



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

28 ოქტომბერი, 2019 წელი

ქ.

**თბილისი
შესავალი ნაწილი**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - დ----- შ-----

წარმომადგენელი - ა----- კ-----

მოპასუხე - შპს „ღ----- ჯ-----“

წარმომადგენელი - ნ----- მ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 01 აპრილის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში ქ.თბილისში, მეტრო ღ-----, გ----- გამზირზე, ს----- მდებარე #11 ავტოგასამართი სადგურის დირექტორის ან/და ტოლფას თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2019 წლის 01 აპრილიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის სახით ხელზე ასაღები სახელფასო სარგოს - 825 ლარის ანაზღაურება;

1.4. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 825

ლარის 0.07%-ის გადახდა 2019 წლის 01 აპრილიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

(იხ. სარჩელი, დაზუსტებული სარჩელი, დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა ს.ფ.140-141)

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

დ---- შ----- (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) 2017 წლის 01 ნოემბრიდან დასაქმებული იყო შპს „ლ----- ჯ-----“-ში (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) თბილისი, მეტრო ღ-----, გ----- გამზირზე, ს----- მდებარე #11 ავტოგასამართი სადგურის დირექტორის პოზიციაზე. მოსარჩელე ყოველთვის ჯეროვნად ასრულებდა დაკისრებულ შრომით მოვალეობებს. მიუხედავად აღნიშნულისა, მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 01 აპრილის გადაწყვეტილებით შეწყდა მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

მოსარჩელის განმარტებით, 2019 წლის 11 აპრილს წერილობითი დასაბუთების შესახებ მოთხოვნით მიმართა დამსაქმებელს. დამსაქმებლის 2019 წლის 17 აპრილის წერილის თანახმად, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა ხელშეკრულების და კომპანიის შინაგანაწესის განმეორებითი და უხეში დარღვევა, რის გამოც მას ადრეც გამოცხადებული ჰქონდა საყვედური.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

წარმოდგენილი შესაგებლით ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით, მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, ამასთან დაეთანხმა მათ შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე 2005 წლიდან მუშაობდა კომპანიაში #3 ავტოგასამართ სადგურზე დირექტორის თანამდებობაზე. 2017 წლის 01 ნოემბრიდან იგი გადაყვანილ იქნა #11 ავტოგასამართი სადგურის დირექტორის თანამდებობაზე.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტები. ამასთანავე, ვინაიდან ავტოგასამართი სადგურის საქმიანობა დაკავშირებულია მატერიალურ პასუხისმგებლობასა და ფულადი სახსრების მიმოქცევასთან, ავტოგასამართი სადგურის დირექტორად დანიშნული იქნა სხვა პირი.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოშობილია

2003 წლიდან.

მხარეთა შორის დადებული 2017 წლის 01 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხე კომპანიის #11 ავტოგასამართი სადგურის (მდებარე - ქ. თბილისი, მეტრო ღ-----, გ----- --- გამზირზე, ს-----) დირექტორის პოზიციაზე. ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის თანახმად, მოსარჩელის ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი განისაზღვრა 825 ლარით.

მხარეთა შეთანხმებით, შრომითი ხელშეკრულება ახლდებოდა ყოველ სამ თვეში ერთხელ უწყვეტად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ.29-32);
- ბრძანება (ს.ფ.74-75);
- ბრძანებები (ს.ფ.99-101);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 01 აპრილის #2--პ ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან და განისაზღვრა კომპანიის ვალდებულება მისთვის ერთი თვის სახელფასო ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის გადახდის შესახებ.

დამსაქმებლის წერილობითი განმარტების თანახმად, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.33);
- განმარტება (ს.ფ.40);
- ახსნა-განმარტება

3.1.3. მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის გადახდილია კომპენსაცია ერთი თვის სახელფასო სარგოს ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება

3.1.4. მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 01 აპრილის #2--პ ბრძანების თანახმად, #11 ავტოგასამართი სადგურის დირექტორის პოზიციაზე ამ დროიდან დანიშნულია სხვა პირი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.77-78);
- ახსნა-განმარტება

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხე კომპანიის საცალო ქსელის კოორდინატორის 2019 წლის 21 მარტის მოხსენებითი ბარათის თანახმად, მიმდინარე წლის მარტის თვეში კომპანიის შესაბამისი სამსახურების მიერ განხორციელებული ავტოგასამართი სადგურების შემოწმების შედეგად ა-- #11-ზე გამოვლინდა სისტემური „გაქეშების“ ფაქტები. კერძოდ, როდესაც მომხმარებლები საწვავს ყიდულობდნენ ნაღდი ანგარიშსწორებით („ქეშით“) აღნიშნული ავტოგასამართი სადგურის ოპერატორი პროგრამულად უთითებდა მის ხელთ არსებული ლ-----ის ფასდაკლების ბარათს, რომელზედაც წინასწარ ჰქონდათ შეძენილი საწვავის გარკვეული რაოდენობა. აღნიშნული ქმედებით, კომპანიას შეუძენდა ნაღდი ფულის შემოღინება და გაიზარდა საბარათე მომსახურება, რითაც კომპანიას მიაღდა ფინანსური ზარალი.

კომპანიის შესაბამისი სამსახურების მიერ ა-- #11-ის თანამშრომლებიდან ამოღებულ იქნა შვიდი ცალი ფასდაკლების ბარათი, რომლითაც ხდებოდა საწვავის ე.წ. „გაქეშება“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ.135);
- ცხრილი (ს.ფ.136-155);
- ბარათები (ს.ფ.156);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. მოპასუხე კომპანიის საცალო ქსელის კოორდინატორის 2019 წლის 21 მარტის მოხსენებით ბარათში მითითებული ინფორმაცია გახდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივი საფუძველი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ.135);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.3. მოსარჩელეს, სხვა ავტოგასამართი სადგურის დირექტორებთან ერთად, ავტოგასამართ სადგურებზე ე.წ. „ბარათების გაქეშების“ ფაქტების თაობაზე ეცნობა 2019 წლის მარტის თვის დასაწყისში მოპასუხე კომპანიაში გამართულ თათბირზე.

თათბირის შემდეგ მოსარჩელემ დაუყოვნებლივ - იმავე დღეს, #11 ავტოგასამართ სადგურზე მომუშავე ოპერატორებისგან ამოიღო ყველა ის ფასდაკლების ბარათი, რომელიც კომპანიის აზრით მონაწილეობდა ე.წ.

„ბარათების საექვო გაქეშების” პროცესებში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერები (ს.ფ. 136-155);
- ბარათები (ს.ფ.156);
- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებული სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს, რის გამოც არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე, 44-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის ჯერ კიდევ 2003 წლიდან არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა და ამ დროის განმავლობაში მოსარჩელე დასაქმებული იყო სხვადასხვა პოზიციაზე. 2017 წლის 1 ნოემბრიდან კი იგი დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიის №11 ავტოგასამართი სადგურის დირექტორის პოზიციაზე.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი

ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულია.

საყურადღებოა, რომ სადავოდ გამხდარი გათავისუფლების ბრძანება არ შეიცავს შესაბამის მითითებას გათავისუფლების საფუძველთან მიმართებით. შესაბამისი წერილობითი დასაბუთების თანახმად კი მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტები. ამასთან, დამსაქმებლის სასამართლო სხდომაზე გაცხადებული განმარტების თანახმად, აღნიშნული სამართლებრივი საფუძვლებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივი საფუძველია ავტოგასამართ სადგურზე ე.წ. ბარათების გაქვების ფაქტების გამოვლენა.

ვინაიდან წარმოდგენილი სარჩელით შედაკებულია გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი, სასამართლოს არსებითი კვლევის საგანს წარმოადგენს რამდენად შეიძლებოდა გამხდარიყო მითითებული საფუძველი სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის და სხვა ობიექტური გარემოების არსებობის საფუძვლით მოსარჩელის გათავისუფლების მართლზომიერი საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად კი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია: ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა

საფუძვლისაგან; ბ) იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; გ) იყოს ფაქტობრივი, ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძვლად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის უნდა არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს.

უპირველესად, სასამართლო სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და 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 (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში, რაც გულისხმობს მას, რომ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს გათავისუფლების მართლობიერება.

ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“ დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლობიერად, კერძოდ, შრომის **უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული.** დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლობიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, Nას-1210-2018).

უშუალოდ გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველებზე მსჯელობისას

გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებლის ფაქტობრივი მტკიცება განხორციელდა იმ ფაქტთან მიმართებით, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძველი გახდა ე.წ. „ბარათების გაქეშების“ ფაქტების აღმოცენა მის დაქვემდებარებაში არსებულ ბენზინგასამართ სადგურზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის მნიშვნელობიდან და აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, სასამართლო არსებითად მსჯელობს გათავისუფლების საფუძველად მითითებული ფაქტისა და შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე.

უპირველესად სასამართლო შეეხება გათავისუფლების საფუძველად მითითებულ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტს და მიუთითებს, რომ დამსაქმებელს არ განუხორციელებია მტკიცება რამ გამოიწვია მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორი დამოუკიდებელი საფუძველით, ამასთანავე არ მიუთითებია, მითითებული ფაქტებიდან გამომდინარე რა მოცემულობა ქმნიდა მისთვის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის „სხვა ობიექტურ გარემოებას“.

გათავისუფლების მორე სამართლებრივ საფუძველთან მიმართებით კი სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება). **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.**

გასათვალისწინებელია, რომ 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 წესთა 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, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

უდავოა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია მოპასუხე კომპანიის საცალო ქსელის კოორდინატორის და ფინანსური ჯგუფის ხელმძღვანელის მოხსენებით ბარათში მითითებული გარემოებები ავტოგასამართ სადგურზე ბარათების ე.წ. გაქეშების ფაქტთან მიმართებით. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ მოპასუხის შედავება არ ემყარება ამ პროცესში მოსარჩელის უშუალო მონაწილეობის ფაქტს, შესაბამისად, მისი პასუხისმგებლობა ემყარება მასზე, როგორც დირექტორზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობების უხეშ დარღვევას.

დადგენილია, რომ მოსარჩელეს, სხვა ავტოგასამართი სადგურის დირექტორებთან ერთად, ავტოგასამართ სადგურებზე ე.წ. „ბარათების გაქეშების“ ფაქტების თაობაზე ეცნობა 2019 წლის მარტში მოპასუხე კომპანიაში გამართულ თათბირზე. თათბირის შემდეგ მოსარჩელემ დაუყოვნებლივ - იმავე დღეს, #11 ავტოგასამართ სადგურზე მომუშავე ოპერატორებისგან ამოიღო ყველა ის ფასდაკლების ბარათი, რომელიც კომპანიის აზრით მონაწილეობდა ე.წ. „ბარათების საეჭვო გაქეშების“ პროცესებში. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების - დამსაქმებლის მითითებისთანავე მოსარჩელის მიერ შესაბამისი ღონისძიებების მიღების და ბარათების ამოღების ფაქტის დადგენის პირობებში კი გაურკვეველია, რაში გამოიხატა უშუალოდ მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეშ დარღვევა. მით უფრო, როდესაც დამსაქმებლის მიერ არ არის წარმოდგენილი შესაბამისი შინაგანაწესი ან/და თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რომელიც ნათლად წარმოაჩენდა კონკრეტულად რა ნაკისრი მოვალეობა დაარღვია მოსარჩელემ ან/და რა მოვალეობა ვერ შეასრულა ჯეროვნად.

სასამართლო განსაკუთრებით ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ გათავისუფლების ბრძანება გამოცემულია 2019 წლის 01 აპრილს, მაშინ როცა საქმის მასალებით დადასტურებულია, რომ ამ ბრძანების საფუძველად მოაზრებული ფაქტები - ე.წ. „ბარათების გაქეშების ფაქტები“ დასრულებული იყო უკვე 2019 წლის მარტის თვეში - ოპერატორებისგან ამ ბარათების მოსარჩელის მიერვე ამოღების შედეგად. ფაქტობრივად დამსაქმებელმა თავისი დაგვიანებული რეაქციით თავადვე შექმნა იმ ვარაუდის დაშვების მაღალი ალბათობა, რომ საქმე შეიძლება გვქონდეს გათავისუფლების გარკვეულწილად ხელოვნურ საფუძველთან. ამასთანავე, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ განმარტებაზეც, რომ დამსაქმებელს უშუალოდ პროცესში მონაწილე ოპერატორები არ გაუთავისუფლებია და ამ ნაწილშიც დამსაქმებელს შესაბამისი მტკიცება (პირობითად იმის მითითება რომ კომპანიამ თავისი პოლიტიკიდან გამომდინარე შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა ე.წ. „გაქეშების პროცესში“ პირდაპირ ან ირიბად დაკავშირებულ

ყველა პირთან) თუნდაც სასამართლოს შინაგანი რწმენის შექმნისთვის არ განუხორციელებია.

შესაბამისად, სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას იმის თაობაზე, რომ გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული ფაქტი, არ ქმნის დასაბუთებულ ვარაუდსაც კი, რომ მართლზომიერად მივიჩნიოთ მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილება.

გარდა აღნიშნულისა, საკითხის კვლევისას სასამართლო აღნიშნავს, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio-ს** პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასებულ იქნეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და **რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით**.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ გათავისუფლების საფუძვლად მოაზრებულ მოხსენებით ბარათში მითითებული გარემოება შედეგობრივი თვალსაზრისით არ გამხდარა მოპასუხისთვის ფუნქციონირებისათვის ხელის შემშლელი, ვინაიდან დამსაქმებელი ვერ უთითებს რაიმე სახის შედეგობრივ ზეგავლენაზე. აღნიშნული სასამართლოს მოსაზრებით ასევე გამორიცხავს ქმედების „უხეშ“ დარღვევად კვალიფიკაციას და არ ქმნის სანქციის სახით სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს ამ ან/და სხვა სამართლებრივი საფუძველით.

შესაბამისად, მომხდარ ფაქტებთან მიმართებით მოსარჩელის პასუხისმგებლობის დადასტურების შემთხვევაში, ნაცვლად დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნაკლებად მძიმე სახდელის გამოყენებისა და შრომითი ხელშეკრულების შენარჩუნებისათვის უპირატესობის მინიჭებისა, მოპასუხემ პირდაპირ გამოიყენა უმკაცრესი სახდელი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რაც სასამართლოს მიერ ვერ იქნება დარღვევის ადეკვატურ სანქციად შეფასებული მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ხანგრძლივობის, დარღვევის ხასიათის და რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით. მით უფრო იმ ფონზე, როდესაც დამსაქმებელმა ასევე ვერ დაადასტურა, რომ შედარებით მსუბუქი სანქციის გამოყენებას მოსარჩელესთან მიმართებით აზრი ჰქონდა დაკარგული. სასამართლო განსაკუთრებით ყურადღებას ამახვილებს ასევე მხარეთა შორის არსებულ მრავალწლიან ურთიერთობაზე, რაც ბუნებრივია, ქმნის შთაბეჭდილებას, რომ წლების განმავლობაში არსებული საქმიანობით მოსარჩელე მინიმუმ აკმაყოფილებდა იმ სტანდარტს რასაც მოითხოვდა მისგან დამსაქმებელი.

თუნდაც ამ სტანდარტის დარღვევის შემთხვევაში კი პირდაპირ უმკაცრესი სანქციის გამოყენება ვერ მიიჩნევა დამსაქმებლის ადეკვატურ ქცევად და ვერ განაპირობებს ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერებას.

შესაბამისად, საქმის მასალებით ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი. განსახილველ შემთხვევაში სანქციის სახით პირდაპირ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ეწინააღმდეგება დასაქმებულის, რაც განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე სადავოდ გამხდარი ბრძანების ბათილად ცნობას.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე პუნქტის 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.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით”. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან არამართლზომიერად შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, შესაბამისად, უნდა განხორციელდეს მოსარჩელის უფლების რესტიტუცია და იგი აღდგენილ უნდა იქნეს დაკავებულ თანამდებობაზე.

აღნიშნულთან მიმართებით სასამართლო ასევე ყურადღებას გაამახვილებს მოპასუხე მხარის წარმომადგენლის სასამართლო სხდომაზე გაცხადებულ მითითებასთან მიმართებით იმის თაობაზე, რომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში მიზანშეუწონელია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა, ვინაიდან მოსარჩელის პოზიციაზე შესაბამისი ბრძანებით დანიშნულია სხვა პირი.

დასმულ საკითხთან მიმართებით სასამართლო მოკლედ მიუთითებს, რომ გათავისუფლებული მუშაკის თანამდებობაზე სხვა პირის დასაქმება მთლიანად განეკუთვნება „დამსაქმებლის რისკის“ სფეროს, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობის ხელშეკრულების არამართლზომიერების დადასტურების პირობებში უპირატესია გათავისუფლებული პირის უფლებებში აღდგენა და მესამე პირსა და დამსაქმებელს შორის არსებული ურთიერთობა ვერ იქნება ამ უფლების რეალიზებაზე უარის თქმის საფუძველი სასამართლოს მხრიდან. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს მოსარჩელის უფლებების რესტიტუცია იმავე ან/და ტოლფას თანამდებობაზე (სხვა ბენზინგასამართი სადგურის დირექტორის პოზიციაზე) აღდგენით. ამასთანავე, მხარეთა შორის არ იკვეთება იმგვარი გართულებული ურთიერთობა რაც შეიძლება სამომავლოდ ურთიერთობის ხელშემშლელი გახდეს. სწორედ ამიტომ, მიზანშეწონილია წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის მოსარჩელის მიერ ფორმულირებული სახით დაკმაყოფილება.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. 44-ე მუხლის მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

დადგენილია, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი განისაზღვრებოდა 825 ლარით.

შრომითსამართლებრივი დავიდან გამომდინარე განაცდურის (ზიანის) ანაზღაურების შესახებ საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც განხორციელებული იყო სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილითა და 411-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი წანამძღვრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რითაც დაარღვია სშკ-ის 37-ე მუხლის მოთხოვნები, ანუ სახეზეა საწარმოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; ბ) დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიადგა ზიანი, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც იგი მიიღებდა, რომ არა საწარმოს უკანონო მოქმედება..... განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის დეფინიციიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა

მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება” (იხ.სუსგ #ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის მიღება დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი სამართლებრივი შედეგია. განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის ნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მიჩნეულია ბათილად, განისაზღვრა ასევე მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი, რის შედეგადაც გამოიკვეთა არამართლობიერად გათავისუფლების გამო აღდგენილი დასაქმებულისათვის იძულებითი განაცდურის გაცემის საფუძველი. შესაბამისად, წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე ასევე საფუძვლიანია, თუმცა ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, აღნიშნული მოთხოვნა ექვემდებარება ნაწილობრივ დაკმაყოფილებას. მოსარჩელე მოითხოვს იძულებითი განაცდურის დაკისრებას 2019 წლის 01 აპრილიდან - გათავისუფლების თარიღიდან. თუმცა დადგენილია, რომ გათავისუფლების შემდეგ დამსაქმებელმა მოსარჩელეს გადასცა კომპენსაცია ერთი თვის სახელოფასო სარგოს ოდენობით. შესაბამისად, იძულებითი განაცდური მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 2019 წლის 01 მაისიდან.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის კანონით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს 0.07%-ის გადახდა.

კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების საკითხზე მსჯელობისას სასამართლო სასამართლო იზიარებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას (საქმე Nას-291-291-2018) და მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლიდან გამომდინარე სარჩელის დასაკმაყოფილებლად აუცილებელია შემდეგი წინაპირობების არსებობა: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი). ამასთან, სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა

იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას არ შეასრულებს, ანუ, თუ გამოიკვეთება გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა (იხ. სუსგ-ები: Nას-285-271-2013; Nას-1502-1422-2017; Nას-1257-1177-2017; Nას- 682-636-2017; №ას-82-82-2018).

განსახილველ შემთხვევაში კი, როდესაც მოსარჩელესთან შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა და იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს, შესაბამისად, ის აღარ წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების (ანგარიშსწორების) მოცდენის სუბიექტს. აღნიშნული გარემოება კი საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3-ე მუხლის მოსარჩელის სასარგებლოდ გამოყენებას და მოპასუხისთვის მოთხოვნილი ოდენობით პირგასამტეხლოს დაკისრებას გამორიცხავს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ს.ფ.42-43), შესაბამისად მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს აღნიშნული თანხის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის. შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს - 891 ლარის გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე დ----- შ-----ს სარჩელი მოპასუხე შპს „ლ----- ჯ-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ლ----- ჯ-----“-ს 2019 წლის 01 აპრილის #2--პ ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე დ----- შ----- შპს „ლ----- ჯ-----“-ს კუთვნილ #11 ავტოგასამართი სადგურის დირექტორის ან/და სხვა ტოლფას თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ლ----- ჯ-----“-ს მოსარჩელე დ----- შ-----ს სასარგებლოდ 2019 წლის 01 მაისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის - 825 ლარის (ხელზე ასაღები) ანაზღაურება;

1.4. სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის სახით 2019 წლის 01 აპრილიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ანაზღაურების დაყოვნების ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 825 ლარის 0.07%-ის გადახდის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

2. მოპასუხე შპს „ლ----- ჯ-----“-ს მოსარჩელე დ----- შ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

3. მოპასუხე შპს „ლ----- ჯ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 891 ლარის ანაზღაურება;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

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

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თამარ

