



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

სა-----ს სახელით

საქმე N2ბ/5312-17

21 თებერვალი, 2018 წელი

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ქეთევან დუგლაძე
სხდომის მდივანი - ოთარ ბუკია

აპელანტი (მოსარჩელე) - ა-- გ----ძე
წარმომადგენელი - ნ--- წ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარეები (მოპასუხეები) – შპს „სა-----ს ფ-----ა“, შპს „E---
E--“
წარმომადგენლები - მ---- ხ-----ე, ს---- ტ-----ი, თ----- კი-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 11 ივლისის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 11 ივლისის გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი
გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 11 ივლისის გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდა ა-- გ----ძის სარჩელი მოპასუხე შპს „E---E--“-ს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე; არ დაკმაყოფილდა ა-- გ----ძის სარჩელი მოპასუხე შპს „სა-----ს ფ-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;

პირველი ინსტანციის სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მოსარჩელე 2013 წლის 1 იანვრის შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს „სა-----ს ფ-----აში“ შ-----ის სამსახურის ე-----ი შ-----ის ჯ-----ის უ-----ის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი შეადგენდა 3500 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2013 წლის 1 იანვრის ხელშეკრულებით;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებებით;

2.2. მოსარჩელე 2013 წლის 1 იანვრის შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს „E---E--“-ში სახელმწიფო შ-----ის კონსულტანტის თა--მდებობაზე და მისი ხელფასი შეადგენდა 1250 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2013 წლის 1 იანვრის ხელშეკრულებით;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებებით;

2.3. შპს „E---E--“-ის დირექტორის ლ---- ჩ-----ის 2016 წლის 16 ი----ის N03 ბრძანებით, მოსარჩელე ა-- გ----ძესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და იგი განთავისუფლდა ს-----ო შ-----ის კონსულტანტის თა--მდებობიდან.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- შპს „E---E--“-ის დირექტორის ლ---- ჩ-----ის 2016 წლის 16 ი----ის N03 ბრძანებით;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებებით;

2.4. შპს „სა-----ს ფ-----ის“ დირექტორის ლ---- ჩ-----ის 2016 წლის 14 ი----ის N1----- ბრძანებით, მოსარჩელე ა-- გ----ძესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და იგი განთავისუფლდა ლ-----ის დ-----ის შ-----ის სამსახურის ე-----ი შ-----ის ჯ-----ის უ-----ის თა--მდებობიდან.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- შპს „სა-----ს ფ-----ის“ დირექტორის ლ---- ჩ-----ის 2016 წლის 14 ი----ის N1----- ბრძანებით;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებებით;

2.5. შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძველი, ბრძანებების შესაბამისად, გახდა დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომის შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- შპს „E---E--“-ს და შპს „სა-----ს ფ-----ის“ დირექტორის ლ---- ჩ-----ის N03 და N1----- ბრძანებებით;
- მხარეთა ახსნა განმარტებებით;

2.6. გათავისუფლების შესახებ შპს „E---E--“-ს დირექტორის N03 ბრძანება ძალაში შევიდა 2016 წლის 17 ი----იდან, ხოლო შპს „სა-----ს ფ-----ის“ დირექტორის N1----- ბრძანება 2016 წლის 16 ი----იდან;

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებებით;
- შპს „E---E--“-ს დირექტორის N03 ბრძანებით და შპს „სა-----ს ფ-----ის“ დირექტორის N1----- ბრძანებით;

2.7. 2016 წლის 29 ი----ს, მოსარჩელემ მიმართ შპს „E---E--“-სა და შპს „სა-----ს ფ-----ის“ დირექტორს განცხადებით და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- მოსარჩელე ა-- გ----ძის 2016 წლის 29 ი----ის განცხადებებით;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებებით;

2.8. 2016 წლის 04 ივლისს, მოსარჩელეს ორივე მოპასუხემ აცნობა, რომ სამსახურის სისტემატურად გაცდენისა და დაგვიანებისთვის, 2016 წლის 16 ი----იდან შეწყდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედება, შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2016 წლის 6 ივლისის შპს „E---E--“-ის დირექტორის წერილით;

- 2016 წლის 4 ივლისის ადამიანური რესურსების მართვის დ-----ის უ-----ის წერილით;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებით;

2.9. 2016 წლის 14 ი---ს გაიცა საავადმყოფო ფურცელი ა-- გ----ძის სახელზე, სადაც აღინიშნა, რომ მოსარჩელე ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო იყო დროებით შრომისუუნარო და მუშაობის გაგრძელებას შეძლებდა 2016 წლის 21 ი----იდან.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2016 წლის 14 ი----ის საავადმყოფო ფურცლით

2.10. მოპასუხეების მიერ წარმოდგენილი დასაქმებულების სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის, მართვის ავტომატიზირებული სისტემის ე.წ. „ტ-----ის“ მონაცემებით, რომელშიც აღრიცხულია მოსარჩელის სამსახურში გამოცხადების დრო, ბოლო რამდენიმე თვის განმავლობაში, მოსარჩელე შპს „E---E--“-ში 2016 წლის 16 აპრილიდან, 2016 წლის 16 ი----ის ჩათვლით, სამუშაო დღეებში, სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადდა 28-ჯერ, არ გამოცხადდა 3-ჯერ, დროულად გამოცხადდა მხოლოდ ერთხელ. რაც შეეხება, შპს „სა-----ს ფ-----აში“ მოსარჩელის გამოცხადებას, წარმოდგენილი მონაცემებით, მოსარჩელე 2016 წლის 01 აპრილიდან, 2016 წლის 14 ი----ის ჩათვლით, სამუშაო დღეებში, სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადდა 34-ჯერ, არ გამოცხადდა ერთხელ და დროულად გამოცხადდა მხოლოდ 3-ჯერ.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- დასაქმებულების სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის, მართვის ავტომატიზირებული სისტემის ე.წ. „ტ-----ის“ მონაცემებით,

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მოცემულ საქმეზე დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.11. მოსარჩელეს საავადმყოფო ფურცელი მოპასუხე კომპანიებისათვის არ წარუდგენია და არ მოუთხოვია შრომითი ურთიერთობის შეჩერება.

სა-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის

თა--ხმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 103-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თა--ხმად, მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები. სა-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი

რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მოსარჩელეს საავადმყოფო ფურცლის მოპასუხეებისათვის წარდგენის და შრომით ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნით მოპასუხე მხარისათვის მიმართვის დამადასტურებელი მტკიცებულება სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია. მხოლოდ მოსარჩელის განმარტება ამ გარემოების დასადასტურებლად საკმარისი არ არის, იმ პირობებში როცა მოპასუხეები არ ადასტურებენ სადაო გარემოებას. მოპასუხეების განცხადებით, აღნიშნული საავადმყოფო ფურცელი მოსარჩელის მიერ მოპასუხეებისათვის წარდგენილი არ ყოფილა, რის დასადასტურებლად მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ იქნა ადამიანური რესურსების მართვის დ-----ის 2016 წლის

12 დეკემბრის წერილი, რომლის მიხედვითაც 2016 წლის შემდეგ მოსარჩელეს ადამიანური რესურსების მართვის დ-----ში არ წარუდგენია ლიცენზირებული სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული ცნობა.

2.12. 2016 წლის 16 ი----ს, შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის დროს, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული არ იყო.

მოპასუხეების განმარტებით, მათ, მოსარჩელის შრომისუუნარობის გამო, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა არ შეუჩერებიათ, რადგან მოსარჩელეს მათთვის არ წარუდგენია შრომისუუნარობის დამადასტურებელი მტკიცებულება და არ მოუთხოვია შრომითი ურთიერთობის შეჩერება.

სა-----ს ორგანული კანონის სა-----ს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტის თა--ხმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს.

ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თა--ხმად, დასაქმებულის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით (გარდა „ბ“ ქვეპუნქტისა) გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე.

აღნიშნული მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულის დროებით შრომისუუნარობის დროს, დამსაქმებელი ვალდებულია შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ დასაქმებული წარუდგენს შესაბამის მოთხოვნას დამსაქმებელს.

ამ გადაწყვეტილების, 3.2.1 დადგენილი გარემოების შესაბამისად, მოსარჩელეს საავადმყოფო ფურცელი მოპასუხე კომპანიებისათვის არ წარუდგენია და არ მოუთხოვია შრომითი ურთიერთობის შეჩერება. შესაბამისად, მოპასუხეებს არ გააჩნდათ ვალდებულება, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ.

2.13. მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომის შინაგა-წესით დაკისრებული ვალდებულება, კერძოდ, გათავისუფლებამდე ბოლო რამოდენიმე თვის განმავლობაში სისტემატურად აგვიანებდა და არ ცხადდებოდა სამსახურში, როგორც შპს „სა-----ს ფ-----ში“, ასევე შპს „E---E--“-ში.

როგორც მოპასუხე მხარე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა სა-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგა-წესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

სა-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თა--ხმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სა-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. სა-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის გა--წილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

უპირველეს ყოვლისა, დასაქმებულის ვალდებულებების შეფასებისათვის,

მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული შრომის შინაგა--წესი, რომლის მე-10 მუხლის თა--ხმად, სამუშაო დრო წარმოადგენს კალენდარული დროის ნაწილს, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ვალდებულია გა--ხორციელოს მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი უფლება-მოვალეობები. საზოგადოებაში დაწესებულია ექვს დღიანი სამუშაო კვირა ორშაბათიდან შაბათის ჩათვლით. ყოველდღიურად გარდა შაბათისა, სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების დრო განისაზღვრება 10:00 საათიდან 18:00 საათამდე. შაბათს 10:00 საათიდან 15:00 საათამდე. ამავე შინაგა--წესის, მე-12 მუხლის თა--ხმად, საზოგადოებაში სამუშაოზე დაგვიანებად მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაო დროს, სამუშაო ადგილზე 5 წუთზე მეტი ხნის დაგვიანებით გამოცხადება. შინაგა--წესის მე-13 მუხლის მე-3 ნაწილის თა--ხმად, სამუშაოზე არასაპატიოდ დაგვიანების ან/და სამუშაოს არასაპატიოდ გაცდენის შემთხვევებში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხეების მიერ წარმოდგენილია დასაქმებულების სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის, მართვის ავტომატიზირებული სისტემის ე.წ.

„ტ-----ის“ მონაცემები, რომელშიც აღრიცხულია მოსარჩელის სამსახურში გამოცხადების დრო, ბოლო რამდენიმე თვის განმავლობაში. აღნიშნული მონაცემების მიხედვით, მოსარჩელე შპს „E---E--“-ში 2016 წლის 16 აპრილიდან, 2016 წლის 16 ი---ის ჩათვლით, სამუშაო დღეებში, სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადდა 28-ჯერ, არ გამოცხადდა 3-ჯერ, დროულად გამოცხადდა მხოლოდ ერთხელ. რაც შეეხება შპს „სა-----ს ფ-----ში“ მოსარჩელის გამოცხადებას, წარმოდგენილი მონაცემებით, მოსარჩელე 2016 წლის 01 აპრილიდან, 2016 წლის 14 ი---ის ჩათვლით, სამუშაო დღეებში, სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადდა 34-ჯერ, არ გამოცხადდა ერთხელ და დროულად გამოცხადდა მხოლოდ 3-ჯერ.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მითითებას, იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის დაგვიანება და სამსახურში გამოუცხადებლობა გამოწვეული იყო იმით, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო ორ სხვადასხვა სამსახურში და ერთდროულად ორივე სამსახურში დროულად გამოცხადება მისთვის შეუძლებელი იყო. მხარეთა განმარტებებით და საქმეში არსებული მტკიცებულებებით უდავოდ დასტურდება, რომ ორივე დამსაქმებლის დირექტორი, სამუშაო ადგილის მისამართი ერთი და იგივეა. ორივე კომპანიის დასაქმებულები, სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვისათვის სარგებლობდნენ, საერთო, დასაქმებულების სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის, მართვის ავტომატიზირებული სისტემით. შესაბამისად, მითითებული აღრიცხვის სისტემაში დაფიქსირებული სამსახურში გამოუცხადებლობა და დაგვიანება ნიშნავს ორივე სამსახურში, ერთდროულად დაგვიანებასა და გამოუცხადებლობას.

სასამართლო მიუთითებს, რომ როდესაც ადგილი აქვს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებას ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რამდენად ადეკვატური იყო დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა დასაქმებულის მიმართ. უპირველეს ყოვლისა, უნდა გამოირკვეს, რა ხარისხის გადაცდომა არის ჩადენილი დასაქმებულის მხრიდან და წარმოადგენს თუ არა მის მიერ შინაგა--წესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა უხეშ დარღვევას. სასამართლო განმარტავს, რომ დარღვევის სიმძიმის განსაზღვრა არის შეფასებითი, შესაბამისად, სასამართლოს მიერ მხარეთა პოზიციების გათვალისწინებით უნდა მოხდეს შეფასება, დასაქმებულის გადაცდომა შესაძლებელია თუ არა ჩაითვალოს უხეშ დარღვევად. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც, ერთ შემთხვევაში, არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში, შესაძლებელია უთა--ბრდებოდეს უხეშ დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, უნდა გამოვკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები, ასევე, დარღვევის სიხშირე და სისტემატურობა.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიებში მუშაობდა ხელმძღვანელობით თა--მდებობებზე, კერძოდ იგი წარმოადგენდა ლ-----ის დ-----ის შ-----ის სამსახურის ე-----ი შ-----ის ჯ-----ის უ-----ს შპს „სა-----ს ფ-----ში“ და შ-----ის კონსულტანტს შპს „E---E--“-ში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელე მისი ფუნქციებიდან გამომდინარე, წარმოადგენდა ერთ-ერთ საკვანძო თა--მშრომელს მოპასუხე კომპანიებში, რომელსაც ასევე ჰყავდა ქვემდგომი თა--მშრომლები. როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი თა--მშრომლების სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის მონაცემების შესაბამისად, მოსარჩელემ არაერთხელ დაარღვია შრომის შინაგა--წესი, ერთ შემთხვევაში სამსახურში 34-ჯერ, ხოლო მეორე შემთხვევაში 28-ჯერ დაგვიანებით გამოცხადებით, ასევე რამოდენიმეჯერ სამსახურში გამოუცხადებლობით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ, მოსარჩელემ ორივე შემთხვევაში, უხეშად დაარღვია შრომის შინაგა--წესით, მისთვის დაკისრებული ვალდებულება, რადგან მოსარჩელის მოქმედების სიმძიმის შეფასებისას, მხედველობაში იღებს შინაგა--წესის დარღვევის სიხშირეს, ასევე, იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს ეკავა მაღალი თა--მდებობები და უპირველეს ყოვლისა მას მოეთხოვებოდა შრომის დისციპლინის დაცვა, ასევე, სასამართლო მიუთითებს, მოსარჩელის არაგულწრფელ დამოკიდებულებაზე, შრომის შინაგა--წესის არაერთხელ დარღვევასთან დაკავშირებით, როცა იგი ამ დარღვევებს ხსნის ორ სამსახურში ერთდროულად გამოცხადების შეუძლებლობით.

2.14. სასარჩელო მოთხოვნა არ არის ხანდაზმული.

სა-----ს ორგანული კანონის „სა-----ს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის თა--ხმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ, მოპასუხე კომპანიებისგან წერილობითი დასაბუთება მიიღო შპს „E---E---“ დან 2016 წლის 04 ივლისს, ხოლო შპს „სა-----ს ფ-----იდან“ 2016 წლის 06 ივლისს. მოსარჩელემ, ზემოაღნიშნული მუხლის შესაბამისად, 30 დღის ვადაში - 2016 წლის 03 აგვისტოს, მიმართა სასამართლოს სარჩელებით მოპასუხე კომპანიების მიმართ. აღნიშნული სარჩელები, სასამართლოს მიერ წარმოებაში იქნა მიღებული, თუმცა, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 13 ოქტომბრის განჩინებებით სარჩელები, სა-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 184-ე მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე, განუხილველად იქნა დატოვებული. მოსარჩელემ მოპასუხეების მიმართ ახალი სარჩელებით მიმართა სასამართლოს 2016 წლის 28 ნოემბერს.

სა-----ს ორგანული კანონის „სა-----ს შრომის კოდექსის“ პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თა--ხმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება სა-----ს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

სა-----ს სამოქალაქო კოდექსის 138 -ე მუხლის შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება, თუ უფლებამოსილი პირი შეიტანს სარჩელს მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად ან მის დასადგენად, ანდა შეეცდება დაიკმაყოფილოს მოთხოვნა სხვა საშუალებით, როგორცაა ს-----ო ორგანოსათვის ან სასამართლოში განცხადებით მიმართვა მოთხოვნის არსებობის შესახებ, ანდა აღმასრულებელი მოქმედების განხორციელება.

ამავე კოდექსის 140-ე მუხლის პირველი ნაწილის თა--ხმად, სარჩელის შეტა-- ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტას არ გამოიწვევს, თუ მოსარჩელე უარს იტყვის სარჩელზე, ან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელი განუხილველად იქნება დატოვებული. თუ უფლებამოსილი პირი ექვსი თვის ვადაში შეიტანს ახალ სარჩელს, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან.

სასამართლოს, მითითებულ ნორმებზე დაყრდნობით მიაჩნია, რადგან მოსარჩელემ თავისი უფლებების დაცვის მიზნით სასამართლოს ახალი სარჩელებით მიმართა ექვსი თვის ვადაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელების შეტანის დროიდან. შესაბამისად, დადგენილი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო თვლის, რომ

სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმული არ არის.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.15. სა-----ს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - სა-----ს შრომის კოდექსით.

სა-----ს ორგანული კანონის - სა-----ს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თა--ხმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ა--ზღაურების სა--ცვლოდ.

სა-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

ორივე შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა სა-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომის შინაგა--წესის დაკისრებული ვალდებულება (იხ. 3.2.3. სავადო ფაქტობრივი გარემოება).

ასევე დადგენილია, რომ 2016 წლის 16 ი---ს, შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის დროს, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული არ იყო. (იხ. 3.2.2. სადავო ფაქტობრივი გარემოება).

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეების მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა არ ეწინააღმდეგება სა-----ს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, არ

არსებობს შპს „E---E---“-ის დირექტორის 2016 წლის 16 ი---ის N03 ბრძანების და შპს „სა-----ს ფ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 14 ი---ის N1----- ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სამსახურში აღდგენის მოთხოვნაზეც.

სა-----ს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თა--ხმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ა--ზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, სახეზე არ არის დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხეებისთვის მის სასარგებლოდ იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურების დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლო ასევე აღნიშნავს, რომ სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის შესახებ მოპასუხის მითითება არ არის საფუძვლიანი და აღნიშნული გარემოება არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს მოსარჩელისთვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმას. (იხ.

3.2.4. ფაქტობრივი გარემოება)

3. სააპელაციო საჩივრების საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ სწორად არ შეაფასა საქმის მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებები და შესაბამისად არასწორი სამართლებრივი დასაბუთება მისცა მოცემულ საქმეს, გადაწყვეტილება არის დაუსაბუთებელი.

სასამართლო დადგენილ სადაო ფაქტობრივ გარემოებებში მიუთითებს, რომ მოსარჩელეს საავადმყოფო ფურცელი მოპასუხე კომპანიებისთვის არ წარუდგენია და არ მოუთხოვია შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და რომ 2016 წლის 16 ი---ს, შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის დროს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული არ იყო.

შრომითი კანონმდებლობის შესაბამისად დასაქმებული აცნობებს დამსაქმებელს მისი ავადმყოფობის შესახებ წერილობით ან სხვა კომუნიკაციის საშუალებით, ხოლო ბიულეტენის წარდგენის ვალდებულება წარმოეშობა მას შემდეგ, რაც დაიხურება ბიულეტენი. ავადმყოფობის შესახებ ცნობის მიღებიდან შეჩერებული უნდა ყოფილიყო შრომითი ურთიერთობები.

სასამართლო მოცემული საკითხის განხილვისას სრულად დაეყრდნო მოპასუხის პოზიციას, რომ მოსარჩელის შრომისუნარიანობის გამო, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა არ შეუჩერებიათ, რადგან მოსარჩელეს მათთვის არ წარუდგენია შრომისუნარიანობის დამადასტურებელი მტკიცებულება და არ მოუთხოვია შრომითი ურთიერთობის შეჩერება.

სასამართლომ მიუთითა სა-----ს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტზე. დასაქმებულის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის

წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე. აღნიშნული მუხლი გადაწყვეტილებაში მოტანილია იმის სამტკიცებლად, რომ მოსარჩელეს არ წარუდგენია ავამყოფობის ფურცელი დამსაქმებლისათვის და ამდენად არ იყო შეჩერებული შრომითი ურთიერთობები. სასამართლომ არასწორად გამოიყენა ამ მუხლის და--წესი, ვინაიდან შრომის კოდექსის 36-ე მუხლში საუბარია არა დაუყოვნებლივ დასაქმებულის მიერ ბიულეტენის წარდგენაზე, არამედ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნაზე, რაც გააკეთა ა. გ----ძემ, როდესაც აცნობა შესაბამის სამსახურს მისი ავადმყოფობის შესახებ. ის რომ ბიულეტენი გახსნილი იყო, ამას არც სასამართლო მიიჩნევს სადაოდ. უდაოა, რომ საავამყოფო ფურცელზე მყოფი მოსარჩელე გათავისუფლებული იქნა შპს „სა-----ს ფ-----აში“ დაკავებული თა--მდებობიდან, გენერალური დირექტორის 2016 წლის 14 ი----ის ბრძანებით. 2016 წლის ი----ის გენ. დირექტორის ბრძანებით კი გათავისუფლებულ იქნა შპს „E---E--“-ში დაკავებული თა--მდებობიდან. ამ ორივე კომპანიის გენერალური დირექტორი კი არის ერთიდაიგივე პირი.

3.2. აპელანტის მითითებით, დაგვიანებები ფიქსირდებოდა ერთნაირად, განსხვავება კი ისაა, რომ შპს „სა-----ს ფ-----ას“ მიერ მეტი სიმძაფრისათვის აღრიცხვის მონაცემები წარდგენილი აქვს 2016 წლის -1 აპრილიდან, ხოლო შპს „E---E--“-ს 2016 წლის 16 აპრილიდან. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ ყურადღების მიღმა დატოვა ის ფაქტი, თუ როდის ტოვებდა სამუშაო ადგილს მოსარჩელე, ამავე აღრიცხვის მონაცემების მიხედვით ხშირ შემთხვევაში იგი სამსახურში რჩებოდა სამუშაო საათების გასვლის შემდეგაც, ე.ი. მის საქმეს პირნათლად ასრულებდა, რაზედაც მეტყველებს ის ფაქტი, რომ ა. გ----ძეს არცერთხელ არ მოუხდია დისციპლინური სახდელი არც დაგვიანებისთვის და არც უხარისხოდ შესრულებული სამუშაოსთვის.

ორივე კომპანიის შინაგა--წესით გათვალისწინებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახეები, კერძოდ, შენიშვნა, საყვედური, სასტიკი საყვედური, ფულადი ჯარიმა და მხოლოდ შემდეგ სამსახურიდან გათავისუფლება. აპელანტის განმარტებით, კი არცერთი ეს ღონისძიება არ ყოფილა გამოყენებული. იგი სამსახურიდან პირდაპირ იქნა გათავისუფლებული შრომის შინაგა--წესის უხეში დარღვევებისათვის, რაც არაკანონიერია.

აპელანტი აღნიშნავს, რომ სასამართლომ ყურადღების მიღმა დატოვა ის ფაქტი, რომ მოსარჩელეს ქონდა თავისუფალი გრაფიკი, რომ იგი 2009 წლიდან მუშაობს შ-----ის სააგენტოში და როგორც ამ დარგის ერთ-ერთ საუკეთესო სპეციალისტთან, 2013 წლის 01 იანვარს ხელშეკრულება გააფორმეს მოპასუხე კომპანიებმა. გენ. დირექტორი თავიდანვე საქმის კურსში იყო რომ ა. გ----ძე შეთავსებით დაიწყებდა მუშაობას ამ კომპანიებში და სამსახურის სპეციფიკიდან გამომდინარე არ იყო სავალდებულო, რომ იგი მთელი დღის მანძილზე ყოფილიყო მოპასუხე კომპანიებში. იგი ჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, რაც დასტურდება იმით, რომ არც ერთხელ არ მიუღია საყვედური ხელმძღვანელობიდან 3 წლის მანძილზე.

აპელანტი მიუთითებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტზე, რაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას „უხეში“ დარღვევის შემთხვევაში უშვებს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოცემული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს როგორც დამქირავებლის ცალმხრივი უფლება დაუსაბუთებლად, მხოლოდ ნორმაზე მითითებით სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. ასეთ შემთხვევაში წახალისებული იქნებოდა დამსაქმებლის თვითნებობა. აპელანტს მიაჩნია, რომ უნდა გაუქმდეს სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასარჩელო მოთხოვნები დაკმაყოფილდეს სრულად.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით ახალი გადაწყვეტილების მიღების დასაბუთება

სა-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თა--ხმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით; იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თა--ხმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს; იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის თა--ხმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი; 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 საქმეზე.

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ ა-- გ----ძის სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები ასაბუთებენ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონშეუსაბამობას; შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმებული უნდა იქნას; ამასთან, ვინაიდან ა-- გ----ძის სარჩელის საფუძვლად წარმოდგენილი ფაქტების სამართლებრივი კვალიფიკაცია ადასტურებს სარჩელის საფუძვლიანობას მიღებული უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ;

საქმეზე დადგენილია შემდეგი :

ა-- გ---ძე 2013 წლის 1 იანვრიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს „სა-----ს ფ-----აში“ შ-----ის სამსახურის ე-----ი შ-----ის ჯ-----ის უ-----ის თა--მდებობაზე (ხელფასი 3500 ლარი) და შპს „E---E--“-ში ს-----ო შ-----ის კონსულტანტის თა--მდებობაზე (ხელფასი 1250 ლარი);

_შპს „E---E--“-ის დირექტორის 2016 წლის 16 ი-----ის N03 ბრძანებით ა-- გ---ძესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და იგი განთავისუფლდა თა--მდებობიდან; შპს „სა-----ს ფ-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 14 ი-----ის N1----- ბრძანებით მოსარჩელე ა-- გ---ძესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და იგი განთავისუფლდა თანამდებობიდან; აღნიშნული ბრძანებების შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

_ 2016 წლის 29 ი-----ს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართ შპს „E---E--“-ს და შპს „სა-----ს ფ-----ას“ და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება; აღნიშნული წერილობითი დასაბუთება მოპასუხეთა მიერ მას გადაეცა 2016 წლის 04 და 06 ივლისს და ეცნობა, რომ **სამსახურის სისტემატურად გაცდენისა და დაგვიანებისთვის მასთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედება სა-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 2016 წლის 16-17 ი-----იდან ;**

_ 2016 წლის 14 ი-----ის საავადმყოფო ფურცელის თა--ხმად ა-- გ---ძე ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო იყო დროებით შრომისუუნარო და მუშაობის გაგრძელებას შეძლებდა 2016 წლის 21 ი-----იდან.

_ მოპასუხეების მიერ წარმოდგენილი დასაქმებულების სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის მართვის ავტომატიზირებული სისტემის ე.წ. „ტ-----ის“ მონაცემების მიხედვით მოსარჩელე შპს „E---E--“-ში 2016 წლის 16 აპრილიდან 2016 წლის 16 ი-----ის ჩათვლით სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადდა 28-ჯერ, არ გამოცხადდა 3-ჯერ, ხოლო შპს „საქართველო.ოს ფ-----აში“ 2016 წლის 01 აპრილიდან 2016 წლის 14 ი-----ის ჩათვლით სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადდა 34-ჯერ, არ გამოცხადდა ერთხელ;

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ მოპასუხეებმა სარჩელის უარსაყოფად უპირველესად მიუთითეს ხანდაზმულობაზე (იგივე პოზიცია იქნა გაცხადებული მათ მიერ სააპელაციო შესაგებელშიც) , რაც პალატის მოსაზრებით სწორად არ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლომ; კერძოდ, სა-----ს ორგანული კანონის „სა-----ს შრომის კოდექსის“ 38-ე

მუხლის მე-6 ნაწილის თა--ხმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; დადგენილია, რომ მოსარჩელემ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობითი დასაბუთება შპს „E---E--“-გან მიიღო 2016 წლის 04 ივლისს, ხოლო შპს „სა-----ს ფ-----ის“ -გან მიიღო 2016 წლის 06 ივლისს და მან 30 დღის ვადაში - 2016 წლის 03 აგვისტოს, მიმართა სასამართლოს სარჩელებით მოპასუხე კომპანიების წინააღმდეგ. აღნიშნული სარჩელები, სასამართლოს მიერ წარმოებაში იქნა მიღებული, თუმცა, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 13 ოქტომბრის განჩინებებით სა-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 184-ე მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე, განუხილველად იქნა დატოვებული. მოსარჩელემ მოპასუხეების მიმართ ახალი სარჩელებით მიმართა სასამართლოს 2016 წლის 28 ნოემბერს; აღნიშნულიდან გამომდინარე სადაო და შესაფასებელია შეწყდა თუ არა ხანდაზმულობის ვადის დენა სარჩელის განუხილველად დატოვების საფუძველით ; სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ სა-----ს ორგანული კანონის სა-----ს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილზე და სა-----ს სამოქალაქო კოდექსის 138 –ე და 140-ე მუხლებზე დაყრდნობით პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა სადაო საკითხს; კერძოდ, სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის შესაბამისად ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება, თუ უფლებამოსილი პირი შეიტანს სარჩელს მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად ან მის დასადგენად, ანდა შეეცდება დაიკმაყოფილოს მოთხოვნა სხვა საშუალებით, როგორცაა ს-----ს ორგანოსათვის ან სასამართლოში განცხადებით მიმართვა მოთხოვნის არსებობის შესახებ, ანდა აღმასრულებელი მოქმედების განხორციელება. ამავე კოდექსის 140–ე მუხლის პირველი ნაწილის თა--ხმად, სარჩელის შეტა--ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტას არ გამოიწვევს, თუ მოსარჩელე უარს იტყვის სარჩელზე, ან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელი განუხილველად იქნება დატოვებული. თუ უფლებამოსილი პირი ექვსი თვის ვადაში შეიტანს ახალ სარჩელს, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან; შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელემ თავისი უფლებების დაცვის მიზნით სასამართლოს ახალი სარჩელებით მიმართა ექვსი თვის ვადაში ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელების შეტანის დროიდან, რის გამოც განსახლველმა საქმემ დაძლია ხანდაზმულობა;

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ საქმეზე უდაო მტკიცებულებით (2016 წლის 14 ი---ის საავადმყოფო ფურცელი) არის დადგენილი ის ფაქტი, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს, 2016 წლის 16 ი---ისს მოსარჩელე ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო იყო დროებით შრომისუუნარო; აღნიშნულ გარემოებაზე მითითებით მოსარჩელეს მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მიაჩნია უკანონოდ , იმდენად,

რამდენადაც სახეზე იყო შრომითი ურთიერთობის შეჩერების წინაპირობა, ხოლო მოპასუხეები მის გასაქარწყლებლად უთითებენ იმ გარემოების შესახებ, რომ საავადმყოფო ფურცელი და მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ მათთან წარდგენილი არ ყოფილა და შესაბამისად, არც შრომითი ურთიერთობა იყო შეჩერებული;

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ როგორც მოპასუხეები, ისე პირველი ინსტანციის სასამართლო არასწორ სამართლებრივ შეფასებას აძლევენ **საქმეზე უდაოდ დადგენილ იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს მოსარჩელე იყო დროებით შრომისუუნარო, რაც წარმოადგენდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების აბსოლიტურ საფუძველს**; სააპელაციო პალატის პოზიციით დასაქმებულთან საავადმყოფო ფურცელის წარუდგენლობა, რაც თავის მხრივ შესაძლებელია განპირობებული იქნას სხვადასხვა საპატიო ობიექტური თუ სუბიექტური ფაქტორებით ვერ გადაწონის იმ რეალურად არსებულ გარემოებას, რომ დასაქმებული იყო დროებით შრომისუუნარო და ვერ გააქარწყლებს მის უფლებას ასეთ პირობებში შეჩერდეს მასთან შრომითი ურთიერთობა; სააპელაციო პალატის ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს სა-----ს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის შინაარსიდან, რომლის მიხედვით ამავე მუხლით გათვალისწინებული ისეთი გარემოებების (მათ შორის, დროებითი შრომისუუნარობა) არსებობა, რომლებიც გამორიცხავს დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შესრულების შესაძლებლობას იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას, რა დროსაც დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა;

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით მოპასუხეთა აპელირება შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მესამე ნაწილზე და მისი იმგვარი განმარტება, რომ მხოლოდ დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაშია დამსაქმებელი ვალდებული შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, არის უსაფუძვლოა, რადგან მითითებული ნორმა სავალდებულო და--წესს შეიცავს მხოლოდ დამსაქმებლისათვის და მას ავალდებულებს შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით დასაქმებულის მოთხოვნით ყველა იმ გარემოებების არსებობისას, რომლებიც გათვალისწინებული ამავე მუხლით და არა მხოლოდ დროებით შრომით უუნარობისას; ც

სააპელაციო პალატის პოზიციით საქმეზე სათა--დო მტკიცებულებებით დადგენილი ის უდაო გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის დროს მოსარჩელე იყო დროებით შრომისუუნარო და შესაბამისად ამ პერიოდში მასთან შრომითი ურთიერთობა კანონისმიერი საფუძვლით იყო შეჩერებული სა-----ს შრომის კოდექსის 36. 6. მუხლის და--წესით ადასტურებს შპს „სა-----ს ფ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 14 ი----ის და შპს „E---E--ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 16 ი----ის ბრძანებების

კანონშეუსაბამობას;

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ მოპასუხეების (დამსაქმებლები) მიერ მოსარჩელესთან (დასაქმებული) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითიებული ისეთი ფაქტობრივი გარემოებები, როგორიცაა გათავისუფლებამდე ბოლო რამოდენიმე თვის განმავლობაში სამსახურში სისტემატურად დაგვიანება და არ გამოცხადება, საქმის სხვა გარემოებებთან ერთობლიობაში შეფასებით არ ადასტურებს დასაქმებულის მიერ შრომის შინაგა-წესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეშად დარღვევას და სამართლებრივი კვალიფიკაციით არ ქმნის სა-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის შემადგენლობას, რომელიც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგა-წესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეშად დარღვევის გამო;

სააპელაციო პალატის პოზიციით მოსარჩელე მოპასუხეებთან შეთანხმებით სარგებლობდა სამსახურში გამოცხადების თავისუფალი რეჟიმით, რის გამოც სამსახურში გამოცხადების რეჟიმის დარღვევა არ მიაჩნია მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგა-წესის უხეშად დარღვევად; სააპელაციო პალატის ამგვარი დასკვნა ეფუძნება იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოსარჩელე ერთდროულად დასაქმდა რა მოპასუხე კომპანიებში, რის შესახებაც იმთავითვე იყო ცნობილი აღნიშნული კომპანიების ხელმძღვანელებისათვის, ვინაიდან ორივე კომპანიის გენერალური დირექტორი იყო ერთი და იგივე პიროვნება, (ამასთან მოსარჩელე იმავდროულად იყო დასაქმებული ს-----ო შ-----ის სააგენტოში, რაც იმთავითვე ასევე ცნობილი უნდა ყოფილიყო მოპასუხე კომპანიებისათვის) მათთვის იმთავითვე ანუ ხელშეკრულებების გაფორმების დროსვე იყო ცნობილი, რომ მოსარჩელე ვერ შეძლებდა დამსაქმებელ კომპანიებში ერთდროულად და სამუშაო დროის მთელ პერიოდში ყოფნას; ამასთან, საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ მოპასუხე კომპანიებში მოსარჩელე მუშაობდა განსაკუთრებით მნიშვნელოვან და სპრციფიკურ თა--მდებობებზე, რომელსაც ექვემდებარებოდა თა--მშრომლების გარკვეული ჯ-----ი (ლ-----ის დ-----ის შ-----ის სამსახურის ე-----ი შ-----ის ჯ-----ის უ-----ი შპს „სა-----ს ფ-----ში“ და შ-----ის კონსულტანტი შპს „E---E--“ -ში), რაც ადასტურებს მოსარჩელის იმ პოზიციას, რომ მისი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე სამსახურებრივ მოვალეობათა შესასრულებლად არ იყო აუცილებელი მოპასუხე კომპანიებში მთელი სამუშაო დროის განმავლობაში ყოფნა და რომ აღნიშნულის გამო ის მოპასუხეებთან შეთანხმებით მუშაობდა თავისუფალი გრაფიკით; სააპელაციო სასამართლოს ამგვარი პოზიცია ასევე ეფუძნება საქმის მასალებით დადგენილ იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის მიმართ დასაქმების დღიდან (2013 წელი) განთავისუფლებამდე გამოყენებული არ ყოფილა არც ერთი სახის დისციპლინური ღონისძიება, მათ შორის არც სადაო პერიოდში სამსახურში დაგვიანებებისათვის და რომ მოპასუხეები არ აპელირებენ და არ უთითებენ

ისეთი გარემოების შესახებ, რომ მოსარჩელე სამსახურში სისტემატიური დაგვიანებების გამო ვერ ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობებს და რომ აღნიშნულის გამო საწარმომ განიცადა რაიმე სახის ზიანი;

სააპელაციო პალატას სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველად ასევე მიაჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება არ არის ადეკვატური; სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ მოპასუხეების მიერ წარმოდგენილი სადაო შემთხვევები, როდესაც მოსარჩელე აგვიანებდა სამსახურში სათავეს იღებს 2016 წლის აპრილიდან; ამასთან, მოპასუხეთა პოზიციით მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენება გა--პირობა არა სამსახურში დაგვიანების ან არგამოცხადების ერთეულმა შემთხვევამ, არამედ მათმა სისტემატურობამ და განგრძობადობამ; სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მიუხედავად აღნიშნულისა სახეზე არ არის მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის კანონისმიერი წინაპირობა, იმდენად რამდენადაც მოსარჩელე არ ყოფილა გაფრთხილებული და პირველ შემთხვევებში მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული მსუბუქი ხასიათის დისციპლინური სანქცია; სააპელაციო პალატა მიუთითებს საწარმოს შინაგა--წესზე, რომლის თა--ხმად, სამუშაოზე არასაპატიოდ დაგვიანების ან/და სამუშაოს არასაპატიოდ გაცდენის შემთხვევებში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ისეთი ზომები, როგორიცაა შენიშვნა, საყვედური, სასტიკი საყვედური, ფულადი ჯარიმა და სამსახურიდან გათავისუფლება.

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეებმა არ მოახდინეს რა არა--ირი რეაგირება მოსარჩელის მიერ სამსახურში დაგვიანების პირველივე ფაქტებზე, არ მისცეს მას აღნიშნულის შესახებ გაფრთხილება, მოსარჩელე ჩააყენეს გაურკვეველ მდგომარეობაში, ხოლო თვითონ დარღვევის განმეორების მოლოდინის რეჟიმში ყოფნით ერთგვარად ჩაუსაფრდნენ დასაქმებულს და ამ უკა--სკნელის მიერ დისციპლინის განმეორებით დარღვევა გამოიყენეს მასთან შრომის ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად; სააპელაციო პალატის პოზიციით დამსაქმებელთა ამგვარი ქცევა ეწინააღმდეგება სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლს, რომლის თა--ხმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად; სა-----ს უზენაესმა სასამართლომ საქმეზე #1391-1312-2012, 10.01.2014წ. განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი, რისი გარკვევაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევის შედეგად;

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ სა-----ს უზენაესმა სასამართლომ შრომით დავებზე მიღებულ გადაწყვეტილებებში დაამკვიდრა ცალსახა პრაქტიკა

შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევაში აღნიშნულის თაობაზე დასაქმებულის გაფრთხილების სავალდებულობის შესახებ; კერძოდ, სამოქალაქო საქმეზე #106-101-2014, 02.10.2014წ. უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ თუ დასაქმებულმა არ შეასრულა ან არაჯეროვნად შეასრულა სამსახურებრივი ვალდებულება, დასაქმებულს უნდა მიეცეს გონივრული დროის პერიოდი და ინსტრუქციები მდგომარეობის გამოსასწორებლად; გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში სამსახურში დაგვიანების და სამსახურის გაცდენის სადაო შემთხვევების საფუძველზე დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა აღნიშნულის თაობაზე მისი წინასაწარი გაფრთხილებისა და ინფორმირებულობის, ასევე მისთვის დარღვევის გამოსწორების შესაძლებლობის მიცემის გარეშე, იმ პირობებში, როდესაც სახეზე არ არის სადაო შემთხვევების შედეგად გამოწვეული ზიანი, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება არის არამართლობიერი, შესაბამისად, სახეზეა როგორც არამართლობიერი ნების შედეგის, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების (სადაო ბრძანებები) ბათილად ცნობის და მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის წინაპირობები , რის სამართლებრივ საფუძველსაც წარმოადგენს შრომის კოდექსის 38.8. მუხლის და--წესი იმის შესახებ, რომ სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში სასამართლოს გადაწყვეტილებით დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა; სააპელაციო სასამართლო ასევე მოიშველიებს „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ მსო-ს #158 კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციას , რომლის თა--ხმადაც სასამართლოები აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და **შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით;**

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელესთან არსებული შრომითი ურთიერთობის უვადობის პირობებში , იმის გათვალისწინებით, რომ აღნიშნული ურთიერთობის შეწყვეტა სასამართლომ მიიჩნია უკანონოდ, მოსარჩელეს მიყენებული ზიანის ა--ზღაურების სახით შრომის კოდექსის 44-ე და სამოქალაქო კოდექსის 408-ე-411-ე მუხლების საფუძველზე უნდა აუნაზღაურდეს იძულებით გა--ცდური დროის ხელფასი, სამუშაოდან დათხოვნის დღიდან სამუშაოზე აღდგენის შესახებ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად დარიცხული ხელფასის ოდენობით;

საპროცესო ხარჯები

სა-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თა--ხმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თა--ხმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების გა--წილებასაც; სა-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თა--ხმად, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა არაქონებრივ დავაზე სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში შეადგენს 150 (ას ორმოცდაათი) ლარს.

საქმის მასალებში წარმოდგენილი საგადახდო დავალებებით დასტურდება, რომ ა-- გ----ქეს ბრძანების ბათილად ცნობის სარჩელებზე გადახდილი აქვს 200 (ორასი) ლარი (იხ. ტ.1, ს.ფ. 42-43; ტ. 2, ს.ფ. 31-32), ხოლო სააპელაციო საჩივარზე გადახდილია ბაჟი 150 (ას ორმოცდაათი) ლარის ოდენობით.

სარჩელის და სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების გამო მოპასუხეებს უნდა დაეკისროთ თა--ბარწილად 175-175 ლარის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ ამ უკა--სკნელის მიერ გაღებული სასამართლო ხარჯის (სახელმწიფო ბაჟი სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე) ასა--ზღუარებლად;

რაც შეეხება იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურების მოთხოვნას, ამ ნაწილში სა---ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლით დადგენილია დავის საგნის ფასის განსაზღვრის წესი. მითითებული მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თა--ხმად, დავის საგნის ფასი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისას განისაზღვრება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხის ერთობლიობით. განსახილველ შემთხვევაში, დავის საგნის ღირებულების განსაზღვრის მიზნით **შპს „სა-----ს ფ-----ისათვის“** იძულებითი გა--ცდურის სახით ყოველთვიურად დაკისრებული 3500 ლარი უნდა დაანგარიშდეს 12 თვის განმავლობაში გასაცემი თანხების ერთობლიობით, რაც შეადგენს 42 000 (3500×12) ლარს. შესაბამისად, სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადასახდელი ბაჟი შეადგენდა **2940** ($42\,000 / 100 \times 7$) ლარს. ხოლო **შპს „E---E---ისათვის“** იძულებითი გა--ცდურის სახით ყოველთვიურად დაკისრებული 1250 ლარი უნდა დაანგარიშდეს ასევე 12 თვის განმავლობაში გასაცემი თანხების ერთობლიობით, რაც შეადგენს 15 000 (1250×12) ლარს.

შესაბამისად, სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადასახდელი ბაჟი შეადგენდა **1050** (15 000/100*7) ლარს; შესაბამისად, მოპასუხეებს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე წარმოებისათვის სახელმწიფო ბაჟის სახით უნდა დაეკისროთ იმ თანხის გადახდა, რომლის გადახდის ვალდებულებისგა--ც განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, რაც განისაზღვრება სამი წლის შრომის ა--ზღაურების 7 პროცენტით და შპს „E---E---ისათვის“ შეადგენს 1050 ლარს, ხოლო შპს „სა-----ს ფ-----ისთვის“ შეადგენს 2940 ლარს;

სააპელაციო სასამართლომ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ა-- გ----ძის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 11 ივლისის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებული იქნას ახალი გადაწყვეტილება.
3. ა-- გ----ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
4. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „სა-----ს ფ-----ას“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 14 ი---ის #1----- ბრძანება ა-- გ----ძის თა--მდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.
5. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „E---E---ის“ დირექტორის 2016 წლის 16 ი---ის #03 ბრძანება ა-- გ----ძის თა--მდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.
6. ა-- გ----ძე აღდგენილი იქნას შპს „სა-----ს ფ-----ის“ ლ-----ის დ-----ის შ-----ის სამსახურის ე-----ი შ-----ის ჯ-----ის უ-----ის თა--მდებობაზე.
7. ა-- გ----ძე აღდგენილი იქნას შპს „E---E---ის“ ს-----ო შ-----ის კონსულტანტის თა--მდებობაზე.
8. შპს „სა-----ს ფ-----ას“ ა-- გ----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურება 2016 წლის 16 ი---იდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად დარიცხული ხელფასის 3500 ლარის ოდენობით.

9. შპს „E---E---ს ა-- გ----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურება 2016 წლის 17 ი----იდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად დარიცხული ხელფასის 1250 ლარის ოდენობით.

10. შპს „სა-----ს ფ-----ას“ ა-- გ----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 175 ლარის გადახდა; შპს „E---E--“-ს ა-- გ----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 175 ლარის გადახდა;

11. შპს „სა-----ს ფ-----ას“ ს-----ო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 2940 (ორიათას ცხრაას ორმოცი) ლარის გადახდა; შპს „E---E--“-ს ს-----ო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 1050 (ათას ორმოცდაათი) ლარის გადახდა ;

12. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით სა-----ს უზენაეს სასამართლოში, (თბილისი, ძმ. ზუბალაშვილების ქ.#32) დასაბუთებული განჩინების ასლის მხარისათვის გადაცემის მომენტიდან ოცდაერთი დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით (თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზ.#7ა), ამ განჩინების მე -13 პუნქტით გათვალისწინებული წესების შესაბამისად.

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

მოსამართლე:

ქეთევან დუგლაძე