მომსახურების თანხა 300 ლარი. შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ ს----- ტ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ადვოკატის მომსახურების თანხა 300 ლარი. შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ გ----- კ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ადვოკატის მომსახურების თანხა 300 ლარი. შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 285 ლარის გადახდა.

8. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 თებერვლის განჩინებით გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება, რომლითაც ყადაღა დაედო შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ საბანკო ანგარიშზე განთავსებულ თანხას, 20000 ლარის ფარგლებში, დარჩა ძალაში.

9. სასამართლოს მიერ დადგენილი იქნა, რომ თ----- ნ-----ს შრომითი ხელშეკრულება შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----სთან“ გაფორმებული ჰქონდა 2017 წლის 01 სექტემბრიდან, სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით; 2017 წლის 01 დეკემბერს მასთან გაფორმდა ერთწლიანი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 დეკემბრამდე, ხელზე ასაღები ხელფასი

შეადგენდა 900 ლარს, დარიცხული 1125 ლარს. ს----- ტ-----ს შრომითი ხელშეკრულება შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----სთან“ გაფორმებული ჰქონდა 2017 წლის 11 სექტემბრიდან, სამთვლიანი გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 11 დეკემბერს მასთან გაფორმდა ერთწლიანი ხელშეკრულება 2018 წლის 11 დეკემბრამდე, ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 1100 ლარს, დარიცხული 1375 ლარს. გ----- კ-----ს შრომითი ხელშეკრულება შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----სთან“ გაფორმებული ჰქონდა 2017 წლის 01 სექტემბრიდან, სამთვლიანი გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 01 დეკემბერს მასთან გაფორმდა ერთწლიანი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 დეკემბრამდე, ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 1000 ლარს, დარიცხული 1250 ლარს. მ----- ბ-----ს შრომითი ხელშეკრულება შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----სთან“ გაფორმებული ჰქონდა 2017 წლის 14 აგვისტოდან, ექვსთვლიანი გამოსაცდელი ვადით, 2018 წლის 14 თებერვალს გაფორმდა ერთწლიანი ხელშეკრულება 2018 წლის 14 თებერვლამდე, ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 800 ლარს, დარიცხული 1000 ლარს.

10. დადგენილი იქნა, რომ 2018 წლის 20 ივლისს შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ სამეთვალყურეო საბჭომ მიიღო გადაწყვეტილება კომპანიაში შიდა რეორგანიზაციის/ორგანიზაციული ცვლილებების დაწყების და ეტაპობრივად კომპანიის ყველა ფილიალის დახურვის, ასევე კომპანიის თანამშრომლების რაოდენობის ოპტიმალურ რაოდენობამდე შემცირების შესახებ.

11. დადგენილი იქნა, რომ 2018 წლის 23 ივლისს მოსარჩელებს სს „კ----- --მა“ შესთავაზა დასაქმება, სამთვლიანი გამოსაცდელი ვადით, შეთავაზების თანხმად, მუშაობის დაწყების თარიღი იყო 2018 წლის 1 სექტემბერი. აღნიშნულ წინადადებასთან დაკავშირებით არცერთ მოსარჩელეს არ განუცხადებია თანხმობა.

12. დადგენილი იქნა, რომ შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ ბიზნეს დაკრედიტების ექსპერტები ს----- ტ-----ი, გ----- კ-----ი და მ---

-- ბ-----ი, ექსპერტ - შემფასებელი თ----- ნ-----, 2018 წლის 03 სექტემბერს, გენერალური დირექტორის მინდობილი პირის ბრძანებებით გათავისუფლებული იქნენ დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი. მიუხედავად ამისა, სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე მხარემ განმარტა და დაადასტურა, რომ გათავისუფლების საფუძველი მითითებულია შეცდომით, ბრძანების გამოცემის რეალური საფუძველი კი იყო 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულთა მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება და ამავე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი, მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

13. სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელეთა უარი ახალ ორგანიზაციაში დასაქმების თაობაზე, ვერ ჩაითვლება ძველი სამუშაო ადგილიდან პირადი განცხადების საფუძველზე წასვლად. შესაბამისად, სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანებები, რომელიც სადავო გახადეს მოსარჩელებმა არ არის დასაბუთებული. ამასთან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ რეალურად მოსარჩელების გათავისუფლება სამუშაოდან მოხდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას), რადგან მოპასუხემ გაასხვისა სასესხო პორტფელი, მიიღო გადაწყვეტილება ფილიალების დახურვის და შტატების ოპტიმალურ რაოდენობამდე შემცირების შესახებ, ანუ სახეზე იყო ორგანიზაციული ცვლილებები, რასაც მოჰყვა შტატების შემცირება.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

14. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 15 მაისის გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა შპს „მიკროსაფინანსო

ორგანიზაცია ბ-----ს“ წარმომადგენელმა, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებითა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

15. აპელანტის განმარტებით: სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები და არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. კერძოდ სასამართლომ უგულვებელყო მაპასუხე მხარის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელეებმა სს „კ-----ისგან“ სამსახურის შეთავაზება მიიღეს შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----სა“ და სს „კ-----ს“ შორის გაფორმებული ხელშეკრულების საფუძველზე. შპს ბ-----იმ სწორედ იმ პირობით გაყიდა პორტფელი, რომ სს „კ-----ი“ უზრუნველყოფდა გამყიდველი ორგანიზაციის კადრების დასაქმებას იმავე პირობებით, როგორშიც ისინი შპს ბ-----ში იყვნენ დასაქმებული. უდავოა, რომ სს „კ-----მა“ მოსარჩელეების მიმართ განახორციელა ასეთი შეთავაზება და იგი სწორედაც, რომ პირდაპირ კავშირში იყო მხარეებსა და შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებასთან.

16. აღასანიშნავია, რომ დამსაქმებელმა უზრუნველყო შიდა ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების დროს, თანამშრომლებისთვის ტოლფასი სამსახურის შეთავაზების განხორციელება იმ კომპანიის მიერ, რომელმაც მისი პორტფელი შეიძინა, შესაბამისად, არასწორია ის მოსაზრება, რომ სს „კ-----ის“ შემოთავაზება არავითარ კავშირში არ იყო მოსარჩელეთა და შპს „ბ-----ს“ შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებასთან.

17. სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, თითქოს მოპასუხემ არ გააფრთხილა მოსარჩელეები წერილობით, მოსალოდნელი გათავისუფლების და შესაბამისი თარიღის შესახებ. აღსანიშნავია, რომ გაფრთხილების ფაქტს თავად მოსარჩელეები ადასტურებენ, როგორც სასარჩელო განცხადებაში ასევე, შემდგომ სასამართლო

სხდომებზე, გარდა ამისა საქმეში წარმოადგენილია ელექტრონული გზავნილი - სს „კ-----ის“ შეთავაზება, სადაც სს „კ-----ში“ სამუშაოს დაწყების თარიღად 01 სექტემბერია მითითებული. ამასთან ელექტრონული მიმოწერის შინაარსიდან ირკვევა, რომ დამსაქმებელი მოსარჩელებს აფრთხილებდა მოსალოდნელი შიდა რეორგანიზაციის შესახებ. საქმეში არსებული მიმოწერის თანახმად დგინდება, რომ მოსარჩელები წერილობით იყვნენ ინფორმირებულები, რომ შპს „ბ-----“ პირველი სექტემბრიდან მათ დასაქმებას ვეღარ განაგრძობდა.

18. აპელანტი მხარე ეთანხმება სასამართლოს მითითებას იმის თაობაზე, რომ არსებობდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას) საფუძველზე მოსარჩელეთა განთავისუფლების წინპირობები, რადგან შპს „ბ-----“-იმ გაასხვისა სასესხო პორტფელი, მიიღო გადაწყვეტილება ფილიალების დახურვის და შტატების ოპტიმალურ რაოდენობამდე შემცირების შესახებ, თუმცა სასამართლომ მხედველობაში არ მიიღო, ის გარემოება რომ დამსაქმებელმა მოსარჩელეთა ცალმხრივად განთავისუფლების ნაცლად უზრუნველყო, მათთვის ტოლფასი სასახურის შეთავაზება იმ კომპანიის მიერ, რომელმაც მისი სასესხო პორტფელი შეიძინა და დამატებით უზრუნველყო ისიც, რომ დასაქმებულებს სს „კ-----ში“ გადაჰყოლოდათ თავიანთი საკრედიტო პორტფელი (კლიენტები). მოსარჩელებმა კი უარი განაცხადეს ამ შემოთავაზებაზე რაც საკუთარი ნებით სამსახურის დატოვება ნიშნავს.

სამოტივაციო ნაწილი:

19. 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.

20. 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.

21. მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 15 მაისის გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები .

22. აპელანტი მხარე მიუთითებს, რომ ახალ ორგანიზაციაში (სს „კ-----ი“) დასაქმების თაობაზე დასაქმებულთა უარი, პირვანდელი სამუშაო ადგილიდან (შპს „მისო ბ-----“) პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლებად უნდა ჩაითვალოს. აპელანტი ერთის მხრივ ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაში განვითარებულ მსჯელობას იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულთა სამუშაოდან გათავისუფლება მომდინარეობდა საწარმოს ორგანიზაციული ცვლილებებიდან, ამავდროულად მიუთითებს, რომ საწარმომ, ნაცვლად გათავისუფლებისა, სხვა ორგანიზაციაში დასაქმება შეთავაზა დასაქმებულებს, რომელ შეთავაზებაზე უარიც პირადი განცხადებით სამუშაოზე უარს უტოლდება.

23. აპელანტის მითითებული პოზიცია რომ განვიხილოთ, უნდა გამოვიკვლიოთ შემდეგი საკითხები: ა)რა სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა დასაქმებულსა და დამსაქმებლებს შორის, ბ)რა საფუძვლით განხორციელდა მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლება; გ) რა სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა საწარმოებს: შპს „მისო ბ-----სა“ და სს „კ-----ს“ შორის და დ) რა სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა

სს „კ-----სა“ და მოსარჩელებს შორის.

24. დადგენილია, რომ თ----- ნ-----ს შრომითი ხელშეკრულება შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----სთან“ გაფორმებული ჰქონდა 2017 წლის 01 სექტემბრიდან, სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 01 დეკემბერს გაფორმდა ერთწლიანი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 დეკემბრამდე, მისი ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 900 ლარს, დარიცხული 1125 ლარს (ტ.3. ს.ფ. 46-52).

25. ს----- ტ-----ს შრომითი ხელშეკრულება შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----სთან“ გაფორმებული ჰქონდა 2017 წლის 11 სექტემბრიდან, სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 11 დეკემბერს გაფორმდა ერთწლიანი ხელშეკრულება 2018 წლის 11 დეკემბრამდე, მისი ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 1100 ლარს, დარიცხული 1375 ლარს. (ტ.3. ს.ფ.37-39);

26. გ----- კ-----ს შრომითი ხელშეკრულება შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----სთან“ გაფორმებული ჰქონდა 2017 წლის 01 სექტემბრიდან, სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 01 დეკემბერს გაფორმდა ერთწლიანი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 დეკემბრამდე, მისი ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 1000 ლარს, დარიცხული 1250 ლარს. (ტ.3. ს.ფ.220-225).

27. მ----- ბ-----ს შრომითი ხელშეკრულება შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----სთან“ გაფორმებული ჰქონდა 2017 წლის 14 აგვისტოდან, ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით, 2018 წლის 14 თებერვალს გაფორმდა ერთწლიანი ხელშეკრულება 2018 წლის 14 თებერვლამდე, მისი ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 800 ლარს, დარიცხული 1000 ლარს. (ტ.3. ს.ფ.40-45).

28. შესაბამისად დადგენილია, რომ მოსარჩელები მოპასუხე ორგანიზაციასთან იმყოფებოდნენ შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში;

29. დადგენილია, რომ 2018 წლის 20 ივლისს, შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბ-----ს“ სამეთვალყურეო საბჭოს გადაწყვეტილებით: 1) დაიწყო კომპანიაში შიდა რეორგანიზაცია/ორგანიზაციული ცვლილებები და მასთან დაკავშირებული შესაბამისი ცვლილებები. 2) დადგინდა ეტაპობრივად კომპანიის ყველა ფილიალის დახურვა. 3)

აღნიშნულის საფუძველზე დაევალა კომპანიის ფინანსურ სამსახურს ეტაპობრივად კომპანიის მიერ მოზიდული სახსრების დაფარვა; **4) დაევალა ადამიანური რესურსების სამსახურს კომპანიის ყველა თანამშრომლის რაოდენობის შემცირება ოპტიმალურ რაოდენობამდე.** 5) დაევალა კომპანიის შესყიდვების სამსახურს კომპანიის ძირითადი საშუალებების ეტაპობრივი გასხვისება. 6) დაევალა კომპანიის მთავარ იურისტს შესაბამის სამსახურებთან კონსულტაციის საფუძველზე, სახელშეკრულებო ურთიერთობების შეწყვეტა კომპანიის მიმწოდებლებთან. (ტ.3. ს.ფ.226).

30. სამეთვალყურეო საბჭოს მითითებული გადაწყვეტილებით უტყუარად დგინდება აპელანტ ორგანიზაციაში (შპს „ბ-----“-ში) ორგანიზაციული ცვლილებების არსებობა. აპელანტი აღნიშნავს, რომ ორგანიზაციული ცვლილებების არსებობის დროს, დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლების ნაცვლად, დამსაქმებელმა სასესხო პორთფელის სს „კ-----ზე“ სწორედ იმ პირობითაც გაასხვისა, რომ იგი დაასაქმებდა მის ყოფილ თანამშრომლებს ანუ აპელანტის განმარტებით, სასესხო პორთფელის გადაცემის პარალელურად მან სს „კ-----ს“ გადასცა თანამშრომელთა დასაქმების ვალდებულება, რომელმაც თავის მხრივ სამსახური შეთავაზა მოსარჩელებს, ისინი ამ შეთავაზებას არ დათანხმდნენ, რაც პირადი განცხადებით სამუშაოს დატოვებას ნიშნავს.

31. სააპელაციო პალატა არ იზიარებს აპელანტის აღნიშნულ პოზიციას და განმარტავს, რომ საწარმოთა უფლებამონაცვლეობა არის სპეციფიკური სამართლებრივი ურთიერთობა და იგი გამომდინარეობს კანონიდან.

32. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის თანახმად, იურიდიული პირი წარმოადგენს სამართლებრივ ფიქციას, სამართლის დამოუკიდებელ სუბიექტს, პირს. სამოქალაქო სამართლის სუბიექტთა კერძო ავტონომიის პრინციპიდან გამომდინარე, მეწარმეებს უზრუნველყოფილი აქვთ საწარმოთა ორგანიზაციულ – სამართლებრივი ფორმების თავისუფლად არჩევა.

33. იურიდიული პირის უფლებამონაცვლეობა წარმოიშობა კანონის ან ნორმატიული აქტის საფუძველზე.

34. საწარმოთა უფლებამონაცვლეობა არსებობს საწარმოთა რეორგანიზაციის, შერწყმის, გაყოფის შემთხვევაში. პალატა მიუთითებს, რომ არც ერთ აღნიშნულ ურთიერთობას შპს „ბ-----სა“ და სს „კ-----ს“ შორის ადგილი არ ჰქონია. ამ უკანასკნელთა შორის დაიდო სასესხო პორთფელის ყიდვა გაყიდვის ხელშეკრულება, რაც თავისთავად არ წარმოშობს უფლებამონაცვლეობას. **დამატებით, თანამშრომელთა დასაქმების ვალდებულების სს „კ-----ისათვის“ გადაცემა კი საქმის მასალებით დაუდასტურებულია.**

ყველა მიმოწერა, ყველა შეთავაზება, რაც საქმეშია წარმოდგენილი (ელექტრონული მიმოწერის სახით) მოსარჩელეთა მიმართ გაკეთებულია „სს „კ-----ის“ მიერ (რომელიც არანაირ სახელშეკრულებო ურთიერთობაში არ იმყოფებოდა მოსარჩელებთან) და არა მოპასუხის შპს „ბ-----ს“ მიერ, რომლის ვალდებულებასაც, გაეფრთხილებინა მოსარჩელები კანონით დადგენილ ვადაში მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე-ვერანაირად ვერ ჩაანაცვლებს სს „კ-----ის“ მიერ მოსარჩელებთან განხორციელებული კომუნიკაცია, რომლითაც დგინდება, რომ სს კრედოს მიერ (და არა შპს „ბ-----ს“ მიერ) მოსარჩელეთა მიმართ გარკვეულ შეთავაზებას მართლაც ქონდა ადგილი.

პალატა კიდევ ერთხელ განმარტავს, რომ სს „კ-----ის“ მიერ მოსარჩელეთათვის გაკეთებული შეთავაზებები ვერ გახდება რამენაირი სამართლებრივი შეღავათის ან ხეირის მომტანი მოსარჩელებთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში მყოფი შპს „ბ-----სათვის“.

35. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ კონსტიტუციის 85-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად: „სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე“. შეჯიბრებითობის პრინციპი მოიცავს მხარეთა საქმიანობას მხოლოდ საქმის ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების სფეროში. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით: „სამართალწარმოება მიმდინარეობს

შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს, ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

36. მხარეებმა თვითონ უნდა მიუთითონ მტკიცებულებებზე, რომელთა საფუძველზე უნდა დამტკიცდეს მათ მიერ თავიანთი მოთხოვნის დასაბუთების მიზნით მითითებული ფაქტები. სარჩელში აღნიშნული უნდა იყოს მტკიცებულებანი, რომლებიც ადასტურებენ ამ გარემოებებს, აგრეთვე, მოპასუხემ თავის პასუხში უნდა მიუთითოს რა მტკიცებულებებით შეიძლება დამტკიცდეს ეს გარემოებანი. კონკრეტულად შეჯიბრებითობის პრინციპი გამოხატულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლში: "თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს".

37. კანონის აღნიშნული იმპერატიული დანაწესის თანახმად, და იმის გათვალისწინებით, რომ მოთხოვნის დაკმაყოფილების მიზნით, მხარის მიერ მითითებული გარემოება სასამართლოსათვის უნდა იქნეს დამტკიცებული, - პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის განმარტებას იმის თაობაზე, რომ შპს ბ-----მ" თანამშრომელთა დასაქმების ვალდებულება სასესხო პორთფელის გაყიდვასთან ერთად გადასცა სს „კ-----ს“.

38. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ ისეთ ვითარებაში, როდესაც საქმის მასალებით დაუდასტურებელია სს „კ-----ის“ უფლებამონაცვლეობის, ამასთან აპელანტის მიერ დასაქმების ვალდებულების სს „კ-----ისათვის" გადაცემის საკითხი, აპელანტის ის პოზიცია რომ ახალ ორგანიზაციაში სს „კ-----ის" მიერ გაკეთებული შეთავაზება უნდა შეფასდეს-აპელანტის მიერ გაკეთებულ შეთავაზებად, ხოლო დასაქმების თაობაზე დასაქმებულთა უარი, პირვანდელი სამუშაო ადგილიდან (შპს „მისო ბ-----“) პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლებად რა თქმა უნდა

საფუძველს მოკლებულია და იგი აპელანტის მხრიდან- სამართლებრივი ურთიერთობების აღრევად უნდა შეფასდეს.

39. პალატის მიერ დადგენილია, რომ ა) მოსარჩელები მოპასუხესთან იმყოფებოდნენ შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში; ბ) მტკიცებულებათა არ არსებობის გამო მოპასუხის მიერ, სს „კ-----ისათვის“ თანამშრომელთა დასაქმების ვალდებულების გადაცემა კ-----ის შეთავაზების შეფასება -ყოფილი სამსახურიდან მიღებულ შეთავაზებად- დაუდასტურებელია; გ) დადგენილია, რომ მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლება გამოწვეული იყო შპს „ბ-----ში“ შექმნილი ეკონომიკური და ორგანიზაციული ცვლილებების გამო (შ.კ. 37.1. „ა“ პუნქტი: შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას); (რასაც აპელანტიც ეთანხმება)

40. პალატა განმარტავს, რომ მართალია ორგანიზაციული ცვლილებების გამო სამუშაოდან გათავისუფლება კანონიერ საფუძველს წარმოადგენს, თუმცა ამ საფუძველით სამუშაოდან დათხოვნისათვის არსებობს გარკვეული წესები, რომელიც დამსაქმებელმა უნდა დაიცვას. კერძოდ საქართველოს „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად: დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად: დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი

წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

41. დადგენილია რომ დასაქმებულები სამუშაოდან გათავისუფლდნენ 2018 წლის 3 სექტემბრის ბრძანებით.

42. საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულება რომელიც დაადასტურებდა გათავისუფლებამდე - 2018 წლის 03 სექტემბრამდე, 30 კალენდარული დღით ადრე მოსარჩელეთა გაფრთხილებას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ.

43. საქმეში, ტ.3. ს.ფ.56-ზე განთავსებულია შპს „ბ-----ს“ ადამიანური რესურსების განყოფილების თანამშრომლის მიწერილობა დასაქმებულებთან. მითითებული დოკუმენტი შემდეგი შინაარსისაა: „გაცნობებთ, რომ კრედოსთან მიმდინარე გადაბარების პროცესი აქტიურ ფაზაში შევიდა. აღნიშნულ პროცესში თქვენი ჩართულობა უაღრესად მნიშვნელოვანია. მიმდინარე თვეში ჩვენთვის ყველასთვის მნიშვნელოვანია ვადაგადაცილებებზე მუშაობა, რაც შეიძლება კარგი შედეგი უნდა დავდეთ თვის ბოლოსთვის. თითოეულ თქვენთაგანზეა დამოკიდებული თქვენი და თქვენი კოლეგების პორტფელების მდგომარეობა და გთხოვთ გულისხმიერად მოეკიდოთ აღნიშნულ საკითხს. რაც შეეხება დაგროვილი ბონუსის ჩარიცხვის საკითხს, როგორც დაგპირდით გაცემთ როგორც კი გადაბარების პროცესი დასრულდება და აგვისტოს თვე ჩაიხურება. გაცემის თარიღს ვფიქრობთ სექტემბრის პირველ ნახევარში, ჩვეულებრივ როგორც გერიცხებათ ბონუსი. კომპანია აუცილებლად შეასრულებს თავის ვალდებულებას აღნიშნულ საკითხთან მიმართებაში და ასევე თქვენ გთხოვთ, რომ შეასრულოთ თქვენი სამსახურებრივი მოვალეობები პირნათლად ჩვენი ურთიერთთანამშრომლობის ბოლომდე.“

44. მითითებულ მტკიცებულებაზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატა განმარტავს რომ ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების მიერ თანამშრომლები არათუ გათავისუფლების თაობაზე არ იყვნენ ინფორმირებულნი (03.09.2018-სათვის), არამედ პირიქით, სექტემბრის შუა

რიცხვებისთვის ბონუსის გადახდის თაობაზე მიიღეს დაპირება.

45. საქმეში განთავსებული მიმოწერებით დადგენილია, რომ თანამშრომლები ნაწილობრივ ინფორმირებულნი იყვნენ ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესების თაობაზე, მაგრამ კონკრეტულად როდიდან შეწყდებოდა მათთან შრომითი ურთიერთობა, მათ არ იცოდნენ.

46. რადგან დამსაქმებლის მიერ, შ.კ.-ის 37.1. „ა“ ქვეპუნქტით გათავისუფლების თაობაზე წინასწარ 30 კალენდარული დღით ადრე არ მოხდა დასაქმებულთა ინფორმირება, დამსაქმებელი ვალდებულია მათ გადაუხადოს კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (შ.კ.-ის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილი. (მუხლის დისპოზიცია ასახულია ამავე გადაწყვეტილების მე-40 პუნქტში)). რა ნაწილშიც სარჩელი დაკმაყოფილებული იქნა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ. შესაბამისად არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

47. პალატა კიდევ ერთხელ მიუბრუნდება სს „კ-----ის“ მიერ მოსარჩელებისათვის გაკეთებულ შეთავაზების შეფასებას და განმარტავს, რომ საქმეში, ტ.3. ს.ფ.227-249-ზე განთავსებული შეტყობინებებით დადგენილია, რომ 2018 წლის 23 ივლისს, მოსარჩელებს სს „კ-----მა“ შესთავაზა დასაქმება, სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით, მუშაობის დაწყების თარიღი იყო 2018 წლის 1 სექტემბერი. აღნიშნულ წინადადებას არცერთი მოსარჩელე არ დაეთანხმა. პალატის მოსაზრებით მითითებული ფაქტობრივი გარემოება არარელევანტურია მოსარჩელებსა და მოპასუხეს შპს „ბ-----ს“ შორის არსებული დავის გადაწყვეტისთვის, რადგან ზემოაღნიშნული შეთავაზება დამოუკიდებელი სუბიექტის, სს „კ-----ის“ მიერ გაკეთებულ შეთავაზებად უნდა შეფასდეს და ცხადია იგი ვერ გააქარწყლებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, გათავისუფლებამდე კანონით დადგენილ ვადაში, განახორციელოს მისთვის დაკისრებული ვალდებულება, გათავისუფლების შესახებ თანამშრომელთა ინფორმირების თაობაზე.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, ე, 390-ე, 391-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. **შპს „ბ-----ს“** სააპელაციო საჩივარი **არ დაკმაყოფილდეს;**
2. **დარჩეს უცვლელი** ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ სახ. **ბაჟი გადახდილია.**
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
5. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.
6. პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებულნი არიან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ სასამართლოში გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარების მიზნით.
7. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს

უზენაეს სასამართლოში, განჩინების დადგენილებითი ნაწილის მე-5 და მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

მოსამართლე:

თამარ სვანიძე