



განჩინება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-47-2018

10 აპრილი, 2018 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე სიმონ ჩხაიძე

სხდომის მდივანი - ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი - შპს-----ი
წარმომადგენელი - მი-----ი, ზუ-----ა
მოწინააღმდეგე - ნო-----ე
მხარე

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად
ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის
ანაზღაურება

გასაჩივრებული - ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017
გადაწყვეტილება წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილება

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ნო-----
-ის სარჩელი. ბათილად იქნა ცნობილი შპს მი--- „რ-----ი“-ს დირექტორის

2016 წლის 12 ოქტომბრის №1--- ბრძანება ნო-----ის შპს მი--- „რ-----
ი“-ს კოორდინატორის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოპასუხე
შპს მი--- „რ-----ს“ დაევალა მოსარჩელე ნო-----ისათვის
კომპენსაციის გადახდა ექვსი თვის (თვეში 500 ლარი) თანამდებობრივი სარგოს
ოდენობით, ჯამში 3000.00 (სამი ათასი) ლარი. სხვა ნაწილში ნო-----ის
სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

რაიონულმა სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. ნო-----ე შპს მი--- „რ-----ი“-ს დირექტორის 2015 წლის 25
ოქტომბრის №--- ბრძანების საფუძველზე, 2016 წლის 12 ოქტომბრამდე
მუშაობდა შპს მი--- „რ-----ი“-ს ქ. ქუთაისის სერვისცენტრში
კოორდინატორად.

2.2. იმ პოზიციაზე სადაც ნო-----ე მუშაობდა, დასაქმებულია სხვა პირი.

2.3. მხარეებს შორის ძირითადი სადაო გარემოებებია:

- ნო-----ის გათავისუფლების კანონიერება.
- ნო-----ის გადაცდომის ხარისხი და მოპასუხის მიერ მისი სამსახურიდან
- გათავისუფლების შესაბამი---ბა გადაცდომის ხარისხთან მიმართებით.
- ნო-----ის გათავისუფლება პირადი მოტივით.

2.4. დადგენილია, რომ შპს მი--- „რი-----სი-ს“ დირექტორის 2016 წლის 12
ოქტომბრის № 1--- ბრძანების საფუძველზე ნო-----ე გათავისუფლებული
იქნა კოორდინატორის თანამდებობიდან.

2.5. ნო-----ის საათობრივი სახელფასო განაკვეთი შეადგენდა - 62.5 ლარს.
24 საათიანი მორიგეობისას მისი ხელფასი განისაზღვრა - 62.5 ლარით. ის
იღებდა ანაზღაურებას თვეში - 500 ლარის ოდენობით.

2.6. შპს მი--- „რი-----სი-ს“ ქუთაისის ფილიალის კოორდინატორის ნო-----
-----ის ახსნა-განმარტებით დადგენილია, რომ 2016 წლის 12 ოქტომბერს ლამის
პირველ საათზე სამუშაო დროს ჩაეძინა. ითხოვა პატიება.

2.7. საქმეზე დართული შპს მი--- „რი-----სი-ს“ შინაგანაწესის მე-13 პუნქტით
- სამსახურში ყოფნისას (მორიგეობისას) სასტიკად აკრძალულია სამსახურში
ძილი. მოთხოვნის დაუცველობა გახდება ან შესაბამისი სანქციის ან
სამსახურიდან მომენტალური განთავისუფლების საფუძველი.

2.8. შპს მი--- „რი-----სი-ს“ დირექტორის თა-----ის 2016 წლის 08 ნოემბრის
წერილით (მოტივაციით), შპს მი--- „რი-----სი-ს“ ქუთაისის ფილიალის

კოორდინატორის ნო-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა შინაგანაწესის უხეში დარღვევა, კერძოდ მორიგეობისას ძილი. იმავე წერილით დადგენილია, რომ შპს მი--- „რი-----სი-ს“ ქუთაისის ფილიალის კოორდინატორს ნო-----ეს არ უსარგებლია კუთვნილი შვებულებით.

2.9. სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალის ნაწილს და არა - შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას.

2.10. დავის გადაწყვეტისას სასამართლო მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომლის შესაბამისად, გათვალისწინებულია სახელმწიფოს მხრიდან თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებისათვის ხელშემწყობი მოთხოვნები, რომელიც გულისხმობს მეწარმის უფლებას, თავისი სურვილის მიხედვით შეარჩიოს კონტრაქტის, აირჩიოს საწარმოს ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა, საქმიანობის საგანი, თავისი შეხედულებით დაიქირავოს და გაათავისუფლოს თანამშრომლები. სასამართლოს მოსაზრებით, მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხეს, როგორც სამეწარმეო სუბიექტს გააჩნია საკუთარი მიზნები და იგი მოგებაზეა ორიენტირებული, აქედან გამომდინარე, საკუთარი მიზნის მისაღწევად საწარმოს შეუძლია საკუთრებითი წესრიგის მართლზომიერი მართვა, რომლის ერთ-ერთ კომპონენტს მუშა-მოსამსახურეთა არჩევის უფლება წარმოადგენს, რომლებიც საწარმოს მიზნების რეალიზაციას უზრუნველყოფენ, თუმცა, როგორც აღინიშნა, სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

- შრომითი დავის განხილვისას სასამართლო აფასებს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამათუიშ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, დარღვეულია, თუ არა მხარეთა თანასწორობის

პრინციპი, ადგილი ხომ არ აქვს დისკრიმინაციის ფაქტს და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

2.11. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო შპს მი- -- „რი-----სი -ს“ ქუთაისის ფილიალის მენეჯერის - ნუ-----ის მოხსენებითი ბარათი მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას ძილის ფაქტი. აღნიშნული გადაცდომა შპს მი--- „რი-----სი -ს“ დირექტორმა თა-----ემ ორგანიზაციის შინაგანაწესის საფუძველზე შეაფასა, როგორც შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევა და მიიღო გადაწყვეტილება ნო-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და მუშაკის გათავისუფლება იმით დაასაბუთა, რომ ამგვარი დარღვევით წარმოიშობა რისკები, რომლებიც რეალურ საფრთხეს უქმნის კომპანიას, მის უსაფრთხოებას და ქონებრივ სიკეთეს. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა განმარტა , რომ ნო-----ის ქმედებით დაწესებულებას რაიმე სახის მატერიალური ზიანი არ მიდგომია .

2.12. სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებლის ნება, პირთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, მართალია, ხელშეკრულების მოშლისათვის საკმარისია, მაგრამ აღნიშნული ისე არ უნდა იქნეს გაგებული, რომ დამსაქმებლის ეს უფლება შეუზღუდავია. ამგვარი ნების გამოვლენით არ უნდა ირღვეოდეს პირის ძირითადი უფლებები და სამართლის ზოგადი პრინციპები. ნებისმიერი სამოქალაქო უფლება შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, ანუ დამსაქმებლის უფლება თავისუფალი კონკურენციისა და სამეწარმეო ურთიერთობის ფარგლებში აირჩიოს დასაქმებული, ბოროტად არ უნდა იქნეს გამოყენებული.

-საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.13. ნო-----ე წინასწარ წერილობით არ ყოფილა გაფრთხილებული მისი სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე და არც კომპენსაცია მიუღია. უფრო მეტიც, მას 2016 წლის 12 ოქტომბერს ჩამოართვეს ახსნა-განმარტება, იმ ღამის ფაქტზე და იმავე დღეს (12 ოქტომბერს) გამოიცა ბრძანება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

2.14. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ შემთხვევაში დაწესებულების დირექტორმა მკაცრად შეაფასა მხოლოდ ფაქტი და არ გამოიკვლია ფაქტის მიზეზი და დაუყოვნებლივ მოშალა ხელშეკრულება.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება გაასაჩივრა შპ-----მა:

ფაქტობრივი საფუძვლები

3.1. სასამართლომ არასწორად ცნო უდავოდ ფაქტი იმის შესახებ, რომ ნო-----ის სამუშაო ადგილი იყო ქუთაისის სერვის ცენტრი, რადგან იგი მუშაობდა სხვადასხვა ფილიალებში.

3.2. სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია დადგენილად, რომ ნო-----ის გადაცდომა არის ყველაზე მძიმე და უხეში შრომის დისციპლინალური გადაცდომა. შრომის სამართლებრივი თავსაზრისით შეფასებისას შეგვიძლია მარტივად ვთქვათ, რომ ამაზე მეტს ნო-----ე სამსახურში ველარაფერს დააშავებდა, რადგან მის თანამდებობრივ პოზიციას შპ-----ში წარმოადგენდა კოორდინატორის პოზიცია, რომელსაც მნიშვნელოვანი როლი აკისრია, როგორც კლიენტებისთვის მომსახურების გაწევაში, მათთვის საჭირო და ამომწურავი ინფორმაციის მიწოდებაში, ასევე ფილიალის უსაფრთხოების, სიმშვიდისა და სტაბილურობის შენარჩუნებისთვის. მის უშუალო ფუნქციას წარმოადგენს, ფილიალში შესაძლო საფრთხის არსებობის შემთხვევაში მყისიერი რეაგირება, სათანადო ღონისძიების გატარება საფრთხის აღსაკვეთად და ფილიალის ნორმალური ფუნქციონირების შესანარჩუნებლად. კოორდინატორი აღჭურვილია საგანგაშო სიგნალის პულტით, რის საშუალებითაც საფრთხის დროს ხდება შეტყობინების გადაცემა დაცვის პოლიციისადმი. თუკი მოსარჩელის ძილის დროს მოხდებოდა ინციდენტი, იგი ვერ განახორციელებდა შეტყობინებას სათანადო დაცვით ორგანოებთან, რაც უშუალო და რეალურ საფრთხეს წარმოშობდა რი-----სის თანამშრომლების და კლიენტების სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის მიმართ, ასევე კომპანიის საკუთრების მიმართ.

3.3. სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია დადგენილად, რომ ნო-----ის ძილი არაერთგზისი იყო, რადგან ამის შესახებ შესაგებლით წარმოდგენილი ფაქტობრივი გარემოება სასამართლოს მთავარ სხდომამდე მოსარჩელეს სადავო არ გაუხდია, რის გამოც აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება არის დადგენილი.

3.4. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ რი-----სმა არ გამოიკვლია ფაქტის მიზეზი და და ისე შწყევციტა შრომითი ურთიერთობა.

სამართლებრივი საფუძვლები

3.5. სასამართლო სამართლებრივი დასაბუთებისას მიუთითებს როგორც

ადგილობრივ, ასევე საერთაშორისო სამართლის ნორმებს, მათ შორის არარატიფიცირებულს, ასევე დამკვიდრებულ პრაქტიკას, თუმცა ზოგიერთ შემთხვევაში მათ ან არასწორად იყენებს, ან არასწორად განმარტავს, რამაც საბოლოო ჯამში განაპირობა არასწორი გადაწყვეტილების მიღება, კერძოდ:

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულია, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია „დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა“. საკითხის შეფასება იმის შესახებ, თუ რამდენად უხეშად დაირღვა შრომითი ვალდებულება დასაქმებული მიერ, თითოეული შემთხვევისას არის ინდივიდუალური შეფასების საგანი. ამ დროს ყველა დეტალი უნდა იქნეს გაანალიზებული იმ ჭრილში, რომ რამდენად მძიმეა დისციპლინური გადაცდომა.

საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებებით (მოსარჩელის 12.10.2016 წლის ახსნა-განმარტება) და მხარის სარჩელში წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებით, უდავოდ დასტურდება, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილია დისციპლინური გადაცდომა. სასამართლო დავის და შესაბამისი შეფასების საკითხი რჩება მხოლოდ ამ გადაცდომის სიმძიმის შეფასება. მოსარჩელეს სამუშაო საათებში ეძინა, რაც გულისხმობს იმას, რომ კომპანიის უსაფრთხოების უზურნველყოფის, კომპანიის ტერიტორიაზე მყოფი პირების სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვის, კომპანიის ქონების დაცვის, კლინეტებთან მომსახურების შესახებ მოსარჩელეს არ შეეძლო დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება. ეს ნამდვილად წარმოადგენს ვალდებულების უხეშად დარღვევას. არ შეიძლება მოიძებნოს დისციპლინური გადაცდომა, რომელიც ამაზე მძიმე იქნება, ანუ არ შეიძლება ამ სახის სამართლებრივი შინაარსის გადაცდომით იმაზე მეტ ფასეულობას და სიკეთეს შეექმნას საფრთხე, ვიდრე ეს ადამიანის სიცოცხლე და ჯანმრთელობაა, ვიდრე ეს კომპანიის ქონების დაცვაა. მოსარჩელე ვერ აცნობიერებს მისი გადაცდომის სიმძიმეს, ასევე მისი ვალდებულებების და პასუხისმგებლობის არსს ჯეროვნად, რაც მისი არაადეკვატური დამოკიდებულების მანიშნებელია.

3.6. მოსარჩელის მიერ დისციპლინურ გადაცდომას, რაც საფუძვლად დაედო სადავო ბრძანებას, მრავალჯერადი ხასიათი ჰქონდა (არაერთგზისობა). მას არ აღუკვეთავს შრომითი ვალდებულებების ამგვარი დარღვევა. აღნიშნული ფაქტი უდავოდ დადასტურებულია, რადგან იგი წარმოდგენილ იქნა შესაგებლით და დადასტურებულ იქნა ახსნა-განმარტებით, ხოლო მოსარჩელეს იგი სადავოდ არ გაუხდია. ეს ფაქტი დადასტურებულად სწორედ ამიტომ ითვლება.

3.7. სასამართლო გადაცდომის სიმძიმის ხარისხის დასადგენად მიუთითებს მატერიალური ზიანის არარსებობაზე. აღნიშნული მოცემულობის გათვალისწინება გადაცდომის სიმძიმის შესაფასებლად არ შეიძლება რომ გამოყენებულ იქნეს, რადგან თუ დადგებოდა ან მატერიალური ზიანი, ან ზიანი მიადგებოდა სხვა სახის სიკეთეს, მაშინ შრომის სამართლებრივი კი არა, უკვე სხვა სამართლებრივი შინაარსის პასუხისმგებლობის საკითხი დადგებოდა დღის წესრიგში.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ 2015 წლის 26 ოქტომბრიდან 2016 წლის 12 ოქტომბრამდე ნო-----ე მუშაობდა შპ-----ში კოორდინატორად და ყოველთვიურად იღებდა ანაზღაურებას, 500 ლარს.

4.2. 2016 წლის 12 ოქტომბერს ღამის ცვლაში მორიგეობის დროს ნო-----ეს სამუშაო ადგილას ჩაეძინა.

4.3. ამის გამო, იმავე დღის №1--- ბრძანებით დამსაქმებელმა იგი სამუშაოდან გაათავისუფლა.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის "გ" ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

4.4.1. პალატას მიაჩნია, რომ საქალაქო სასამართლომ სავსებით სწორად შეაფასა დადგენილი ფაქტები და მართებულად განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნებს არ შეესაბამებოდა.

4.5. პალატა ეთანხმება აპელანტს, რომ ნო-----ემ შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულება დაარღვია.

4.5.1. თუმცა, ყურადღებას ამახვილებს მასზე, რომ შინაგანაწესის მე-13 პუნქტის თანახმად, ეს შეიძლებოდა გამხდარიყო ან შესაბამისი სანქციის გამოყენების, ან სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

4.5.2. ეს კი ნიშნავს, რომ შინაგანაწესის თანახმად, აღნიშნული დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების უპირობოდ მოშლას არ იწვევდა.

4.5.3. პალატას მიაჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, მხოლოდ, კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ, განსაკუთრებულ, გამონაკლის და არაჩვეულებრივ სიტუაციაშია შესაძლებელი.

4.5.4. ამ გარემოებათა არსებობის მტკიცების ტვირთი კი დამსაქმებელს ეკისრება.

4.5.5. ამის შესაბამისად, აპელანტს უნდა დაემტკიცებინა, რომ მოსარჩელის ქმედების ხასიათიდან გამომდინარე, მის მიმართ ნაკლებად მკაცრი ზემოქმედების ღონისძიების, ე.წ. შესაბამისი სანქციის გამოყენება შეუძლებელი იყო.

4.6. პალატის აზრით, აღნიშნული გარემოება აპელანტმა ვერ დაამტკიცა.

4.6.1. მხოლოდ ის, რომ მოსარჩელის ქმედებას შეეძლო აპელანტისათვის ზიანი მიეყენებინა, ხელშეკრულების მოშლისათვის საკმარისი საფუძველი არ არის; წინააღმდეგ შემთხვევაში, ამ ქმედებისათვის შინაგანაწესი სხვა „შესაბამისი სანქციის“ გამოყენების შესაძლებლობასაც არ გაითვალისწინებდა.

4.6.2. ყურადსაღებია, რომ აპელანტს არ მიუთითებია, თუ რა ვითარებაში ჩაეძინა მოსარჩელეს - იყო თუ არა ამ დროს დარღვეული უსაფრთხოების სხვა ზომები; შეილახა თუ არა აპელანტის საქმიანი რეპუტაცია; შეექმნათ თუ არა დისკომფორტი მომხმარებლებს ან სხვა მუშაკებს და ა.შ.

4.6.3. ამრიგად, გასაჩივრებულ ბრძანებაში მითითებული ფაქტი, თავისთავად, შრომითი ხელშეკრულების მოსაშლელად საკმარისი საფუძველი არ არის.

4.7. აპელანტს სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია არც-ერთი მტკიცებულება, რომლითაც მოსარჩელის მიერ ზემოხსენებული გადაცდომის არაერთჯერადად ჩადენას დაადასტურებდა.

4.8. პალატა არ ეთანხმება აპელანტს, ეს გარემოება სასამართლოს დამტკიცებულად უნდა ჩაეთვალა.

4.8.1. პალატა აღნიშნავს, რომ ზემოხსენებულის თაობაზე მან შესაგებლის მე-2 ფაქტობრივ გარემოებაში მიუთითა.

4.8.2. შესაგებელი ნო-----ეს, მართალია, გაეგზავნა, თუმცა მისი ჩაბარების დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში არ არის.

4.8.3. ამრიგად, მოსარჩელეს შესაგებლისათვის პასუხი არ გაუცია.

4.8.4. თუმცა, 2017 წლის 14 ნოემბრის მოსამზადებელ სხდომაზე მან აღნიშნული ფაქტი სადავოდ გახადა (ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 14 ნოემბრის სხდომის ოქმი: 17:19:17-17:21:51).

4.8.5. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 83-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, მოსარჩელე უფლებამოსილი იყო ამ ეტაპზე მიეთითებინა ახალი ფაქტობრივი გარემოებები და, ამიტომ, მისი შეცვლება დასაშვებია.

4.8.6. თუმცა, ასეც რომ არ ყოფილიყო, ის, რომ 2016 წლის 12 ოქტომბრამდე შრომის შინაგანაწესი არ დაურღვევია, ნო-----ეს სარჩელის მე-2 ფაქტობრივ გარემოებად ისედაც მითითებული ჰქონდა.

4.8.6. ეს კი ნიშნავს, რომ მოპასუხის მიერ შესაგებელში მითითებული გარემოებები უდავოდ არ ითვლებოდა და მას ისინი უნდა დაემტკიცებინა.

4.9. ამრიგად, სააპელაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და ამიტომ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის საფუძვლები არ არსებობს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი.

6. საპროცესო ხარჯები

სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა

1. შპ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელი ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილება;
3. სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი,

ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

სიმონ ჩხაიძე