



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

27 იანვარი 2020 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბეჟან ნემსაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - შპს „ქ-----ს“

წარმომადგენლები - ნ-----ა, ბ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ნ-----ე

წარმომადგენელი - ს-----ე

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის გადახდა, პირგასამტეხლოს დაკისრება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ნ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „ქ-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, კომპენსაციის და პირგასამტეხლოს დაკისრებისა თაობაზე. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ქ-----ის“ 2016 წლის 1 მარტის გადაწყვეტილება ნ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. მოპასუხე შპს „ქ-----

-----ს” მოსარჩელე ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის 6400 ლარისა და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება. მოპასუხე შპს „ქ-----ს” სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახ. ბაჟის 92 ლარის გადახდა.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე 2015 წლის 1 მარტიდან მუშაობდა შპს „ქ-----ში” მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. თავის მხრივ, მოპასუხეს და „თ-----ს” შორის არსებობდა კადრების მიწოდების შესახებ მომსახურების ხელშეკრულება, ხოლო მოსარჩელე 2015 წლის 1 მარტიდან მოპასუხის მიერ მივლენილი იყო „თ-----ში” იურისტის თანამდებობაზე. მოპასუხესა და „თ-----ს” შორის არსებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იყო 2016 წლის 31 აგვისტო.

2.2. მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში შეადგენდა 1600 ლარს (ხელზე ასაღები).

2.3. მოსარჩელემ მოპასუხისგან 2016 წლის 1 მარტს მიიღო შეტყობინება, რომლის მიხედვითაც მოპასუხე ცალმხრივად წყვეტდა 2015 წლის 1 მარტს გაფორმებულ შრომის ხელშეკრულებას, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველით.

2.4. 2016 წლის 30 მარტს მოსარჩელემ წერილობით მიმართა შპს „ქ-----ის” დირექტორს და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი განმარტება. 2016 წლის 11 აპრილს მოსარჩელემ მიიღო მოპასუხისგან პასუხი თანდართულ დოკუმენტთან ერთად.

2.5. 2016 წლის 29 თებერვალს მოპასუხემ მიიღო შეტყობინება „თ-----სგან” იმ შტატის ანულირებასთან დაკავშირებით, რომელიც მოსარჩელეს ეკავა, ხოლო „თ-----ს“ და შპს „ბ-----ს” შორის გაფორმდა იურიდიული მომსახურების ხელშეკრულება.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ 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. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. იმავე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა, 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 გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად უთითებს რეორგანიზაციასა და სხვა ობიექტურ გარემოებას, რომელიც გახდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2015 წლის 1 მარტიდან მუშაობდა შპს „ქ-----
-----ში“ მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების

საფუძველზე. თავის მხრივ, მოპასუხეს და „თ-----ს“ შორის არსებობდა კადრების მიწოდების შესახებ მომსახურების ხელშეკრულება, ხოლო მოსარჩელე 2015 წლის 1 მარტიდან მოპასუხის მიერ მივლენილი იყო „თ-----ში“ იურისტის თანამდებობაზე. მოპასუხესა და „თ-----ს“ შორის არსებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იყო 2016 წლის 31 აგვისტო. საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო უშუალოდ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის და მხოლოდ აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში მოხდა მოსარჩელის „თ-----ში“ სამუშაოდ გაგზავნა. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 1.2 პუნქტში მითითებულია, რომ დასაქმებული წარმოადგენს შპს „ქ-----ის“ თანამშრომელს. ამავე ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული სამუშაოდ აყვანილია იურისტის თანამდებობაზე. დროდადრო დასაქმებულს შესაძლოა დაევალოს სხვა ვალდებულებების შესრულება დაკავშირებული ამ პოზიციასთან და/ან ასევე შესაძლებელია დაევალოს ვალდებულებათა შესრულება სხვა სამუშაო ადგილზე. მხარეთა შორის დადებული ზემოაღნიშნული პუნქტებით ნათლად ჩანს და უდავოდ დგინდება, რომ მოსარჩელეს როგორც მოპასუხე კომპანიის თანამშრომელს, დაევალა სამუშაოს შესრულება მესამე პირთან „თ-----სთან“ იურისტის თანამდებობაზე. მოპასუხე მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების დასაბუთებისას აპელირებს იმ ფაქტზე, რომ „თ-----მ“ გააუქმა იურისტის შტატი, რომელზეც მუშაობდა მოსარჩელე. შესაბამისად, აღნიშნულ კომპანიაში მოხდა რეორგანიზაცია და ამის გამო გათავისუფლდა მოსარჩელე. საქალაქო სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის აღნიშნულ დასაბუთება და მიიჩნია, რომ მოსარჩელე არ წარმოადგენდა „თ-----ს“ თანამშრომელს და ამ კომპანიაში, თუნდაც კანონის შესაბამისად მომხდარი რეორგანიზაცია, არ შეიძლებოდა გამხდარიყო მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი, ხოლო თავად მოპასუხე კომპანიაში რეორგანიზაცია არ მომხდარა და არც რაიმე მტკიცებულება წარმოდგენილა მოპასუხის მიერ აღნიშნულის დასადასტურებლად. რაც შეეხება მოსარჩელის გათავისუფლების სხვა საფუძველს, კერძოდ სხვა ობიექტურ გარემოებას, მოპასუხე არ უთითებს, თუ რაში გამოიხატა ზემოაღნიშნული სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც საფუძველს მისცემდა მას გაეთავისუფლებინა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, როგორც მოსარჩელისთვის, ასევე მოპასუხისათვის ცნობილი იყო, რომ მოსარჩელეს „თ-----ში“ უნდა ემუშავა მოპასუხესა და აღნიშნულ კომპანიას შორის დადებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე - 2016 წლის 31 აგვისტომდე, ხოლო აღნიშნული ვადის ამოწურვამდე მოპასუხე ვალდებული იყო მოსარჩელე დაესაქმებინა მასთან, „თ-----ს“ მიერ შტატის გაუქმების მიუხედავად, ვინაიდან მოსარჩელე წარმოადგენდა არა ზემოაღნიშნული კომპანიის, არამედ მოპასუხე კომპანიის თანამშრომელს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ მისი

მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება კანონიერია, ვინაიდან არ არსებობს არცერთი საფუძველი მოსარჩელის გათავისუფლების. კერძოდ, მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა ვერცერთი მტკიცებულება, რომ უშუალოდ მოპასუხე კომპანიაში ჩატარდა რეორგანიზაცია ან საერთოდ არსებობდა რეორგანიზაციის საჭიროება, ასევე ვერ დგინდება თუ რაში გამოიხატა სხვა ობიექტური გარემოების არსებობა, რომელიც გახდებოდა მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს 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. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა უკანონოა და ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, მოპასუხის 2016 წლის 1 მარტის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბათილად იქნა ცნობილი.

2.7. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ 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. კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში შეადგენდა 1600 ლარს. ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დადებული შრომით ხელშეკრულებაში არ არის მითითებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, ხოლო მოპასუხესა და „თ-----ს“ შორის დადებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, რომლის ფარგლებშიც მუშაობდა მოსარჩელე

ზემოაღნიშნულ კომპანიაში იურისტად განსაზღვრული იყო 2016 წლის 31 აგვისტომდე. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, ვინაიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან მოპასუხის ბრძანების შესაბამისად 2016 წლის 1 მარტიდან და აღნიშნული გათავისუფლების ბრძანება ბათილია, მოპასუხე ვალდებულია გადაუხადოს მოსარჩელეს კომპენსაცია. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობას, მოპასუხესა და „თ-----ს“ შორის დადებული ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს დაკავებულ თანამდებობაზე უნდა ემუშავა კიდევ 6 თვე. დადგენილი გარემოებაა და მხარეები ადასტურებენ ახსნა-განმარტებაში, რომ მოსარჩელეს მიღებული აქვს სამსახურიდან განთავისუფლებისას კომპენსაცია 2 თვის ხელფასის ოდენობით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია დარჩენილი 4 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს 6400 ლარს.

2.8. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. მოსარჩელე ითხოვს პირგასამტეხლოს 0.07%-ის ოდენობით დაკისრებას სარჩელის შეტანიდან სასამართლო გადაწყვეტილების დღემდე. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ. პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძველი არსებობს, როცა სახეზეა შემდეგი პირობები: 1. მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; 2. შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; 3. დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდდღიან ვადას. მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია 2016 წლის 1 მარტის შემდეგ, ასევე მოსარჩელეზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე გაიცემოდა შრომითი ანაზღაურება ყოველთვიურად და დამსაქმებელს არ გადაუცილებია შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადაზე. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელად იქნა მიჩნეული.

2.9. საქალაქო სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის სარჩელი ხანდაზმულია. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ არაერთ საქმეში იქნა განმარტებული, რომ საპროცესო კანონმდებლობის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის რეგისტრაციაზე უარის თქმის ან განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, პირს შეუზღუდავად შეუძლია ახალი სარჩელის აღძვრა, თუ აღმოიფხვრება სარჩელის წარმოებაში მიღების დამაბრკოლებელი გარემოებები. სწორედ ასეთი შემთხვევისათვის ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი, რომ სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა არ შეწყდება, მაგრამ, თუ პირი განუხილველად დატოვებიდან 6 თვის განმავლობაში აღძრავს ახალ სარჩელს, რომელსაც სასამართლო წარმოებაში მიიღებს და განიხილავს, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის წარდგენის მომენტიდან (იხ. სუსგ 22/04/2013წ. №ას-1586-1489-2012; 26/01/2016წ. №ას-493-467-2015). განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელემ წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან 2016 წლის 11 აპრილიდან ერთი თვის ვადაში - 2016 წლის 10 მაისს შეიტანა სარჩელი, თუმცა ეს სარჩელი არ იქნა მიღებული წარმოებაში, რაც არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს მოსარჩელის მიერ სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გაშვების საფუძვლად, რამდენადაც მოსარჩელემ პირველი სარჩელის მიღებაზე უარის თქმიდან ექვსი თვის ვადაში - 2016 წლის 10 ნოემბერს შემოიტანა ახალი სარჩელი, რომელიც წარმოებაში იქნა მიღებული. შესაბამისად, სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა პირველი სარჩელის წარდგენილის მომენტიდან - 2016 წლის 10 მაისს.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, ნ-----ის ნება შპს „ქ-----ში“ დასაქმებასთან დაკავშირებით მიმართული იყო შპს „თ-----

ათვის” იურიდიული მომსახურების გაწევისკენ. ნ-----ემ ზუსტად იცოდა, რომ ის მივლენილი იქნებოდა სხვა კომპანიაში, იქ განახორციელებდა იურისტისათვის დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს, იმ ვადით, რა ვადითაც ეს დასჭირდებოდა კომპანიას. მოსარჩელე თავად, სარჩელში არაერთხელ ადასტურებს მის ინფორმირებულობას და ნებას საკუთარი შრომითი ხელშეკრულების ვადასთან და პირობებთან მიმართებით. მისი რეალური დამსაქმებელი იყო შპს „თბ-----ი“. აპელანტის მითითებით, იმ პირობებში, როდესაც გვაქვს პირის ფორმალური და ფაქტობრივი დასაქმების ადგილი, როგორც მოცემულ შემთხვევაშია და რასაც მხარე თავად ეთანხმება, პირი რომლის სასარგებლოდაც ხდება გარკვეული სამუშაოს შესრულება (შპს „თბ-----ი“) ფაქტობრივად „დამსაქმებლის“ მსგავსი სტატუსით გვევლინება. აღნიშნულს ამყარებს ერთი მხრივ დასაქმებულის რწმენა, რომ სწორედ შპს „ქ-----სა“ და შპს „თ-----“ შორის არსებული მომსახურების ხელშეკრულების ვადით უნდა გაგრძელებულიყო დასაქმებულის შრომითი ხელშეკრულების ვადა; მეორე მხრივ კი ზემოაღნიშნულზე მეტყველებს შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი ყველა კომპონენტის ერთდროულად არსებობა - შპს „თ-----“ (ფაქტობრივი დამსაქმებლისთვის) სამუშაოს შესრულება, შპს „თ-----“ მიერ დასაქმებულის ანაზღაურება (თუმცა მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში), შპს „თ-----“ შესაძლებლობის არსებობა აღარ ესარგებლა დასაქმებულის შრომით. ხელშეკრულების შეწყვეტა კი, მომსახურების ხელშეკრულებისგან განსხვავებით, შრომით ხელშეკრულებაში ნუმერუს კლასუსის პრინციპით განმარტებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში და „დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა“. მომსახურების ხელშეკრულებაში კი არ გვხვდება მსგავსი მკაცრი მოწესრიგება და ხელშეკრულებით შესაძლებელია სხვა საფუძვლებიდან გამომდინარე (მაგ. შეთანხმებითვე გათვალისწინებული საფუძვლით) მომსახურების ხელშეკრულების შეწყვეტა. აპელანტის მითითებით, შპს „თბ-----ი“ პირდაპირ არ უთითებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის შრომის კოდექსში განსაზღვრულ საფუძვლებს, როცა უწყვეტს მომსახურების ხელშეკრულებას შპს „ქ-----ს“. შპს „თ-----“ გაანალიზებული აქვს, რომ ამის საჭიროება არ დგას, ვინაიდან იგი წყვეტს მომსახურების ხელშეკრულებას. შესაბამისად, ნათელია, რომ წარმოიშვა „ობიექტური მიზეზი, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“ (სუსგას-570-545-2016). მომსახურების ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო შპს „ქ-----ს“, ლოგიკურია, რომ აღარ შეუძლია ამავე თანამდებობაზე დაასაქმოს ნ-----ე. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ მოსარჩელე „დარჩენილი 4 თვის“ გათვალისწინებით ითხოვს კომპენსაციის დაკისრებას. იმის გათვალისწინებით, რომ შრომის ხელშეკრულებაში ფორმალურად არაა მითითებული ხანგრძლივობის ვადა, თუმცა მხარეთა ნების გონივრული განსჯის შედეგად დასტურდება, რომ სწორედ მომსახურების ხელშეკრულების ვადით იყო ფაქტობრივად განსაზღვრული მასთან შრომითი

ურთერთობა. აპელანტის მითითებით, გაუგებარია სასამართლოს განმარტება იმასთან დაკავშირებით, თითქოს შპს „ქ-----ი“ ვალდებული იყო თავისთან დაესაქმებინა მოსარჩელე დარჩენილი ვადის განმავლობაში“. აპელანტმა აღნიშნა, რომ როგორც შრომითი ხელშეკრულება, ისე მომსახურების ხელშეკრულება და მასში განსაზღვრული ვადა არსობრივად ურთერთდამოკიდებული გარიგებებია და მათი ერთმანეთისგან გამიჯნულად განხილვა ყოველგვარ საფუძველსაა მოკლებული. აპელანტის მითითებით, არ შეიძლება მოსარჩელე, ერთი მხრივ, აღიარებდეს, რომ მომსახურების ხელშეკრულების გამო და მომსახურების ხელშეკრულების ვადით დაიდო მასთან შრომითი ხელშეკრულება, მეორე მხრივ კი უარყოფდეს მომსახურების ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად მისი გათავისუფლების საფუძვლის ობიექტურობას. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ შპს „ქ-----სათვის“ მომსახურების ხელშეკრულების შეწყვეტა მისგან დამოუკიდებელი მიზეზიდან გამომდინარე მოხდა და მას არ შეიძლება პასუხი მოეთხოვოს მესამე პირის მიერ განხორციელებული ქმედების გამო. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ ვერ გამოიკვლია და შეაფასა ზემოხსენებულ ორ ხელშეკრულებას შორის არსებული ფაქტობრივი და სამართლებრივი კავშირი, რაც საფუძვლად დაედო დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილების მიღებას.

3.2. აპელანტის მოსაზრებით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე N2/34682-16 უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია და უნდა გაუქმდეს სსსკ 393-ე და 394-ე მუხლების საფუძველზე შემდეგ გარემოებათა გამო: თბილისის საქალაქო სასამართლო განმარტავს, რომ „შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო უშუალოდ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის და მხოლოდ აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში მოხდა მოსარჩელის „თ-----ში“ სამუშაოდ გაგზავნა. აღნიშნული განმარტება ზედაპირულია, ვინაიდან სასამართლო არ ითვალისწინებს და არ მსჯელობს იმ უდავო ფაქტობრივ გარემოებებზე, რომელიც საქმეშია წარდგენილი და რომლითაც დასტურდება, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხე კომპანიას შორის გაფორმებული ხელშეკრულება პირდაპირ და უშუალოდ უკავშირდება მოპასუხის მიერ „თ-----სთან“ გაფორმებულ ხელშეკრულებას. სწორედ ამიტომ, წინამდებარე სადავო შემთხვევაში სასამართლოს ხელშეკრულებები უნდა განეხილა კომპლექსურად და მხოლოდ ამგვარი მიდგომის შედეგად გახდებოდა შესაძლებელი მოსარჩელე და მოპასუხე მხარეთა რეალური ნებისა და მოლოდინების დადგენა-შეფასება. კერძოდ, მოსარჩელე თავის შრომით საქმიანობას „თ-----ში“ იმ დღიდან ახორციელებს, როდესაც მოსარჩელემ შრომითი ხელშეკრულება ობიექტურად დადო შპს „ქ-----თან“ და ამის შესახებ ინფორმირებულიც იყო. ამას მოსარჩელე სარჩელშიც აღნიშნავს („მას გააჩნდა ნდობა იმ ხელშეკრულებისა, რომლის საფუძველზეც იურისტად მუშაობდა და რომლის ვადაც განისაზღვრა 2016 წლის 31 აგვისტო“) და დასტურდება საქმეში არსებული მტკიცებულებებით, რის გამოც ეს ფაქტი უდავო ფაქტობრივ გარემოებათა კატეგორიას მიეკუთვნება. აპელანტის მითითებით,

საქმის გარემოებებიდან გამომდინარე აშკარად იკვეთება, რომ მოსარჩელე თავს „თ-----ს“ თანამშრომლად თვლის. აღნიშნული გამომდინარეობს მოსარჩელის მიერ წარდგენილი სარჩელიდანაც. მოსარჩელე სასარჩელო მოთხოვნაში კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისთვის მიუთითებს სწორედ მოპასუხის მიერ „თ-----სთან“ გაფორმებული ხელშეკრულების ვადას - სწორედ ამიტომ, აშკარაა, რომ მოსარჩელე თავის შრომით საქმიანობას სუბიექტურად უკავშირებს არა შპს „ქ-----ს“, არამედ, შპს „თ-----ს“. ამასთან, „ქ-----ის“ არასადროს ჰქონია დამოუკიდებელი რესურსი და საჭიროება იმისათვის, რომ თავად გამოეყო შტატი - იურისტის პოზიცია, მისი ერთადერთი მიზანი ნ-----ის სამსახურში აყვანის დროს იყო „თ-----ს“ კადრით მომარაგება, რის შესახებაც ინფორმირებული იყო ნ-----ე და მეტის მოლოდინი და განცდა მას არ შექმნია, რაც ნათლად ჩანს თავად სარჩელიდანაც და საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდანაც. სასამართლოს უნდა მიექცია ყურადღება იმ გარემოებისთვის, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხე შპს „ქ-----ს“ შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა განპირობებული/დაზუსტებული იყო მოპასუხესა და შპს „თ-----ს“ შორის დადებული კადრების მიწოდების შესახებ ხელშეკრულებით, ე.ი. ეს ორი ხელშეკრულება ურთიერთდაკავშირებულია ერთმანეთთან და შეუძლებელი და დაუშვებელიცაა მათი განყენებულად და დამოუკიდებლად შეფასება. ვინაიდან, მათი ცალ-ცალკე და განყენებულად შეფასება საბოლოოდ არასწორი დასკვნის საფუძველი გახდება. მოპასუხე მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების ნაადრევად შეწყვეტის გამო მხოლოდ მაშინ იქნებოდა პასუხისმგებელი, თუ შპს „თ-----სთან“ ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი შპს „ქ-----ი“ იქნებოდა - ე.ი. სახეზე იქნებოდა მისი ბრალი. განსახილველ შემთხვევაში კი მოპასუხე თავადაა დაზარალებული მხარე, ვინაიდან, მას მისი სურვილის მიუხედავად შეუწყვიტეს გრძელვადიანი ხელშეკრულება. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტმა აღნიშნა, რომ სასამართლომ არასწორი ინტერპრეტაცია გაუკეთა საქმეში წარმოდგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და არ იმსჯელა მხარეთა რეალურ ნებასა და მოლოდინებზე სადავო შრომით ხელშეკრულებასთან მიმართებით. ხელშეკრულების განმარტებასთან მიმართებით, აპელანტმა მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე (საქმე N ას-1144-1090-2014), რომელშიც მოყვანილია ამონარიდი ევროპული სახელშეკრულებო სამართლის პრინციპებიდან, კერძოდ: „ხელშეკრულების განმარტების საფუძვლებთან დაკავშირებით საინტერესოა ევროპული სახელშეკრულებო სამართლის ძირითადი პრინციპების (დებულებების) 5:101-5:107 მუხლების დანაწესები, კერძოდ, ხელშეკრულება უნდა განიმარტოს მხარეთა საერთო ნების შესაბამისად იმ შემთხვევაშიც კი, თუ იგი განსხვავდება სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობისაგან.“

3.3. აპელანტმა განმარტა, რომ სასამართლომ გადაწყვეტილება უნდა მიიღოს არამხოლოდ კანონის ფარგლებში, არამედ სამართლის ძირითად პრინციპებზე

დაყრდნობით. ცნობილი პრინციპი „სასამართლო იცის კანონი“ („lura novit curia“) და „მომეცი ფაქტები, მოგცემ სამართალს“ გამოხატულებას უნდა ჰპოვებდეს სასამართლოს მიერ სუბსუმციის გამოყენებისას და მტკიცებულებათა შეფასების პროცესში. განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ დეტალურად არ შეისწავლა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რაც ზემოთხსენებულ ხელშეკრულებათა განყენებულად და შეიძლება ითქვას მხოლოდ ერთი ხელშეკრულების შეფასებაში გამოიხატა, რაც, ბუნებრივია იწვევს გადაწყვეტილების უკანონობასა და საბოლოოდ უსამართლობას. სასამართლო გადაწყვეტილებაში აღნიშნავს, რომ მოპასუხე არ განმარტავს, თუ რაში გამოიხატა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ობიექტური გარემოება. აპელანტმა აღნიშნა, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან (გათავისუფლების ბრძანება და დასაბუთება) იკვეთება ის ობიექტური გარემოება, რაც შპს „ქ----- ისთვის“ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა. ე.ი. შპს „თ-----ს“ მიერ განხორციელებული რეორგანიზაცია მოპასუხისათვის გახდა ის ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებდა მისი მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. რაც შეეხება შპს „თ-----ში“ განხორციელებულ რეორგანიზაციას, ამის ვერც მართებულობას, ვერც გონივრულობასა და ვერც სხვა გარემოებებს შპს „ქ-----ი“ ვერ გამოიკვლევს და შეაფასებს, რადგან აღნიშნული რეორგანიზაცია მისი კონტროლის მიღმაა და არ შეიძლება ამის გამო მას რაიმე სახის პასუხისმგებლობა ან რაიმეს მტკიცების ვალდებულება დაეკისროს. თუმცა, აპელანტის განმარტებით, განხორციელებული რეორგანიზაცია (მიუხედავად მისი მართებულობისა, რომლის შეფასებაც მოპასუხეს არ შეუძლია) შპს „ქ-----ისთვის“ წარმოადგენს ობიექტურ გარემოებას, ე.ი. პატივისაღებ საფუძველს მოსარჩელე ნ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის. მოსარჩელე ნ-----ე თავად ამყარებდა მოლოდინებს მოპასუხესა და შპს „თ-----ს“ შორის არსებული ხელშეკრულების ვალიდურობას - სწორედ ამიტომ, ნათელია, რომ ამ ხელშეკრულების შეწყვეტა თავისთავად წარმოადგენს მოპასუხისათვის ობიექტურ გარემოებას შეწყვეტის ხელშეკრულება იმ პირობებთან, რომელთა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობაც სწორედ აღნიშნულ ხელშეკრულებას ეფუძნება. ხოლო, რაც შეეხება ობიექტურ გარემოებას, როგორც საფუძველს და მისი სამართლიანობის შეფასებას - ეს უკვე სასამართლოს პრეროგატივაა, რითაც განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს არ უსარგებლია. აპელანტის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლოს დეტალურად არ გამოუკვლევიან საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები, არ დაუსვამს შეკითხვები, რომელიც საქმის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე იყო (სსსკ 128-ე მუხლი), რაც ნიშნავს მოსამართლის მხრიდან მასზე დაკისრებული მოვალეობის (საქმის ობიექტურად, მიუკერძოებლად და სამართლიანად გადაწყვეტა) არაჯეროვან შესრულებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტი მიიჩნევს, რომ სახეზეა გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველები, კერძოდ სსსკ 128-ე მუხლში ამოკითხული სიტყვა „უფლება“ არ უნდა განიმარტოს ვიწროდ, რამეთუ ეს უფლება თავის თავში გულისხმობს მოსამართლის

ვალდებულებასაც საქმე გამოიკვლიოს ყოველმხრივ, ობიექტურად და სამართლიანად (ზოგადი პრინციპი და სსსკ 105-ე მუხლი), რისთვისაც სსსკ 128-ე მუხლი ერთგვარად დამხმარე ნორმაა, ე.ი უფლება ვალდებულების განხორციელებისათვის. ამასთან, სსსკ 393-ე მუხლის მიხედვით საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევა, რომელიც საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების გამოტანი საფუძველი ხდება გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შეამოწმა გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო პალატა თვლის, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რასაც იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2015 წლის 1 მარტიდან მუშაობდა შპს „ქ-----ში“ მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. თავის მხრივ, მოპასუხეს და „თ-----ს“ შორის არსებობდა კადრების მიწოდების შესახებ მომსახურების ხელშეკრულება, ხოლო მოსარჩელე 2015 წლის 1 მარტიდან მოპასუხის მიერ

მივლენილი იყო „თ-----ში“ იურისტის თანამდებობაზე. მოპასუხესა და „თ-----ს“ შორის არსებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იყო 2016 წლის 31 აგვისტო.

4.3. მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში შეადგენდა 1600 ლარს (ხელზე ასაღები).

4.4. მოსარჩელემ მოპასუხისგან 2016 წლის 1 მარტს მიიღო შეტყობინება, რომლის მიხედვითაც მოპასუხე ცალმხრივად წყვეტდა 2015 წლის 1 მარტს გაფორმებულ შრომის ხელშეკრულებას, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველით.

4.5. 2016 წლის 30 მარტს მოსარჩელემ წერილობით მიმართა შპს „ქ-----ის“ დირექტორს და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი განმარტება. 2016 წლის 11 აპრილს მოსარჩელემ მიიღო მოპასუხისგან პასუხი თანდართულ დოკუმენტთან ერთად.

4.6. 2016 წლის 29 თებერვალს მოპასუხემ მიიღო შეტყობინება „თ-----სგან“ იმ შტატის ანუღირებასთან დაკავშირებით, რომელიც მოსარჩელეს ეკავა, ხოლო „თ-----ს“ და შპს „ბ-----ს“ შორის გაფორმდა იურიდიული მომსახურების ხელშეკრულება.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.7. სააპელაციო სასამართლო ასევე სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს.

4.8. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ საქართველოს კონსტიტუციის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით, რომლის 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. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. იმავე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის

თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. საქალაქო სასამართლომ მართებულიად მიუთითა, 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. მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე მოსარჩელის სამსახურიდან გაათავისუფლების საფუძველად უთითებს რეორგანიზაციასა და სხვა ობიექტურ გარემოებას, რომელიც გახდა მოსარჩელის სამსახურიდან გაათავისუფლების საფუძველი. საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2015 წლის 1 მარტიდან მუშაობდა შპს „ქ-----ში“ მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. თავის მხრივ, მოპასუხეს და „თ-----ს“ შორის არსებობდა კადრების მიწოდების შესახებ მომსახურების ხელშეკრულება, ხოლო მოსარჩელე 2015 წლის 1 მარტიდან მოპასუხის მიერ მივლენილი იყო „თ-----ში“ იურისტის თანამდებობაზე. მოპასუხესა და „თ-----ს“ შორის არსებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იყო 2016 წლის 31 აგვისტო. საქალაქო სასამართლომ ყურადღება სწორად გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო უშუალოდ

მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის და მხოლოდ აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში მოხდა მოსარჩელის „თ-----ში“ სამუშაოდ გაგზავნა. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 1.2 პუნქტში მითითებულია, რომ დასაქმებული წარმოადგენს შპს „ქ-----ის“ თანამშრომელს. ამავე ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული სამუშაოდ აყვანილია იურისტის თანამდებობაზე. დროდადრო დასაქმებულს შესაძლოა დაევალოს სხვა ვალდებულებების შესრულება დაკავშირებული ამ პოზიციასთან და/ან ასევე შესაძლებელია დაევალოს ვალდებულებათა შესრულება სხვა სამუშაო ადგილზე. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, მხარეთა შორის დადებული ზემოაღნიშნული პუნქტებით ნათლად ჩანს და უდავოდ დგინდება, რომ მოსარჩელეს როგორც მოპასუხე კომპანიის თანამშრომელს, დაევალოს სამუშაოს შესრულება მესამე პირთან „თ-----სთან“ იურისტის თანამდებობაზე. მოპასუხე მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების დასაბუთებისას აპელირებს იმ ფაქტზე, რომ „თ-----მ“ გააუქმა იურისტის შტატი, რომელზეც მუშაობდა მოსარჩელე. შესაბამისად, აღნიშნულ კომპანიაში მოხდა რეორგანიზაცია და ამის გამო გათავისუფლდა მოსარჩელე. საქალაქო სასამართლომ სწორად არ გაიზიარა მოპასუხის აღნიშნულ დასაბუთება და მართებულად აღნიშნა, რომ მოსარჩელე არ წარმოადგენდა „თ-----ს“ თანამშრომელს და ამ კომპანიაში, თუნდაც კანონის შესაბამისად მომხდარი რეორგანიზაცია, არ შეიძლებოდა გამხდარიყო მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი, ხოლო თავად მოპასუხე კომპანიაში რეორგანიზაცია არ მომხდარა და არც რაიმე მტკიცებულება წარმოდგენილა მოპასუხის მიერ აღნიშნულის დასადასტურებლად. რაც შეეხება მოსარჩელის გათავისუფლების სხვა საფუძველს, კერძოდ სხვა ობიექტურ გარემოებას, მოპასუხე არ უთითებს, თუ რაში გამოიხატა ზემოაღნიშნული სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც საფუძველს მისცემდა მას გაეთავისუფლებინა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან. როგორც მოსარჩელისთვის, ასევე მოპასუხისათვის ცნობილი იყო, რომ მოსარჩელეს „თ-----ში“ უნდა ემუშავა მოპასუხესა და აღნიშნულ კომპანიას შორის დადებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე - 2016 წლის 31 აგვისტომდე, ხოლო აღნიშნული ვადის ამოწურვამდე მოპასუხე ვალდებული იყო მოსარჩელე დაესაქმებინა მასთან, „თ-----ს“ მიერ შტატის გაუქმების მიუხედავად, ვინაიდან მოსარჩელე წარმოადგენდა არა ზემოაღნიშნული კომპანიის, არამედ მოპასუხე კომპანიის თანამშრომელს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება კანონიერია, ვინაიდან არ არსებობს არცერთი საფუძველი მოსარჩელის გათავისუფლების. კერძოდ, მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა ვერცერთი მტკიცებულება, რომ უშუალოდ მოპასუხე კომპანიაში ჩატარდა რეორგანიზაცია ან საერთოდ არსებობდა რეორგანიზაციის საჭიროება, ასევე ვერ დგინდება, თუ რაში გამოიხატა სხვა ობიექტური გარემოების არსებობა, რომელიც გახდებოდა მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს 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. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა უკანონოა და ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, მოპასუხის 2016 წლის 1 მარტის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე სწორად იქნა ცნობილი ბათილად.

4.9. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ 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. კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში შეადგენდა 1600 ლარს. ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში არ არის მითითებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, ხოლო მოპასუხესა და „თ-----ს“ შორის დადებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, რომლის ფარგლებშიც მუშაობდა მოსარჩელე ზემოაღნიშნულ კომპანიაში იურისტად განსაზღვრული იყო 2016 წლის 31 აგვისტომდე. სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ, ვინაიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან მოპასუხის ბრძანების შესაბამისად 2016 წლის 1 მარტიდან და აღნიშნული გათავისუფლების ბრძანება ბათილია, მოპასუხე ვალდებულია გადაუხადოს მოსარჩელეს კომპენსაცია. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობას, მოპასუხესა და „თ-----ს“ შორის დადებული

ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს დაკავებულ თანამდებობაზე უნდა ემუშავა კიდევ 6 თვე. დადგენილი გარემოებაა და მხარეები ადასტურებენ ახსნა-განმარტებაში, რომ მოსარჩელეს მიღებული აქვს სამსახურიდან განთავისუფლებისას კომპენსაცია 2 თვის ხელფასის ოდენობით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია დარჩენილი 4 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს 6400 ლარს.

4.10. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. მოსარჩელე ითხოვს პირგასამტეხლოს 0.07%-ის ოდენობით დაკისრებას სარჩელის შეტანიდან სასამართლო გადაწყვეტილების დღემდე. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ. პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძველი არსებობს, როცა სახეზეა შემდეგი პირობები: 1. მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; 2. შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; 3. დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდდღიან ვადას. მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია 2016 წლის 1 მარტის შემდეგ, ასევე მოსარჩელეზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე გაიცემოდა შრომითი ანაზღაურება ყოველთვიურად და დამსაქმებელს არ გადაუცილებია შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადაზე. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლო იყო და მართებულად არ იქნა დაკმაყოფილებული.

4.11. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის სარჩელი ხანდაზმულია. საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის

საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ არაერთ საქმეში იქნა განმარტებული, რომ საპროცესო კანონმდებლობის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის რეგისტრაციაზე უარის თქმის ან განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, პირს შეუზღუდავად შეუძლია ახალი სარჩელის აღძვრა, თუ აღმოიფხვრება სარჩელის წარმოებაში მიღების დამაბრკოლებელი გარემოებები. სწორედ ასეთი შემთხვევისათვის ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი, რომ სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა არ შეწყდება, მაგრამ, თუ პირი განუხილველად დატოვებიდან 6 თვის განმავლობაში აღძრავს ახალ სარჩელს, რომელსაც სასამართლო წარმოებაში მიიღებს და განიხილავს, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის წარდგენის მომენტიდან (იხ. სუსგ 22/04/2013წ. №ას-1586-1489-2012; 26/01/2016წ. №ას-493-467-2015). განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელემ წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან 2016 წლის 11 აპრილიდან ერთი თვის ვადაში - 2016 წლის 10 მაისს შეიტანა სარჩელი, თუმცა ეს სარჩელი არ იქნა მიღებული წარმოებაში, რაც არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს მოსარჩელის მიერ სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გაშვების საფუძველად, რამდენადაც მოსარჩელემ პირველი სარჩელის მიღებაზე უარის თქმიდან ექვსი თვის ვადაში - 2016 წლის 10 ნოემბერს შემოიტანა ახალი სარჩელი, რომელიც წარმოებაში იქნა მიღებული. შესაბამისად, სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა პირველი სარჩელის წარდგენილის მომენტიდან - 2016 წლის 10 მაისს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სახეზე არ არის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული საფუძველები ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით, მხარის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად მტკიცებულებები, რომლებიც გააბათილებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებებს და გაკეთებულ სამართლებრივ დასკვნებს.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე-55-ე მუხლების შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 372-ე, 390-ე, 391-ე, 397-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „ქ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების 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 განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მერაბ ლომიძე