



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

30.11.2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე ე-----ე
წარმომადგენელი ლ-----ი

მოპასუხე სსიპ ს-----
წარმომადგენელი გ-----

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა; სამუშაოზე აღდგენა;
იძულებით განაცდურის ანაზღაურება; პირგასამტეხლოს
დაკისრება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ სახელმწიფო განვითარების სააგენტოს 2017 წლის 03 თებერვლის N 1----- ბრძანება ე-----ის გათავისუფლების შესახებ;

1.2. ე-----ე ღდგენილ იქნას სსიპ სახელმწიფო განვითარების სააგენტოს სპეციალისტის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე სსიპ სე-----ს მოსარჩელის ე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 680 ლარის ოდენობით 2017 წლის 3 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.4. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ სე-----ს მოსარჩელის სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს 2017 წლის 28 თებერვლიდან შრომის ანაზღაურების გადახდის დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა.

მოსარჩელემ დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა 2018 წლის 24 ივლისის სასამართლოს მოსამზადებელ სხდომაზე.

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე მუშაობდა სსიპ სე-----შო სპეციალისტის თანამდებობაზე 2013 წლის 21 ივნისიდან 2017 წლის 3 თებერვლამდე. მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თამდებობიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოსარჩელის მითითებით მასსა და მოპასუხეს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა, რის გამოც, მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა.

მოპასუხეების პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლებით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის გასვლის გამო მოსარჩელე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე კანონიერად გათავისუფლდა თანამდებობიდან. ამასთან, სააგენტოში განხორციელდა რეორგანიზაცია და ცვლილებების შედეგად არ არსებობს შტატი რომელიც მოსარჩელეს ეკავა.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2013 წლის 6 თებერვლის ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ სე-----ს სპეციალისტის მოვალეობის შემსრულებლად 2013 წლის 1 თებერვლიდან 2013 წლის 1 ივლისამდე ვადით, თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 850 ლარით. 2013 წლის 21 ივნისის ბრძანებით, აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაუგრძელდა 2013 წლის 1 ივლისიდან 2013 წლის 1 აგვისტომდე. 2013 წლის 5 აგვისტოს ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ სე-----ს სპეციალისტის თანამდებობაზე 2013 წლის 1 აგვისტოდან 2014 წლის 1 აგვისტოს ჩათვლით. თანამდებობრივი სარგო

განისაზღვრა 850 ლარით. აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, 2014 წლის 5 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე გაგრძელდა 2015 წლის 1 აგვისტომდე. 2015 წლის 4 აგვისტოს ბრძანებით, 2014 წლის 5 აგვისტოს ბრძანებით განსაზღვრული ვადა გაგრძელდა 2017 წლის 1 თებერვლამდე.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- სსიპ სე-----ს ბრძანებები;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. 2017 წლის 3 თებერვლის ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა სსიპ სე-----ს სპეციალისტის თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე,

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2017 წლის 3 თებერვლის ბრძანებით

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სსიპ სე-----ში რეორგანიზაცია და შტატების შემცირება, მათ შორის მოსარჩელის შტატის შემცირება არ დასტურდება.

მოპასუხე მხარე მიუთითებს, რომ სსიპ განვითარების სააგენტოში განხორციელდა რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, რასაც მოჰყვა მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული შტატის შემცირება, რასაც არ ეთანხმება მოსარჩელე მხარე.

მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები რომლებიც დაადასტურებდნენ აღნიშნულ გარემოებას. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-103-ე მუხლების თანახმად კი, აღნიშნული გარემოება უნდა დაადასტუროს მოპასუხე მხარემ.

3.2.2 მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებობდა უვადო შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა.

უადავოდ არის დადგენილი, რომ 2013 წლის 6 თებერვლის ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ სე-----ს სპეციალისტის

მოვალეობის შემსრულებლად 2013 წლის 1 თებერვლიდან 2013 წლის 1 ივლისამდე ვადით. 2013 წლის 21 ივნისის ბრძანებით, აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულებას ვადა გაუგრძელდა 2013 წლის 1 ივლისიდან 2013 წლის 1 აგვისტომდე. 2013 წლის 5 აგვისტოს ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ სე---ს სპეციალისტის თანამდებობაზე 2013 წლის 1 აგვისტოდან 2014 წლის 1 აგვისტოს ჩათვლით. აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, 2014 წლის 5 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე გაგრძელდა 2015 წლის 1 აგვისტომდე. 2015 წლის 4 აგვისტოს ბრძანებით, 2014 წლი 5 აგვისტოს ბრძანებით განსაზღვრული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 2017 წლის 1 თებერვლამდე.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³-ლი პუნქტის თანახმად, 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.

მითითებული ფაქტობრივი გარემოებით უდავოდ დადგენილია, რომ, ამ შემთხვევაში, მხარეთა შორის, შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, რაც შრომის კოდექსის აღნიშნული მუხლის შესაბამისად მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევის საფუძველია.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომითი კანონმდებლობის დარღვევით, შესაბამისად სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, ხოლო - პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის გამო.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე და 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 394-ე, 408-ე და 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 საფუძვლებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

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

სასამართლოს მიაჩნია, რომ, ამ შემთხვევაში, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტა არაკანონიერია, რადგან, მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა (ი.ხ. 3.2.2 ფაქტობრივი გარემოება).

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

მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, როგორც ზემოთ აღინიშნა ეწინააღმდეგება კანონს, რის გამოც, აღნიშნული ბრძანება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილად უნდა იქნას 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, მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა და ბათილად იქნა ცნობილი, შესაბამისად არსებობს მოსარჩელის პირვანდელ თანამდებობაზე - სსიპ სე-----ს სპეციალისტის თანამდებობაზე აღდგენის საფუძველი.

6.3. 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. იძულებით 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 680 ლარს (იხ. 3.1.1 უდავო ფაქტ. გარემოება).

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილების არამართლობიერად ცნობის გამო მოპასუხემ ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურება, რაც წარმოშობს მოპასუხის ვალდებულებას მოსარჩელეს

აუნაზღაუროს მიუღებელი ხელფასი. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2017 წლის 3 თებერვლიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და მოპასუხე სსიპ ს-----ს ე-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 680 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2017 წლის 03 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

6.4. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს - მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის 680 ლარის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა 2017 წლის 28 თებერვლიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ივნისის №ას-699-653-2017 გადაწყვეტილებაზე, რომლის თანახმად: „, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნებისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების მოთხოვნათა ნაწილში სარჩელის უარყოფის შესახებ დადგენილია მყარი სასამართლო პრაქტიკა იხ., სუსგ №ას-285-271-2016 , 27 აპრილი, 2015 წელი, რომელშიც საკასაციო პალატამ იმსჯელა იძულებითი განაცდურის სახით დაკისრებული თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,07 პროცენტის დაკისრების სამართლებრივი საფუძვლების არსებობაზე და განმარტა: „პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრებაზე მოსარჩელის მოთხოვნას სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნია, რადგან სშკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ხოლო თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, რასაც მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია“.

მოცემულ შემთხვევაში, დავა არ ეხება მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში არსებულ ფულად ვალდებულებას. რის გამოც, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად.

ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით, რომელიც ამ შემთხვევაში, გამომდინარეობს ქონებრივ სამართლებრივ დავიდან, კერძოდ, დაკისრებული იძულებითი მოცდენის - 12 თვის ხელფასის ოდენობიდან, რაც შეადგენს - 8160 ლარს. შესაბამისად, ამ სარჩელზე გადასახდელი სახ. ბაჟი შეადგენს 244.8 ლარს.

აღნიშნულის და, ასევე, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიერ წინასწარ იქნა გადახდილი სახ. ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, ხოლო სასარჩელო მოთხოვნის დანარჩენ ნაწილში იგი გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდისაგან, მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული სარჩელის პროპორციულად, უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ, ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარისა და სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 144.80 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გადაწყვიტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს ე-----ის სარჩელი სსიპ ს-----
-----ს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე

აღდგენის, იძულებით განაცდურისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე.

2. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----ს 2017 წლის 03 თებერვლის N1---- ბრძანება ე-----ის გათავისფულების შესახებ;

3. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ე-----ს სსიპ ს-----ს თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობაზე;

4. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ ს-----ს ე-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 680 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2017 წლის 03 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე ე-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა;

5. სსიპ ს-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 144,80 ლარის გადახდა.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში, მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების 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.

მოსამართლე

თეა ბერაია