



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

15 ნოემბერი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - თ-----

წარმომადგენელი - ზ-----

მოპასუხე - შპს „მ-----“

წარმომადგენლები: მ-----, ე-----

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნები:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხის 21/10/2017წ. ბრძანება
მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის
გადახდა 120 000 აშშ დოლარის ოდენობით (ექვივალენტი ლარში
საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი კურსით).

სარჩელის საფუძვლები:

2016 წლის 1 ივლისს, შპს „მ-----“ და თ----- შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადაც იწურებოდა 2016 წლის 31 დეკემბერს. შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, თ----- დაინიშნა შპს „მ-----ს“ მენეჯერის პოზიციაზე.

2016 წლის 31 დეკემბერს, წინა შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის დღეს, მხარეთა შორის დაიდო განახლებული შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადაც განისაზღვრა 2018 წლის 31 დეკემბრამდე.

2017 წლის 21 ოქტომბერს, მოსარჩელეს წერილობით ეცნობა, რომ შპს „მ-----“ 2017 წლის დეკემბრიდან ვადაზე ადრე წყვეტდა შრომის ხელშეკრულებას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2018 წლის 19 დეკემბრის წერილით, მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხეს და თხოვა გადმოეცა მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანება და ასევე მიეთითებინათ კონკრეტულად რა ობიექტური გარემოება არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების შესაწყვეტად და დაესაბუთებინათ ასეთი გარემოების არსებობა.

2018 წლის 26 დეკემბერს, მოპასუხემ უარი განუცხადა მოსარჩელეს გათავისუფლების ბრძანებისა და დასაბუთების ჩაბარებაზე და მიუთითა, რომ მას ზეპირსიტყვიერად განემარტა გათავისუფლების მიზეზი და ასევე, მოსარჩელემ უარი განაცხადა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილით მინიჭებული უფლებამოსილების განხორციელებაზე.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოსარჩელეს გათავისუფლების პერიოდში არ გამოუთქვამს არანაირი პრეტენზია და არ მოუთხოვია მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების დასაბუთება. მოსარჩელემ მოპასუხეს მიმართა დასაბუთების მოთხოვნით მხოლოდ მოგვიანებით 2018 წლის დეკემბერში. შესაბამისად, მოსარჩელეს გაშვებული აქვს სასამართლოსათვის მიმართვის კანონით დადგენილი ვადა და სარჩელი ხანდაზმულია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2016 წლის 1 ივლისს, მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადაც იწურებოდა 2016 წლის 31 დეკემბერს. შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, მოსარჩელე დაინიშნა შპს „მ-----ს“ მენეჯერის პოზიციაზე. 2016 წლის 31 დეკემბერს, წინა შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის დღეს, მხარეთა შორის დაიდო განახლებული შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადაც განისაზღვრა 2018 წლის 31 დეკემბრამდე და მოსარჩელის ხელფასი

განისაზღვრა ყოველთვიურად 10 000 აშშ დოლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
 - შესაგებელი;
 - შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ-ები: 18-35);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. 2017 წლის 21 ოქტომბერს, მოსარჩელეს წერილობით ეცნობა, რომ შპს „მ-“ ვადაზე ადრე - 2017 წლის 1 დეკემბრიდან წყვეტდა მასთან შრომის ხელშეკრულებას, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

მხარეთა შორის, ამ გადაწყვეტილების შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2017 წლის 1 დეკემბრიდან. მოსარჩელესთან განხორციელდა საბოლოო ანგარიშსწორება და მას მიეცა კომპენსაცია ერთი თვის ხელფასის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
 - შესაგებელი;
 - შეტყობინება (ს.ფ.36);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2018 წლის 19 დეკემბრის წერილით, მოსარჩელის წარმომადგენელმა მიმართა მოპასუხეს და სთხოვა გადმოეცა მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანება და დასაბუთება.

2018 წლის 26 დეკემბერს, მოპასუხემ უარი განუცხადა მოსარჩელეს გათავისუფლების ბრძანებისა და დასაბუთების ჩაბარებაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
 - შესაგებელი;
 - მოსარჩელის წერილი (ს.ფ.37);
 - მოპასუხის წერილი (ს.ფ.38);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად თვლის საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს გაშვებული აქვს სარჩელის სასამართლოში წარდგენის ვადა, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შეტყობინება (ს.ფ.36);
- მოსარჩელის წერილი (ს.ფ.37);
- მოპასუხის წერილი (ს.ფ.38);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. სამართლებრივი შეფასება

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსებული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას,

მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

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.

5.2. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „შრომითი ურთიერთობა, 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“ (Nას-1274-2018, 25 დეკემბერი, 2018 წელი).

5.3. სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, წარმოადგენს მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენას - დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა

შეატყობინოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მისი გადაწყვეტილების თაობაზე, რათა ამ უკანასკნელს მიეცეს შესაძლებლობა, ისარგებლოს მისთვის კანონმდებლობით გარანტირებული უფლებებით.

5.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის 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. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ხოლო მე-6 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობით დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტით, 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 დამსაქმებელის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

5.5. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ, თავის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ: „გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების მიმართ სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესი (3 წლიანი ვადა) გამოიყენებოდა სშკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებამდე, ხოლო ამ ცვლილებების ამოქმედების შემდეგ, სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით დადგინდა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებისთვის სპეციალური ვადა, რომელიც შეადგენს 30 დღეს. საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებაზე უნდა გავრცელდეს არა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესი, არამედ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, რათა არ დაირღვეს მხარეთა თანასწორობის პრინციპი. ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის

მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან. საკასაციო პალატამ დამატებით აღნიშნა, რომ სშკ-ის არც 38-ე მუხლი და არც სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს, თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების უფლებაზე მაინც ვრცელდება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა, რომელიც აითვლება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების დასაქმებულისათვის ჩაბარების (შეტყობინების) დღიდან, (სუსგ №ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019 წელი; იხ. ასევე სუსგ საქმე №ას-1890-2018, 24 მაისი, 2019 წელი).

5.6. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოდ დგინდება, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს 2017 წლის 21 ოქტომბერს წერილობით შეატყობინა 2017 წლის 1 დეკემბრიდან მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 1 დეკემბრიდან. ამავდროულად, მოსარჩელეს მიეცა კომპენსაცია ერთი თვის ხელფასის ოდენობით.

მოსარჩელის წარმომადგენელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება მოპასუხეს მოსთხოვა 2018 წლის 19 დეკემბერს (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, 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.

5.7. განსახილველ შემთხვევაში, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზის საფუძველზე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ რამდენადაც მოსარჩელისათვის დამსაქმებლის წერილობითი გადაწყვეტილების საფუძველზე 2017 წლის 21 ოქტომბრიდანვე ცნობილი იყო ამავე წლის 1 დეკემბრიდან მისი სამსახურიდან კონკრეტული საფუძვლით დათხოვნის შესახებ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების მოთხოვნის თაობაზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან ერთი წლის შემდეგ დამსაქმებლისათვის მიმართვას ჰქონდა ფორმალური ხასიათი - სარჩელის შეტანის ვადის აღდგენის თვალსაზრისით.

სასამართლო თვლის, რომ თუ მოსარჩელისათვის აქტუალური იყო

მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების საკითხი, მას, ყველა გარემოების გათვალისწინებით, შეეძლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან კანონით დადგენილ 30 დღიან ვადაში მოეთხოვა დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების შესახებ, რასაც ადგილი არ ჰქონია.

5.8. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის წარმომადგენლის მითითებას, მოსარჩელის, როგორც უცხოეთის მოქალაქის მიერ, კანონის არცოდნის შესახებ, რამდენადაც აღნიშნული, ამ თვალსაზრისით არ წარმოადგენს რელევანტურ საფუძველს.

5.9. ვინაიდან 2017 წლის 21 ოქტომბერს, მოსარჩელეს წერილობით ეცნობა მოპასუხის გადაწყვეტილება, რომ დამსაქმებელი, ვადაზე ადრე - 2017 წლის 1 დეკემბრიდან წყვეტდა მასთან შრომის ხელშეკრულებას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ს.ფ.36), და მხარეთა შორის, შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2017 წლის 1 დეკემბრიდან, ხოლო სარჩელი შემოტანილია 2019 წლის 25 იანვარს, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი ხანდაზმულია, შესაბამისად, არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების საფუძველი.

6. სასამართლო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

რამდენადაც სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს გადახდილად სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა:

1. თ-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. სარჩელზე გადახდილი დარჩენილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, დარჩეს გადახდილად სახელმწიფო ბიუჯეტში.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით

თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

4. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
5. გადაწყვეტილების ასლი გაეგზავნოს მოსარჩელე, თ----- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ