



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

31 იანვარი, 2019 წელი
რუსთავი

ქ.

შესავალი ნაწილი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: მაია შოშიაშვილი
სხდომის მდივანი: გიო რგი ჩუბინიძე

მოსარჩელე: ნ--- ხ-----ი
წარმომადგენელი: გ----- ქ-----

მოპასუხე: სს „ლ-----ი“
წარმომადგენელი: გ----- ჩ-----

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ლ-----ის“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის 2018 წლის 19 ოქტომბრის №HR078278 ბრძანება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. ნ--- ხ-----ი აღდგენილ იქნეს სს „ლ-----ის“ რუსთავის #4 სერვისცენტრის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე ან უზრუნველყოფილი იქნეს ტოლფასი სამუშაოთი.

1.3. სს „ლ-----ს“ ნ--- ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 21 ოქტომბრიდან (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) სამსახურში აღდგენამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური ხელფასის 376 ლარის ოდენობით.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2017 წლის 1 დეკემბერს სს „ლ-----სა“ და ნ---- ხ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება , შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე დაინიშნა სს „ლ-----ში“ რუსთავის #4 სერვისცენტრის მოლარე - ოპერატორის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო ყოველთვიურად შეადგენდა 376 ლარს.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ ნ---- ხ-----სა და სს „ლ-----ი“ –ს რუსთავის #4 სერვისცენტრის მენეჯერს ხათუნა ბადაშვილს შორის წარმოიშვა კონფლიქტური სიტუაცია, რამაც გამოიწვია მენეჯერის გაღიზიანება და შექმნა პირობა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებისთვის, მოსარჩელემ მისი ზეწოლით დაწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მუშაობა არ იყო დამაკმაყოფილებელი და საჭირო იყო არსებული ხარვეზების აღმოფხვრა. ამის თაობაზე იგი გაფრთხილებული იყო, ხოლო სიტუაციის გამოუსწორებლობის გამო მას შესთავაზეს რეზერვში გადასვლა , თუმც არა სამსახურიდან წასვლა. მიუხედავად ამისა, მან უარი განაცხადა რეზერვში გადასვლაზე და დაწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 1 დეკემბერს სს „ლ-----სა“ და ნ---- ხ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება , შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე დაინიშნა სს „ლ-----ში“ რუსთავის #4 სერვისცენტრის მოლარე - ოპერატორის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო ყოველთვიურად შეადგენდა 376 ლარს.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა დაქირავების დღიდან ერთი წელი და სამი თვე, ხელშეკრულებაში მითითებულია, რომ თუ კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული ან ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე 30 კალენდარული დღით ადრე რომელიმე მხარე წერილობით არ განაცხადებს ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდება იმავე ვადითა და იმავე პირობებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შრომითი ხელშეკრულება(ს.ფ. 18-22.);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სს „ლ-----ი“ -ს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის

უფროსის 2018 წლის 19 ოქტომბრის №HR078278 ბრძანებით ნ---- ხ-----ი გათავისუფლდა სს „ლ-----ი“-ს რუსთავის #4 სერვისცენტრის მოლარე - ოპერატორის თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, პირადი განცხადების საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- განახადება, ბრძანება (ს.ფ. 24, 25);

სს „ლ-----ში“ რუსთავის #4 სერვისცენტრის მენეჯერის ხათუნა ბადაშვილის განმარტებით, ნ---- ხ-----ი მისდამი დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო გაფრთხილებული იყო ხელმძღვანელობის მხრიდან, ხოლო სიტუაციის გამოუსწორებლობის გამო მას შესთავაზეს რეზერვში გადასვლა, რაზედაც პირადად ჰქონდა მასთან კომუნიკაცია, იგი ადასტურებს საქმეში წარმოდგენილ სამსახურებრივ მეილზე ელექტრონული მიმოწერის ამონაწერების ავთენტურობას, თუმც არ ადასტურებს იმას, რომ მან აიძულა ნ---- ხ-----ი დაეწერა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადება, რადგან თუ ასე არ იზავდა, მისი საკითხი გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილი იყო. მას შესთავაზეს რეზერვში გადასვლა, რაზედაც განაცხადა უარი და დაწერა განცხადება გათავისუფლების თაობაზე. რაიმე პირად დაინტერესებას და კონფლიქტს ნ---- ხ-----თან იგი უარყოფს, თუმც როგორც მენეჯერი, სამსახურებრივ დავალებებს აძლევდა და ითხოვდა მისგან დაკისრებული ფუნქციის სათანადოდ შესრულებას.

მოწმე თეონა მაისურაძე, რომელიც არის ნ---- ხ-----ის თანამშრომელი, განმარტავს, რომ მის მის მიმართაც მენეჯერს ხათუნა ბადაშვილს მსგავსი დამოკიდებულება ჰქონდა და ამიტომ ისიც რეზერვში გადავიდა. განამარტავს, რომ ნ---- ხ-----ის მიმართ იგი ახდენდა ანალოგიურ ზეწოლას, რაზეც ნ---- ესაუბრებოდა, თუმც იგი ვერ აზუსტებს ამგვარი ზეწოლის კონკრეტულ ფაქტებს.

სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება. მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, 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 თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაუდონ საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, გარემოებები, რომელიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს სასამართლო სხდომაზე მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არ არსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომელიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში.

მოსარჩელე ნ--- ხ-----ის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული ხელმძღვანელობის მხრიდან მასზე განხორციელებული ზეწოლის ფაქტი, რაც მიმართული იქნებოდა სამსახურიდან გათავისუფლების განცხადების იძულებით დაწერისკენ, ხოლო მენეჯერის მხრიდან მოსარჩელის სამსახურებრივ მოვალეობების შესრულების თაობაზე და მისი კომპეტენციის ფარგლებში მიცემულ დავალებას ან შენიშვნას, სასამართლო მოსარჩელეზე ზეწოლად ვერ შეაფასებს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნ--- ხ-----ის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
ევროპის სოციალური ქარტია.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე (ძველი რედაქციით 30-ე) მუხლის

თანახმად გარანტირებულია შრომის თავისუფლება, ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებიან იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

მხარეები ვალდებულიებიან იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). **საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დატმო ეს სამუშაო.** საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

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. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.)

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით, რომლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ თანამდებობის / სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის წერილობით განცხადება არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის მიზანია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა.

სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენა, რომელიც მოითხოვს მეორე მხარის მიერ მის მიღებას, ნამდვილად ჩაითვლება იმ მომენტიდან, როცა იგი მეორე მხარეს

ნ---- ხ-----ის განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ წარედგინა მოპასუხეს, რომელმაც თანხმობა განაცხადა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე შესაბამისი ბრძანების გამოცემით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების

უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლობიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას.

სადავო შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დასაქმებულის პირადი განცხადების საფუძველზე.

6.2. 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.

სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობის დადგენისათვის, რომლებსაც გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად ასევე სამუშაოზე აღდგენა და გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს, სასამართლოს მსჯელობის საგანი უნდა გახდეს თადაპირველად გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობის საკითხი, ხოლო დანარჩენი ორი მოთხოვნა წარმოადგენს თანმდევ შედეგს.

სამუშაოზე აღდგენა, ისევე როგორც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, წარმოადგენს მოპასუხის არამართლობიერი ქმედების (უკანონოდ გათავისუფლების) შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახეს - მუშაკის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის გზით. **კონკრეტულ შემთხვევაში დამსაქმებლის არამართლობიერი ქმედება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცესში ვერ დადასტურდა. შესაბამისად, ვერ დაკმაყოფილდება მოსარჩელის ზემოაღნიშნული მოთხოვნები.**

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-ე მუხლის პირველი 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 იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა:

1. არ დაკმაყოფილდეს ნ---- ხ-----ის სარჩელი სს „ლ-----ის „ მიმართ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე 2018 წლის 19 ოქტომბრის ბრძანების ბათილად ცნობის, „ლ-----ის“ რუსთავის #4 სერვისცენტრის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
4. 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 რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

მოსამართლე
შოშიაშვილი

მაია

