



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/5912-17

„ 25“ იანვარი, 2018წ.
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – ლიანა გელაშვილი

აპელანტი

ბ-----ე

-

მ-----ი

წარმომადგენელი

-

სს „R-----რ“

თ-----ა

მოწინააღმდეგე

მხარე -

წარმომადგენელი

-

გასაჩივრებული

გადაწყვეტილება

– ბოლნისის რაიონული სასამართლოს
16.08.2017წ. გადაწყვეტილება

დავის საგანი

– ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღგენა,
განაცდურის ანაზღაურება, მორალური ზიანის
ანაზღაურება

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით
სარჩელის დაკმაყოფილება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ბ-----ის სარჩელი სს „R-----რ“ -ის მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღგენის, სახელფასო დავალიანებისა და განაცდურის ანაზღაურების და მორალური ზიანის ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდეს.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. ბ-----ე 2015 წლის 18 თებერვლიდან მუშაობდა სს „R-----რ“-ში უსაფრთხოების სამსახურის ოფიცრის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულებით, მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 1 წლით, 2016 წლის 18 თებერვლამდე.

2.2. ბ-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში (ხელზე ასაღები) 900 აშშ დოლარის შესაბამისი ექვივალენტის ოდენობით ეროვნულ ვალუტაში.

2.3. სს „R-----რ“-ის გენერალური დირექტორის 2015 წლის 9 დეკემბრის #4--- ბრძანებით ბ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომითი ხელშეკრულებითა (მუხ. 9) და შრომის შინაგანაწესით (პ. 3.1.5.; 3.1.15 და 3.6.1) დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის - 2015 წლის 7 ივლისიდან სამსახურში გამოუცხადებლობისა და არასაპატიო მიზეზით გაცდენის გამო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე.

ბრძანებას საფუძვლად დაედო უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის ი-----ს 2015 წლის 7 დეკემბრის სამსახურებრივი ბარათი და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის კ-----ის 2015 წლის 8 დეკემბრის სამსახურებრივი ბარათი.

2.4. გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მოსარჩელის უფლებამოსილმა წარმომადგენელმა ჩაიბარა 2015 წლის 11 დეკემბერს.

2.5. 2015 წლის 8 ნოემბერს ბ-----ე გაემგზავრა საქართველოდან.

2.6. ბ-----ეს მიღებული აქვს ხელფასი 2015 წლის ივლისის თვის შრომის ანაზღაურების ჩათვლით.

2.7. 2015 წლის 6 აგვისტოდან ბ-----ის ფუნქციები შეითავსა სხვა თანამშრომელმა.

2.8. შრომითი ხელშეკრულების 5.3. პუნქტის თანახმად, იძულებითი მოცდენის შემთხვევაში დასაქმებულს შრომითი ანაზღაურება არ მიეცემა.

2.9. 2015 წლის 3 ოქტომბერს ბ. ხ-----მ განცხადებით მიმართა სს „R-----რ“-ის გენერალურ დირექტორს და ითხოვა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების

ოფიციალური მიზეზის შესახებ იფორმაციის მიწოდება.

ამავე წლის 9 ნოემბერს ბ. ხ-----მ განმეორებით მიმართა გენერალურ დირექტორს და მოითხოვა წერილობითი პასუხი მის სამსახურებრივ სტატუსზე და მისთვის კანონით დაკისრებულ კომპენსაციაზე.

2015 წლის 14 დეკემბერს მოსარჩელის წარმომადგენელმა განცხადებით მიმართ კომოანიის კადრების მართვის დეპარტამენტს და მოითხოვა შინაგანაწესი, რაც მას გაეგზავნა 2016 წლის 11 იანვარს. 2016 წლის 5 თებერვალს კი მოსარჩელის წარმომადგენელმა მოითხოვა ბ. ხ-----ის 2015 წლის განმავლობაში დარიცხული ხელფასი, ასევე თუ როდის დაერიცხა ბოლო სამსახურებრივი სარგო.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.10. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის განმარტებას იმის თაობაზე, რომ სარჩელით სასამართლოს დეკემბერში მომართა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. ხოლო საქართველოს სსკ-ის 103-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი წინადადების თანახმად, მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამდენად, თვითოეულმა მხარემ თავად უნდა განსაზღვროს, ერთის მხრივ თუ რა საფუძვლით მოითხოვს ის სარჩელის დაკმაყოფილებას (მოსარჩელის შემთხვევაში) და მეორეს მხრივ - რომელ ფაქტობრივ გარემოებებსა და არგუმენტებზე მითითებით დაიცავს ის თავს სასარჩელო მოთხოვნისაგან (მოპასუხის შემთხვევაში).

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ საპროცესო კანონმდებლობა განსაზღვრავს საქმის განხილვის სტადიებს. თითოეული სტადია ემსახურება გარკვეული საპროცესო მოქმედების შესრულებას, რის შემდეგაც ამ საპროცესო მოქმედების შესრულება დასაშვებია მხოლოდ კანონით გათვალისწინებული საპატიო მიზეზით. საქმის განხილვის სტადიებად დაყოფა და ამ სტადიების

გათვალისწინებით მხარეთა საპროცესო უფლებების განსაზღვრა ემსახურება სწრაფი, სწორი და ეფექტური მართლმსაჯულების განხორციელების მიზანს. ამგვარად უზრუნველყოფილია საქმის სათანადო მომზადება და მტკიცებულებათა გამოკვლევა.

როგორც აღინიშნა, სამოქალაქო პროცესში ორივე მხარე სარგებლობს თანაბარი უფლებებით. აღნიშნულის ერთ-ერთი გამოხატულებაა ფაქტობრივ გარემოებათა ამომწურავი მითითება და მტკიცებულებათა წარმოდგენა მხოლოდ საქმის მოსამზადებელი ეტაპზე. საქართველოს სსკ-ის 178-ე მუხლი და სარჩელის ფორმა ითვალისწინებს მოთხოვნის საფუძვლად არსებული თითოეული ფაქტობრივი გარემოების განცალკევებით აღნიშვნას მისი დამადასტურებელი მტკიცებულების მითითებითა და დართვით. თავის მხრივ მოპასუხეს შესაგებლით შესაძლებლობა ეძლევა, პასუხი გასცეს თითოეულ ფაქტობრივ გარემოებას და მიუთითოს ეთანხმება თუ არა მას, და თუ არ ეთანხმება რატომ. ახალ არგუმენტებზე მითითების და ახალი მტკიცებულებების წარმოდგენის შესაძლებლობა მხარეებს აქვთ მოსამზადებელ სხდომაზე, რის შემდეგაც სასამართლო საქმეს მიიჩნევს მომზადებულად და ნიშნავს მთავარ სხდომას.

ამგვარად, საქმის არსებითი განხილვის დაწყების მომენტისათვის როგორც მხარეებისათვის, ისე სასამართლოსათვის ცნობილია როგორც სარჩელის, ისე შესაგებლის საფუძვლად არსებული ფაქტობრივი გარემოებებისა და მათი დამადასტურებელი მტკიცებულებების შესახებ. ეს უზრუნველყოფს მხარეთა თანასწორ მოპყრობას - ორივეს აქვს შესაძლებლობა გააქარწყლოს მოწინააღმდეგე მხარის არგუმენტები, ხოლო სასამართლოს აძლევს საშუალებას ერთ სხდომაში განიხილოს საქმე და მიიღოს გადაწყვეტილება.

საპროცესო კანონმდებლობაში ეს შეზღუდვა ასახულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 219-ე მუხლში, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად, მხარეები შეზღუდული არიან, ახსნა- განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე ჯერ კიდევ შესაგებელში, ანუ საქმის განხილვის მოსამზადებელ ეტაპზე მიუთითებდა სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე. შესაგებელია მოსარჩელეს ჩაბარდა კანონით გათვალისწინებული წესით. შესაბამისად, მისთვის საქმის არსებითი განხილვის დაწყებამდე ცნობილი იყო მოპასუხის ეს არგუმენტი. მიუხედავად ამისა, მოსარჩელეს აღნიშნული ფაქტის საწინააღმდეგო არსებითი შედავება, ანუ თუ რატომ არ უნდა მიჩნეულიყო მოთხოვნა ხანდაზმულად, სასამართლოსათვის მოსამზადებელ ეტაპზე არ წარმოუდგენია. უფრო მეტიც, მან მხოლოდ რეპლიკის ეტაპზე მიუთითა ხანდაზმულობის გამომრიცხველ ფაქტზე - სარჩელის აღძვრაზე 2015 წლის დეკემბერში. ამასთან, რაიმე საპატიო

მიზეზზე, რის გამოც შეუძლებელი იყო ამ ფაქტის დროულად დაფიქსირება, მას არ მიუთითებია. ზემოთ მითითებული სამართლებრივი საფუძვლების გათვალისწინებით, სასამართლო ვერ გაითვალისწინებს ისეთ ფაქტობრივ გარემოებას, რომელიც მხარის მიერ მოსამზადებელ ეტაპზე არ გაცხადებულა. თუმცა იმ შემთხვევაშიც კი, მოსარჩელეს აღნიშნულის თაობაზე მოსამზადებელ ეტაპზე რომ განეცხადებინა, ის მაინც ვერ დაადასტურებდა ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტას, ვინაიდან მოსარჩელეს მის მიერ მითითებული ფაქტის დამადასტურებელი არცერთი მტკიცებულება სასამართლოში არ წარმოუდგენია. სარჩელზე დასმული ბეჭედი კი მიუთითებს, რომ სარჩელით მან საქალაქო სასამართლოს (რომელმაც შემდგომში საქმე განსახილველად გადაუგზავნა ბოლნისის რაიონულ სასამართლოს) მიმართა 2016 წლის 4 აპრილს.

2.11. სარჩელში აღნიშნულია: „მოპასუხე მხარე უთითებს, თითქოს მოსარჩელე გაუგებარი მიზეზით არ ცხადდებოდა სამსახურში და სწორედ ამიტომ 5 თვის შემდეგ მიიღეს გადაწყვეტილება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. აღნიშნულ მოტივაციაზე ზემოთ უკვე ვისაუბრეთ, რომ ეს იყო კომპანიის ხელმძღვანელობის იძულება, რათა მოსარჩელე აღარ გამოცხადებულიყო სამსახურში და 2015 წლის 7 ივლისიდან 2 კვირის თავზე მის პოზიციაზე უკვე დანიშნულ იქნა სხვა პიროვნება.“

თუმცა სასამართლოს ხდომალზე მან დამაჯერებლად ვერ განმარტა, თუ რა იგულისხმებოდა კომპანიის ხელმძღვანელობის მხრიდან იძულებაში. უშუალოდ მოსარჩელემ მიუთითა, რომ რამდენჯერმე უთხრეს, არ მოხვდეთ, რის შემდეგაც აღარ გამოცხადებულა. ხოლო მისმა წარმომადგენელმა განმარტა, რომ მოსარჩელე რამდენჯერმე მივიდა, მაგრამ არ შეუშვეს.

ამდენად, მოსარჩელე ადასტურებს, რომ ის (მართალია, ადმინისტრაციის მითითებით, მაგრამ მაინც) არ ცხადდებოდა სამსახურში 2015 წლის 7 ივლისის ინციდენტიდან მალევე. აღნიშნული გარემოება ასევე დასტურდება მოსარჩელის წერილით, სადაც ის უთითებს, რომ ამა წლის 20 ივლისიდან მისთვის დაუდგენელი მიზეზების გამო სამსახურიდან არაოფიციალურად არის გათავისუფლებული, რაც თავისთავად მოიაზრებს მის გამოუცხადებლობას კომპანიაში.

რაც შეეხება მოპასუხე კომპანიის მხრიდან იძულებას, აღნიშნული გარემოება არ დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით. ამასთან, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ მისი გამოუცხადებლობის არასაპატიო მიზეზის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება.

მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი პრინციპი მოცემულია საქართველოს სსკ-ის მე-4, 102-ე და 103-ე მუხლებში (დეტალურად იხილეთ გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტში.). შრომის კოდექსი ითვალისწინებს განსხვავებულ წესს, რაც მოცემულია მითითებული კოდექსის 38-ე მუხლში,

რომელიც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს განსაზღვრავს. თუმცა ასეთ შემთხვევაშიც, დამსაქმებელი ვალდებულია ამტკიცოს ის საფუძველი, რაც გახდა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი - მოცემულ შემთხვევაში

სამსახურში გამოუცხადებლობა, რაც სადავო არ არის. ხოლო ის ფაქტი, რომ გამოუცხადებლობა საპატიო მიზეზით ან დამსაქმებლის ბრალით იყო განპირობებული, დასაქმებულის მტკიცების ტვირთში შემავალი გარემოებაა, ვინაიდან ფაქტის არარსებობის (ანუ რომ არ არსებობდა საპატიო მიზეზი) დამტკიცება, როგორც წესი, შეუძლებელია.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელს არ ერთვის მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოების დამადასტურებელი არცერთი მტკიცებულება. ასეთი მტკიცებულება მას არც მოგვიანებით წარმოუდგენია. რაც შეეხება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტაციას, მათგან უსაფრთხოების გამოკითხვის ოქმში საუბარია 2015 წლის 4 ივლისს მომხდარ ფაქტზე, მაგრამ აღნიშნული ოქმი არ იძლევა დასკვნის გაკეთების საფუძველს, რომ მოსარჩელეს აეკრძალა სამუშაოზე გამოცხადება. ხოლო 2015 წლის 5 ოქტომბრის და 9 ნოემბრის წერილები შედგენილია მოსარჩელის სამსახურში გამოუცხადებლობიდან დაახ. 2 და 3 თვის შემდეგ, ამასთან იმ დროს, როდესაც საქმეში უკვე ჩაბმული იყო მოსარჩელის წარმომადგენელი. შესაბამისად, ისინი ვერ ჩაითვლება ობიექტური და მიუკერძოებელი ინფორმაციის დამადასტურებელ მტკიცებულებად. თუმცა ასეც რომ არ იყოს, არც ამ წერილებშია საუბარი მოპასუხე ორგანიზაციის მხრიდან მოსარჩელის სამუშაოზე არ დაშვების შესახებ. თავად მოსარჩელეს კი, როგორც აღინიშნა, მის მიერ მითითებული მტკიცებულების დამადასტურებელი რაიმე გარემოება სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, რომ მისი სამუშაოზე გამოუცხადებლობა დამსაქმებლის ბრალით იყო გამოწვეული.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.12. მოპასუხე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ერთ-ერთ საფუძველად მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ დაცული არ არის სარჩელის აღძვრის კანონით გათვალისწინებული ერთთვიანი ვადა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს იმ პროცედურას, რომელიც უნდა დაიცვან დასაქმებულმა და დამსაქმებელმა, თუ მათ შორის არის დავა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობიერებასთან დაკავშირებით. კერძოდ, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის 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. მე-5 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ხოლო მე-6 ნაწილის თანახმად – დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ხოლო მე-7 ნაწილის თანახმად, 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.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვადები შეეხება არა მხოლოდ მტკიცების ტვირთის განაწილებას, არამედ მოთხოვნის განხორციელების უფლებასაც. როგორც აღინიშნა, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ხოლო დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

შრომის კოდექსი განმარტავს, თუ რა შედეგს გამოიწვევს დამსაქმებლის მიერ მისთვის დაწესებული 7 დღიანი ვადის დარღვევა - 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 (შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილი). რაც შეეხება იმ შემთხვევაში, როდესაც თავად დასაქმებული არ დაიცავს კანონით გათვალისწინებულ ვადებს, სასამართლო მიუთითებს, რომ სარჩელის აღძვრის ვადა, როგორც მითითებული ნორმები ცხადყოფს, დაკავშირებულია დამსაქმებლის პასუხთან და აითვლება დასაქმებულის მიერ 30 დღიან ვადაში მიმართულ წერილზე პასუხის მიღებიდან. ხოლო თუ პასუხი მიღებულ არ იქნა შვიდი დღის ვადაში, 30 დღის განმავლობაში დასაქმებულს უფლება აქვს სარჩელი აღძრას სასამართლოში და მოითხოვოს სამუშაოზე აღდგენა. ეს უფლება დროშია შეზღუდული და მისი ამოწურვის შემდეგ სარჩელის დაკმაყოფილება დაუშვებელია.

მაგრამ შრომის კოდექსი არ აწესრიგებს ისეთ შემთხვევას, როდესაც

დასაქმებული საერთოდ არ მიმართავს დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე წერილობითი შეტყობინებით, ან მიმართავს დაგვიანებით, 30 დღიანი ვადის ამოწურვის შემდეგ.

გასაჩივრების მოკლე ვადა უზრუნველყოფს ურთიერთობის სიცხადეს და ბრუნვის სტაბილურობას. ამგვარად, გამოირიცხება დასაქმებულის მიერ ცალკეულ შემთხვევაში გასაჩივრების უფლებით მანიპულაცია. გასაჩივრების ხანგრძლივი ვადის არსებობა უშვებს შესაძლებლობას, დასაქმებულმა, რომელსაც შესაძლოა, სულაც არ ჰქონდეს კვლავ დასაქმების ინტერესი, ხანდაზმულობის, მაგალითად, სამწლიანი ვადის ფარგლებში უკანასკნელ თვეს მიმართოს სასამართლოს ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე კანონიერების გასაჩივრების საფუძვლით და მოითხოვოს ამ სრული დროის განმავლობაში განაცდური ხელფასის ანაზღაურება. ამასთან, ამ პერიოდის განმავლობაში მან შეიძლება სხვა პირი დაასაქმოს გათავისუფლებულის ნაცვლად და მოლოდინი იმისა, რომ ის ხანდაზმულობის ვადის ამოწურვას დაელოდოს ახალი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებამდე, არაგონივრულია. სწორედ ამგვარი შემთხვევების გამორიცხვას ემსახურება გასაჩივრების ვადის შემჭიდროება.

თუ დასაქმებული საპატიო მიზეზით გაუშვებს გასაჩივრების ვადას, მას ხელშეკრულების მოშლის კანონიერების საფუძვლით დავის შესაძლებლობა საბოლოოდ მოესპობა და ეს შეუქცევადია (ჩ-----, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 135-136, ხელმისაწვდომია ბმულზე <http://www.library.court.ge/upload/5875>).

იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმული მოსაზრების თანახმად, „იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული არ იყენებს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4–მე-7 ნაწილებით გათვალისწინებულ უფლებას, მოითხოვოს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების მოშლის წერილობითი დასაბუთება, ხელშეკრულების მოშლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის ათვლა შესაძლოა ლოგიკურად ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ნების გამოვლენის მისვლის (მაგ., შეტყობინების ჩაბარების) მომენტიდან აითვალოს“ (ჩ-----, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 137-138, ხელმისაწვდომია ბმულზე <http://www.library.court.ge/upload/5875.pdf>).

ამ მოსაზრებას იზიარებს სასამართლო პრაქტიკაც (სუსგ 2 ივნისი, 2017 წ., საქმე №ას-359-335-2017). ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღე განსაზღვრულია დასაქმებულისათვის, რათა მან ქმედით ზომებს მიმართოს თავისი უფლებების დასაცავად და

დროულად აცნობოს დამსაქმებელს, რომ ის არ ეთანხმება შრომითი ურთიერთობის დასრულებას, ან მისთვის გაუგებარია ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები. კომპანია, რომელიც ათავისუფლებს დასაქმებულს, 30 დღის განმავლობაში მოლოდინის რეჟიმშია, გახდება თუ არა მისი გადაწყვეტილება სადავო. ამ დროის ამოწურვის შემდეგ კი სამართლებრივი მდგომარეობა აღარ არის მერყევი. ცხადია, დასაქმებული უფლებამოსილია, ნებისმიერ დროს მიმართოს დამსაქმებელს და მოითხოვოს გათავისუფლების საფუძვლების განმარტება, თუმცა 30 დღიანი ვადის ამოწურვის შემდეგ მხოლოდ დამსაქმებლის ნებაზეა დამოკიდებული, მისთვის ყოველგვარი ნეგატიური შედეგის გარეშე განმარტავს თუ არა ის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნული ნორმა შეესაბამება ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლის პირველ ნაწილს, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლებათა და მოვალეობათა განსაზღვრისას ან წარდგენილი ნებისმიერი სისხლისამართლებრივი ბრალდების საფუძვლიანობის გამორკვევისას ყველას აქვს გონივრულ ვადაში მისი საქმის სამართლიანი და საქვეყნო განხილვის უფლება კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ.

თუმცა სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება არ არის აბსოლუტური. შეზღუდვა დასაშვებია და შეესაბამება ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის მოთხოვნებს იმ შემთხვევაში, თუ იგი ემსახურება კანონიერ მიზანს; დაცულია გონივრული თანაზომიერება დაწესებულ შეზღუდვასა და დასახულ მიზანს შორის (ტ-----/საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თბილისი, 2013, 520).

მოცემულ შემთხვევაში, შრომის კოდექსი აწესებს შეზღუდვას ვადაზე, რომლის განმავლობაშიც დაინტერესებულმა პირმა უნდა მიმართოს სასამართლოს სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნით. ასეთი შეზღუდვა ვერ ჩაითვლება კონსტიტუციასთან შეუსაბამოდ, ვინაიდან ემსახურება კანონიერ მიზანს.

ამდენად, დასაქმებულმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების მიღებიდან ან უნდა მიმართოს დასაქმებულს გათავისუფლების მიზეზების განმეორების მოთხოვნით, ან სარჩელი აღძრას სასამართლოში.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელეს ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ჩაბარდა 2015 წლის 11 დეკემბერს. მან მოპასუხე ორგანიზაციას წერილით მიმართა ამავე წლის 14 დეკემბერს, თუმცა მოითხოვა არა გათავისუფლების მიზეზების განმარტება, არამედ შინაგანაწესი. განმეორებით მან მოპასუხეს მიმართა 2016 წლის 5 თებერვალს, ანუ 30 დღიანი ვადის ამოწურვის შემდეგ, ამასთან, წერილით ის ითხოვდა დარიცხული ხელფასის შესახებ ინფორმაციას. ხოლო სარჩელი მან

სასამართლოში აღძრა 2016 წლის 4 აპრილს. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობის ვადა. „ხანდაზმულობა“ სამოქალაქო სამართალში გამოხატავს იმ აზრს, რომ რომელიმე ურთიერთობას, მდგომარეობას, მოვლენას ადგილი ჰქონდა იმდენად დიდი ხნის წინ, რომ ხანგრძლივი დროის გასვლა განსაზღვრული სახით გავლენას ახდენს პირთა უფლებებსა და ვალდებულებებზე. ხანდაზმულობა არის ვადა, რომლის განმავლობაში პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შეუძლია მოითხოვოს თავისი უფლების იძულებითი განხორციელება ან დაცვა. ხანდაზმულობის ვადის გასვლა, მართალია, არ აქარწყლებს უფლებას, მაგრამ სკობს ამ უფლების იძულებითი განხორციელების შესაძლებლობას. ამასთან, სსკ-ის 138-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება, თუ უფლებამოსილი პირი შეიტანს სარჩელს მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად ან მის დასადგენად, ანდა შეეცდება დაიკმაყოფილოს მოთხოვნა სხვა საშუალებით, როგორცაა სახელმწიფო ორგანოსათვის ან სასამართლოში განცხადებით მიმართვა მოთხოვნის არსებობის შესახებ, ანდა აღმასრულებელი მოქმედების განხორციელება. შესაბამისად გამოიყენება 139-ე და 140-ე მუხლები. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ გაუშვა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების კანონით განსაზღვრული ვადა, ამასთან, მოცემული არ არის ხანდაზმულობის შეწყვეტის საფუძვლები. შესაბამისად, მას მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უნდა ეთქვას უარი.

2.13. მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს. უპირველეს ყოვლისა უნდა აღინიშნოს, რომ მოსარჩელე ითხოვს არ სახელფასო დავალიანების, არამედ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას, რითაც ის ადასტურებს, რომ სადავო პერიოდში მას შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებები არ შეუსრულებია.

შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

აღნიშნული ნორმა ასახავს შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის არსს, რომელიც თითოეული მხარისათვის განსაზღვრულ უფლებასა და მოვალეობაში გამოიხატება. შრომითი ურთიერთობა ორი კომპონენტისაგან შედგება, რომელთა თანხვედრით ერთიანი მიზანი მიიღწევა - სრულდება კონკრეტული სამუშაო. ხელფასის დანიშნულება იმ გაწეული შრომის ანაზღაურებაა, რასაც დასაქმებული ახორციელებს ხელშეკრულების ფარგლებში (აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ გაწეული შრომა არ გულისხმობს

მხოლოდ ამ შრომის შედეგს. შრომით სამართლებრივი ურთიერთობისას ასევე მნიშვნელოვანია პროცესი, რაც მას განასხვავებს ნარდობის ხელშეკრულებისაგან). ამაზე მეტყველებს შრომის კოდექსის მე-10 მუხლიც, რომლის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პირადად შეასრულოს. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელე სადავო პერიოდში არ ასრულებდა სამუშაოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.

ჩვეულებრივ, „დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენად“ განიხილება იმგვარი ვითარება, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გარეშე დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომითი მოვალეობების შესრულების საშუალებას არ აძლევს, მაგალითად, არ უზრუნველყოფს შესაბამისი სამუშაოთი, სამუშაო ადგილით და ა. შ. (სუსგ ას-1429-1444- 2011, 21.03.2012).

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოცდენა გამოწვეული იყო დასაქმებულის ბრალით, ანუ ის თავად არ ცხადდებოდა სამუშაოზე, ხოლო მოპასუხის მხრიდან იძულება მან ვერ დაადასტურა. შესაბამისად, მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი არ არსებობს.

2.14. მოსარჩელე ასევე ითხოვს იძულებითი განაცდურისათვის მისაღები თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრებას მოპასუხისათვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდა, აღნიშნული მოთხოვნაც უსაფუძვლოა.

2.15. ბ. ხ---ის მოთხოვნა საქმიანი რეპუტაციის, პატივისა და ღირსების შელახვისათვის კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

მოთხოვნის დამფუძნებელ მატერიალურ-სამართლებრივ საფუძველს სამართლებრივ ნორმას წარმოადგენს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-18 მუხლი, რომელიც ბლანკეტური შინაარსისაა და მოიცავს დათქმას სპეციალურ კანონზე - „სიტყვისა და გამოხატვის შესახებ“ საქართველოს კანონზე.

მე-18 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, პირს უფლება აქვს სასამართლოს მეშვეობით, კანონით დადგენილი წესით დაიცვას საკუთარი პატივი, ღირსება, პირადი ცხოვრების საიდუმლოება, პირადი ხელშეკრულებულობა ან საქმიანი რეპუტაცია შელახვისაგან. ამავე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, ამ მუხლით

გათვალისწინებული სიკეთის დაცვა ხორციელდება, მიუხედავად ხელმყოფის ბრალისა. ხოლო, თუ დარღვევა გამოწვეულია ბრალეული მოქმედებით, პირს შეუძლია მოითხოვოს ზიანის (ზარალის) ანაზღაურებაც. ზიანის ანაზღაურება შეიძლება მოთხოვილ იქნეს იმ მოგების სახით, რომელიც წარმოექმნა ხელმყოფს. ბრალეული ხელყოფის შემთხვევაში უფლებამოსილ პირს უფლება აქვს მოითხოვოს არაქონებრივი (მორალური) ზიანის ანაზღაურებაც. მორალური ზიანის ანაზღაურება შეიძლება ქონებრივი ზიანის ანაზღაურებისაგან დამოუკიდებლად.

ამავე კოდექსის 413-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი, არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურება შეიძლება მოთხოვილ იქნეს მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით. შესაბამისად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ ზემოთ მითითებული „სიტყვისა და გამოხატვის შესახებ“ კანონით, რომელიც წარმოადგენს პატივისა და ღირსების სამოქალაქო რეგულირების შემავსებელ ნორმას და საბოლოოდ, ქმნის საკითხის სამოქალაქო კოდექსით გადაწყვეტის წინაპირობას (სუსგ საქმე №ას-53-49-2017, 7 აპრილი, 2017 წელი). პირის საქმიანი რეპუტაცია არის საქმიანი ბრუნვის სფეროში კონკრეტული პირის საქმიანი თვისებების, უნარების შესახებ შექმნილი აზრი - ასეთი აზრი საზოგადოებაში, სოციალურ გარემოში ყალიბდება, რამაც შესაძლებელია განაპირობოს როგორც მისი სამომავლო წარმატება, ისე წარუმატებლობა. ამდენად, ფიზიკური პირის საქმიან რეპუტაციაში შესაძლებელია მისი პატივი და ღირსება მოიაზრებოდეს, ვინაიდან საქმიანი რეპუტაცია გათანაბრებულია კონკრეტული პროფესიის მქონე პირის ავტორიტეტთან. ნებისმიერი განცხადება, რომელშიც პირის სახელია მითითებული, საქმიანი რეპუტაციის შელახვად ყოველთვის არ ჩაითვლება, მაგალითად, პირის სამსახურიდან გათავისუფლება (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან აღნიშნულის შესახებ ბრძანების გამოქვეყნება და სხვა (იხ. სამოქალაქო კოდექსის მე-18 მუხლის კომენტარი, www.gccc.ge).

ამასთან, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ როგორც სსკ-ის მე-18 მუხლი, ისე „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონი აუცილებელ წინაპირობად მიიჩნევს ინფორმაციის გავრცელებას (მითითებული კანონის პირველი მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის ნახმად, განცხადება არის ინფორმაცია, რომელიც განმცხადებელმა საჯაროდ გაავრცელა ან მესამე პირს გააცნო). გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კი ბარდება და ეცნობება მხოლოდ იმ პირს, ვის მიმართაც არის მიღებული ეს ბრძანება. შესაბამისად, მისი გავრცელება არ ხდება. აღნიშნული გარემოება არც მოცემულ შემთხვევაში დასტურდება.

გარდა ამისა, ის გარემოება, რომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებული საფუძველი - არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე გამოუცხადებლობა, ცილისწამება – არსებითად მცდარი ფაქტის შემცველი და პირისთვის ზიანის მიმყენებელი, მისი სახელის გამტეხი განცხადებაა („სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონის

პირველი მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი), მოსარჩელემ ვერ დაამტკიცა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მითითებული მოთხოვნაც უსაფუძლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად რომ სარჩელი ხანდაზმულია. აპელანტის განმარტებით, მოსარჩელის მიერ მითითებული იქნა იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ სარჩელით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მხარემ პირველად მიმართა 2015 წლის დეკემბერში, თუმცა სარჩელი რამოდენიმეჯერ დარჩა განუხილველი კონკრეტული მოსაზრებების გამო, რაც ასახულია საქმის წარმოების ელექტრონულ სისტემაში.

3.2. აპელანტის განმარტებით, უსწორია სასამართლოს მსჯელობა, თითქოს მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელის სამსახურში გამოუცხადებლობა გამოწვეული იყო დამსაქმებლის ბრალით. აპელანტის განმარტებით, თავად მოპასუხე მიუთითებს შესაგებელში, რომ ივლისში მომხდარი ინციდენტის შემდეგ, 2015 წლის 05 აგვისტოდან ბ-----ის ფუნქციები შეთავსებული იქნა სხვა თანამშრომლისთვის (იხ.: შესაგებელი). გარდა ამისა, სასამართლომ არასწორად შეაფასა სარჩელსა და შესაგებელზე დართული წერილობითი მტკიცებულებები, აღნიშნა რა, რომ ისინი ვერ ჩაითვლება ობიექტური და მიუკერძოებელი ინფორმაციის დამადასტურებელ მტკიცებულებად, რადგან საქმეში უკვე ჩაბმული იყო მოსარჩელის წარმომადგენელი. აპელანტის განმარტებით, დასტურდება, რომ მოსარჩელე დამსაქმებელმა ჩაანაცვლა სხვა თანამშრომლით ისე, რომ მოსარჩელე არ გაუთავისუფლებია სამსახურიდან. სასამართლომ გადაწყვეტილებაში აღნიშნულზე არ იმსჯელა და ვერ ახსნა ის გარემოება, რომ თუ დადგენილი იყო ბ-----ის ბრალეულობა, რატომ მოხდა მისი სამსახურიდან განთავისუფლება არა 2015 წლის 5 აგვისტოს, არამედ 2015 წლის 9 დეკემბერს. აპელანტის განმარტებით, გადაწყვეტილების დასასაბუთებლად იმ გარემოების მოშველიება, რომ მტკიცებულება საქმეში წარმომადგენლის ჩართვის გამო სუბიექტური და მიკერძოებულია, ყოველგვარ სამართლებრივ და ლოგიკურ ჩარჩოს სცილდება.

3.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. აპელანტის განმარტებით, დამსაქმებელს უნდა ჰქონოდა მოსარჩელის მიმართ

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრული საფუძველი - დასაქმებულის მხრიდან ისეთი ხარისხის დარღვევა, რაც გაამართლებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. აპელანტის მითითებით, თუ დამსაქმებელი მოსარჩელის მიერ შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად თვლიდა არა მომხდარ ინციდენტს, რის გამოც რეალურად შეწყვიტა მასთან შრომითი ურთიერთობა, არამედ - მოსარჩელის მიერ სამსახურში გამოუცხადებლობას, რატომ არ გააფრთხილა ივლისიდან დეკემბრამდე თუნდაც ერთი სატელეფონო ზარით, ან თუნდაც ოფიციალური წერილით ან/და რატომ არ გამოიყენა შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინარული ზემოქმედების ნაკლებად მკაცრი ღონისძიებები გათავისუფლებამდე. მით უფრო, რომ დასაქმებული წარსულში არ ყოფილა შემჩნეული შრომითი მოვალეობების დარღვევაში.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

აპელანტის მითითებით, საპროცესო სამართალში არსებული მტკიცების ტვირთი იმგვარად უნდა განაწილდეს, რომ მოსარჩელეს და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების მტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცებაც მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. ამასთან, არამარტო მოსარჩელეა ვალდებული ამტკიცოს სარჩელში მითითებული გარემოებები, არამედ მოპასუხეც უნდა დაადასტუროს შესაგებელში მოყვანილი გარემოებები.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 25-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სამოქალაქო საქმეებს სააპელაციო წესით განიხილავს სამი მოსამართლე. ამ კოდექსის მე-14 მუხლით განსაზღვრული საქმეები, ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, რომლის ღირებულება არ აღემატება 10 000 ლარს, ასევე შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავები შეიძლება ერთპიროვნულად განიხილოს სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლემ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს

ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1. სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება რა მოცემულ საქმეზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და სამართლებრივ დასკვნებს (წინამდებარე განჩინების 2.1. – 2.15. პუნქტები), მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და ყურადღებას გაამახვილებს საქმის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელოვან შემდეგ გარემოებაზე:

4.2. აპელანტსა და სს „R-----რ“-ს შორის დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით (ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 18.02.2015-დან-18.02.2016-მდე) ბ.ხ----- სს „R-----რ“-ში მიღებულ იქნა სამუშაოდ უსაფრთხოების სამსახურის ოფიცრის თანამდებობაზე. ზემოაღნიშნული ხელშეკრულების 5.3. მუხლის მიხედვით, იძულებითი მოცდენის შემთხვევაში დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება არ მიეცემა. ამავე ხელშეკრულების 9.1.1., 9.1.2, 9.1.3., მუხლების მიხედვით დასაქმებული პასუხისმგებელია წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულებაზე, შეუსრულებლობაზე ან დარღვევაზე, მისი არაკომპეტენტურობით, დაუდევრობით და დაკისრებული მოვალეობების მიმართ გულგრილი დამოკიდებულებით, შრომის შინაგანაწესის, უსაფრთხოების წესებისა და ინსტრუქციების დარღვევით ან მათი არასათანადოდ გამოყენებით გამოწვეულ შედეგებზე და დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები და მათი გამოყენების

წესი განისაზღვრება დამსაქმებლის შინაგანაწესით. შრომითი ხელშეკრულების 10.6. მუხლის თანახმად, კომპანიის შინაგანაწესი და სამუშაოს აღწერილობა (თანამდებობრივი ინსტრუქცია) თან ერთვის წინამდებარე ხელშეკრულებას და წარმოადგენს მის განუყოფელ ნაწილს (ტ.1., ს. ფ. 15-17).

4.3. საქმეს ერთვის სს „R-----რ“-ის უსაფრთხოების სამსახურის მიერ ბ. ხ----ის გამოკითხვის ოქმი, რომლის თანახმადაც 04.07.2015წელს აპელანტის მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს მოხდა შემდეგი ფაქტი: კონტრაქტორმა ფირმამ მოიყვანა 5 სატვირთო ავტომობილი, რომლებსაც უნდა ემუშავათ კომპანიის ტერიტორიაზე, კერძოდ, კარიერზე. აღნიშნულმა ავტომობილებმა გაიარეს შრომის უსაფრთხოების მხრიდან შემოწმება და დადგინდა, რომ ავტომობილები ვერ აკმაყოფილებდნენ უსაფრთხოების ნორმებს. მიუხედავად ამისა, უსაფრთხოების სამსახურის უფროსმა თ. მ-----მა გასცა ბრძანება მანქანების შესვლის თაობაზე. დაახლოებით ღამის 02:30 საათზე დარეკა კარიერის დისპეჩერმა და შეატყობინა, რომ ზემოხსენებული 5 ავტომობილიდან ერთ-ერთს გაუჩნდა ხანძარი და იწვოდა, რაც ადგილზე მისვლისას დადასტურდა. ამის შემდეგ, რათა იგივე არ მოსვლოდა სხვა მანქანებს, დანარჩენი 4 მანქანა გაჩერდა. 06.07.2015.წ. შრომის უსაფრთხოების სამსახურმა შეამოწმა ამ მანქანების უსაფრთხოება, რასაც ესწრებოდა აპელანტიც, რის შემდეგაც ზემოთქმული მანქანის გასაღებები შენახვის მიზნით აიღო ბ.ხ----მ. 06.07.2015 წლის დაახლოებით 15:30 საათზე აღმოაჩინა, რომ გასაღებები დაკარგა, რის შესახებაც არავის შეატყობინა გასაღებების დამოუკიდებლად მოძიების მიზნით, მაგრამ ვერ იპოვა და ზემოაღნიშნული ფაქტის შესახებ ძალიან გვიან შეატყობინა ხელმძღვანელობას. დაკარგული გასაღებები მეორე დღეს ნაპოვნი იქნა ბუღალტერიაში, რის შესახებაც ეცნობა ბ. ხ----ს (ტ.1, ს. ფ. 52-54).

4.4. 2015 წლის 5 ოქტომბერს ბ. ხ----მ განცხადებით მიმართა სს „R-----რ“-ის გენერალურ დირექტორს და ითხოვა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების

შესახებ ოფიციალური მიზეზის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება. ამავე წლის 9 ნოემბერს ბ. ხ----მ განმეორებით მიმართა გენერალურ დირექტორს და მოითხოვა წერილობითი პასუხი მის სამსახურებრივ სტატუსზე და მისთვის კანონით დაკისრებულ კომპენსაციაზე. 2015 წლის 14 დეკემბერს მოსარჩელის წარმომადგენელმა განცხადებით მიმართ კომპანიის კადრების მართვის დეპარტამენტს და მოითხოვა შინაგანაწესი, რაც მას გაეგზავნა 2016 წლის 11 იანვარს. ბ. ხ----ისა და მისი წარმომადგენლის არც ერთ ზემოხსენებულ წერილსა თუ განცხადებაში არსადაა მითითებული, რომ აპელანტს ვინმე ხელს უშლიდა ან აიძულებდა სამსახურში არ გამოცხადებულიყო და სწორედ ზემოაღნიშნული იყო მის მიერ შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობის მიზეზი. სს „R-----“-ის გენერალური დირექტორის 2015 წლის 9 დეკემბრის N4---- ბრძანებით ბ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომითი ხელშეკრულებითა (მუხ. 9) და შრომის შინაგანაწესით (პ. 3.1.5.; 3.1.15 და 3.6.1) დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის - 2015 წლის 7 ივლისიდან სამსახურში გამოუცხადებლობისა და არასაპატიო მიზეზით გაცდენის გამო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე. ბრძანებას საფუძვლად დაედო უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის ი-----ს 2015 წლის 7 დეკემბრის სამსახურებრივი ბარათი და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის კ-----ის 2015 წლის 8 დეკემბრის სამსახურებრივი ბარათი. გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მოსარჩელის უფლებამოსილმა წარმომადგენელმა ჩაიბარა 2015 წლის 11 დეკემბერს (ტ.1., ს. ფ., 19, 55-56, 58-59, 88).

4.5. აპელანტის სამსახურში გამოუცხადებლობა 2015 წლის 7 ივლისიდან სარჩელში ახსნილია იმ გარემოებით, რომ სს „R-----“-ის უსაფრთხოების სამსახურის მიერ ბ. ხ----ის გამოკითხვის ოქმში აღწერილი მოვლენების შემდეგ უსაფრთხოების სამსახურის უფროსმა თ. მ-----მა და მისმა მოადგილემ ბ. ხ----ს უთხრეს, რომ ვიდრე სიტუაცია არ გაირკვეოდა,

სამსახურში აღარ მისულიყო, რის შემდეგაც უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის ერთ-ერთი მოადგილე ი. ჩ----- პირადად აწარმოებდა მასთან მოლაპარაკებას თითქოსდა სიტუაციის დარეგულირების მიზნით, რასაც შედეგად მოყვა ის, რომ ი. ჩ-----მ აპელანტს უთხრა სამსახურში აღარ მისულიყო, რადგან მისი სამსახურში დაბრუნების წინააღმდეგი იყო სააქციო საზოგადოების გენერალური დირექტორი და ზემოხსენებული პირები პირდაპირ ეუბნებოდნენ მას, რომ დაეწერა განცხადება და თავისი ნებით წასულიყო სამსახურიდან. შესაგებელში აღნიშნულია, რომ 2015 წლის ივლისში ადგილი ჰქონდა შემთხვევას, როდესაც სამუშაო დღის დასაწყისში ადგილზე არ აღმოჩნდა ერთ-ერთი კონტრაქტორი კომპანიის ტექნიკის გასაღებები, რომელსაც ინახავდა ბ. ხ-----. სამუშაო პროცესის შეფერხების გამო გენერალური დირექტორის განკარგულებით უსაფრთხოების სამსახურს დაეკალა საკითხის გარკვევა. ჩადენილი დაუდევრობის გამო უსაფრთხოების სამსახურის ყოფილი უფროსის თ. მ-----ის და უფროსის იმჟამინდელი მოადგილეების მ. ს-----ს და ი. ჩ-----ის მხრიდან მართლაც ჰქონდა ადგილი ბ. ხ-----ის მიმართ მკაცრ საუბარს და სიტყვიერ შენიშვნას, მაგრამ სამსახურიდან წასვლის განცხადება ან სამსახურში გამოცხადებისგან თავის შეკავება მისთვის არ მოუთხოვიათ. ი. ჩ-----ის განმარტებით, ცვლაში გამოუცხადებლობის შემდეგ მან რამოდენიმეჯერ ტელეფონით მოიკითხა ბ. ხ----- იმის გასარკვევად, თუ რატომ არ ცხადდებოდა სამსახურში, რაზედაც ბ. ხ----- პასუხობდა, რომ პირადი საკითხების მოგვარებისთანავე შეძლებდა სამუშაოდ გამოსვლას. სამუშაო სპეციფიკის მიხედვით, ცვლაში მუშაობისას 4 კაციტ შემდგარ მობილურ ჯგუფს უწევდა საწარმოო ტერიტორიის პატრულირება და ერთი კაცის გამოუცხადებლობაც იწვევდა ცვლის მუშაობის შეფერხებას. ვინაიდან ბ. ხ-----მ შეწყვიტა სამსახურში სიარული, 2015 წლის 05 აგვისტოდან მისი ფუნქციები შეთავსებული იქნა სხვა თანამშრომლისთვის (ტ.1., ს. ფ. 2, 38).

4.6. საქმე ერთვის „T-----“ -ის მიერ გაცემული ცნობა, რომლის

თანახმადაც აპელანტზე ბილეთი გაცემულია 2015 წლის 28 ოქტომბერს, ხოლო ფრენა ზემოაღნიშნული ავიაკომპანიის თვითმფრინავით მან საზღვარგარეთ განახორციელა 2015 წლის 08 ნოემბერს (ტ.1., ს. ფ. 23-24).

4.7. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილების მიხედვით თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსსკ-ის 103-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის პირველი წინადადების თანახმად მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები. ამავე კოდექსის მე-4 მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. სააპელაციო პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტში ასახულ მიდგომას, რომლის თანახმადაც მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი პრინციპი მოცემულია საქართველოს სსკ-ის მე-4, 102-ე და 103-ე მუხლებში, მაგრამ შრომის კოდექსი ითვალისწინებს განსხვავებულ წესს, რაც მოცემულია მითითებული კოდექსის 38-ე მუხლში, რომელიც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს განსაზღვრავს. თუმცა ასეთ შემთხვევაშიც, დამსაქმებელი ვალდებულია ამტკიცოს ის საფუძველი, რაც გახდა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი - მოცემულ შემთხვევაში სამსახურში გამოუცხადებლობა, რაც სადავო არ არის. ხოლო ის ფაქტი, რომ გამოუცხადებლობა საპატიო მიზეზით ან დამსაქმებლის ბრალით იყო

განპირობებული, დასაქმებულის მტკიცების ტვირთში შემავალი გარემოებაა, ვინაიდან ფაქტის არარსებობის (ანუ რომ არ არსებობდა საპატიო მიზეზი) დამტკიცება, როგორც წესი, შეუძლებელია. მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებში არ მოიპოვება აპელანტის მიერ მითითებული დამსაქმებლის მხრიდან მისთვის სამსახურში გამოცხადების ხელისშემშლელი გარემოების დამადასტურებელი არცერთი მტკიცებულება. ბ.ხ----ის 2015 წლის 5 ოქტომბრისა და 9 ნოემბრის განცხადებებით დასტურდება რომ აპელანტი ამ პერიოდისთვის სამსახურეობრივ მოვალეობებს არ ასრულებდა და არსად აქვს მითითებული, რომ მას ვინმე ხელს უშლიდა ან აიძულებდა სამსახურში არ გამოცხადებულიყო და სწორედ ზემოაღნიშნული იყო მის მიერ შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობის მიზეზი. აპელანტის მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის ფაქტი ასევე დასტურდება აპელანტის მიერ 2015 წლის 28 ოქტომბერს საზღვარგარეთ გასამგზავრებლად ბილეთის აღებისა და ამავე წლის 8 ნოემბერს საზღვარგარეთ გადაფრენის ფაქტით, რაც წინ უსწრებდა 2015 წლის 9 დეკემბერს N4---- ბრძანებით ბ-----ის გათავისუფლებას დაკავებული თანამდებობიდან. ამდენად, სააპელაციო პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მოსაზრებას, რომ აპელანტის მიერ სამუშაოზე გამოუცხადებლობა დამსაქმებლის ბრალით იყო გამოწვეული. ამასთან ერთად, საქმეში არ მოიპოვება რაიმე მტკიცებულება, რომელიც აპელანტის სამსახურში საპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობას დაადასტურებდა. მაშასადამე, სააპელაციო პალატის კვლევის საგანია, წარმოადგენდა თუ არა 2015 წლის 7 ივლისიდან 2015 წლის 9 დეკემბრამდე აპელანტის სამსახურში გამოუცხადებლობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებულ დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

4.8. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ 2015 წლის 7 ივლისიდან 2015 წლის 9

დეკემბრამდე ანუ N4---- ბრძანებით აპელანტის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებამდე აპელანტის სამსახურში გამოუცხადებლობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებულ დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეშ დარღვევასა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს, ვინაიდან დამსაქმებლის მხრიდან ბრალეული ქმედების გარეშე და დასაქმებულის მხრიდან საპატიო მიზეზის გარეშე აპელანტი 5 თვის განმავლობაში არ ცხადდებოდა სამსახურში უსაფრთხოების სამსახურის ოფიცერზე დაკისრებული ვალდებულების შესასრულებლად. სასამართლო თვლის, რომ აპელანტის მიერ სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის პირობებში 1 თვის თავზე, კერძოდ, 2015 წლის 05 აგვისტოს დამსაქმებელს უსაფრთხოების სამსახურის საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე აპელანტთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის გარეშე შეეძლო ის დროებით შეეთავსებინა სხვა დასაქმებულით, რაც აპელანტის შრომითი უფლების დარღვევად ვერ იქნება მიჩნეული - ბ.ხ---- ის სამსახურში გამოცხადებისთანავე დამსაქმებელს პირვანდელი მდგომარეობა უნდა აღედგინა და იგი ჩვეულ რეჟიმში გააგრძელებდა მუშაობას.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ ბოლნისის რაიონულმა სასამართლომ მართებულად არ დააკმაყოფილა ბ-----ის სარჩელი. არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული, კანონიერია და სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველებს.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში წარდგენილ სააპელაციო საჩივარზე აპელანტი “სახელმწიფო ბაჟის” შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა

პალატამ

დაადგინა

1. ბ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს ბოლნისის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 16 აგვისტოს გადაწყვეტილება.
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
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

ოთარ სიჭინავა