



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-15-18

20 ივნისი 2018

წელი

ქ.ქუთაისი
ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: ირმა პერანიძე

სხდომის მდივანი: ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი(მოწინააღმდეგე	მხარე,	-	ც----- დ-----ე
მოსარჩელე)		-	რ----- ხუ-----ა
წარმომადგენელი		-	სს „----- ბ----“
მოწინააღმდეგე	მხარე(აპელანტი,	-	თ----- რე-----ი
მოპასუხე)			
წარმომადგენელი			
დავის საგანი	-	სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ან/და კომპენსაციის ანაზღაურება	
გასაჩივრებული	-	ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017	
გადაწყვეტილება		წლის 06 დეკემბრის გადაწყვეტილება	

1. **აპელანტის, ც----- დ-----ის მოთხოვნა:** სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმება, სასარჩელო მოთხოვნის

სრულად დაკმაყოფილება და ნაცვლად, ერთჯერადი კომპენსაციის სახით 6 თვის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრებისა, მოპასუხისათვის, ც----- დ----- -ის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დავალდებულება;

2. აპელანტის, სს „----- ბ----ს“ მოთხოვნა: სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მთლიანად უარის თქმა.

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები: მოსარჩელის მითითებით, წლების განმავლობაში მუშაობდა თ----- ბ---ში და მოპასუხესთან იმყოფებოდა გრძელვადიან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში. იყო გამორჩეული, წარჩინებული თანამშრომელი და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას.

2017 წლის 14 თებერვალს, მოპასუხე მხარის მიერ გამოცემული იქნა ბრძანება მისი გაფრთხილებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, სადაც მითითებულია, თითქოს მოსარჩელე მხარის მიერ ადგილი ჰქონდა დარღვევების რამოდენიმე ეპიზოდს:

1. მაგიდის გადაადგილების გამო, მასზე დაკისრებული მოვალეობის დარღვევას;
2. სამი თანამშრომლის პირად ანგარიშზე შესვლას;
3. არაერთხელ გაფრთხილებული იქნა თანამშრომლებისაგან ფულის სესხებასთან დაკავშირებით.

ბრძანებაში ჩამოთვლილი გარემოებები არის დაუსაბუთებელი, გაურკვეველია რომელ ფაქტზე არის გამოცხადებული ბრძანებით გაფრთხილება და რომელი ფაქტის გამო განთავისუფლდა.

გარდა ამისა, არ შეიძლება მომხდარიყო მისი სამსახურიდან განთავისუფლება, მით უფრო 37-ე მუხლის „თ“ პუნქტით, რადგან სამსახურიდან განთავისუფლება ეს არის დისციპლინური სახდელის ყველაზე მკაცრი ზომა, რომლის გამოყენების აუცილებლობა არ არსებობდა, მით უფრო, რომ არანაირ გადაცდენას მოსარჩელეს მხრიდან ადგილი არ ჰქონია.

მოსარჩელე მხარე მოქმედებდა თ----- ბ---ში გათვალისწინებული სტანდარტების დაცვით. თავად მოპასუხე არღვევდა სტანდარტებს.

ც----- დ----- -ის სამსახურიდან განთავისუფლებისას დარღვეულია, როგორც საქართველოს კონსტიტუცია და შრომის კოდექსის მოთხოვნები, ასევე შრომის სამართლებრივ ურთიერთობასთან დაკავშირებული

საერთაშორისო კონვენციების მოთხოვნები, მათ შორის, მოსარჩელე გაფრთხილებული არ ყოფილა მოსალოდნელი განთავისუფლების შესახებ.

მოპასუხის პოზიცია: მოპასუხე, სს „თ----- ბ----ს“ წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის მიმართ ბოლო ერთი წლის (2016-2017) განმავლობაში ადგილი ჰქონდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებას (მკაცრი საბოლოო გაფრთხილება შინაგანაწესის უხეში დარღვევისათვის), რაც დადასტურებულია საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით.

მოსარჩელის მიერ ისეთ დარღვევას, რომელიც ითვალისწინებს სამსახურიდან პირდაპირ გათავისუფლების შესაძლებლობას, წარმოადგენს შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევა.

ც----- დ-----ესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 14.2 მუხლის თანახმად, შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს, რომლის დარღვევა ავტომატურად ითვლება ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დარღვევად.

ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ ბ----სთვის შინაგანაწესი წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს სამოქმედო დოკუმენტს. იქ არსებულ ყველა დებულებას აქვს თავისი დატვირთვა, რის გამოც, ყველა თანამშრომელი ვალდებულია დაემორჩილოს მის მოთხოვნებს.

ბ----ს თვითმიზანი არასოდეს ყოფილა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება. დამსაქმებელი დიდი დროის განმავლობაში შემოიფარგლებოდა მხოლოდ სიტყვიერი გაფრთხილება/თხოვნის ფორმით, მაგრამ ც----- დ-----ე ბოროტად იყენებდა ბ----ს კეთილგანწყობას და არაფრად აგდებდა მისივე დამსაქმებლის სხვადასხვა სახელმძღვანელო დოკუმენტებით დადგენილ წესებს.

ც.დ-----ის მოქმედება სერიოზული რისკის შემცველი გახდა ბ----ს რეპუტაციისთვის. მოპასუხემ დღემდე არ იცის, რა ზიანის წინაშე შეიძლება აღმოჩნდეს ბ---- კლიენტთა ანგარიშებზე მოსარჩელის მიერ განხორციელებული უსაფუძვლო, არასანქცირებული წვდომის გამო.

გაურკვეველია, რა მიზნისთვის სჭირდებოდა ეს დასაქმებულს, როდესაც ეს არ იყო მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და ამასთან, წარმოადგენდა შინაგანაწესით მკაცრად აკრძალულ ქმედებას.

გათავისუფლების ბრძანების გამოცემის წინაპირობა იყო, მისი მხრიდან სახელმძღვანელო დოკუმენტის-ინსტრუქცია №62-ის მიერ დადგენილი წესების დარღვევა, რაც გამოიხატა ფულის ფორმირების წესის უხეშ დარღვევაში (12.5-12.7 მუხლები), რის შემდეგაც, სრულიად

გაურკვეველია, თუ რა ოდენობის თანხა აქვს მ----- აკინძული, მაშინ, როდესაც სწორი მუშაობის პროცესში, ფულის ფორმირება ხდება ისე, რომ ზოგადი წარმოდგენა, წინასწარი მოლოდინი იქნება თანხის მოცულობაზე.

ამ და სხვა ფაქტების გათვალისწინებით, ც----- დ-----ის გათავისუფლება აბსოლუტურად კანონიერია, როგორც შიდა კანონმდებლობის, ასევე საერთაშორისო ხელშეკრულებების, კონვენციებისა თუ სარეკომენდაციო ხასიათის დოკუმენტების დათქმების გათვალისწინებით.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს ც----- დ-----ის სარჩელი.
2. ბათილად იქნას ცნობილი, სს „თ----- ბ----ს“ ქუთაისის ფილიალის დირექტორის, 2017 წლის 14 თებერვლის 03-04/00 ბრძანება ც----- დ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.
3. მოპასუხე, სს „თ----- ბ----ს“ დაევალოს, მოსარჩელე ც----- დ-----ეს ერთჯერადად გადაუხადოს ექვსი თვის კომპენსაცია (თვეში 800 ლარი) თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, ჯამში 4800.00 (ოთხი ათას ოთხასი) ლარი.
4. სხვა ნაწილში ც----- დ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
5. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟი 100.00 (ასი) ლარი და მტკიცებულებათა უზრუნველყოფისათვის გადახდილი 50 (ორმოცდაათი) ლარი, მოსარჩელის სასარგებლოდ გადახდეს მოპასუხეს.
6. მოპასუხეს, სახ.ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდეს, 144.00 (ასორმოცდაოთხი) ლარი, დაკისრებული კომპენსაციის გათვალისწინებით.
7. მოსარჩელის მიერ იურიდიული მომსახურების თანხიდან, მოსარჩელის სასარგებლოდ, მოპასუხეს გადახდეს 200 (ორასი) ლარი.
8. უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. სს „თ---- ბ---სა“ და ც----- დ-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, სს „თ----“ ბ---ს ქუთაისის ფილიალის მოლარის თანამდებობაზე დასაქმებაზე, რომლის მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2013 წლის 1 აგვისტოდან, განუსაზღვრელი ვადით.

შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრა, თვეში 1000 ლარის ოდენობით, უნაღდო ანგარიშსწორებით.

დასაქმებული ვალდებული იყო: სათანადო პროფესიულ დონეზე შეესრულებინა მისი ფუნქციებით განსაზღვრული სამუშაო და დაეცვა შიდა ინსტრუქციები, შრომის შინაგანაწესი; კეთილსინდისიერად, დროულად და ჯეროვნად შეესრულებინა ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები.

ხელშეკრულების, დამსაქმებლის შინაგანაწესის ან დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული შიდა ნორმატიული დოკუმენტების მოთხოვნების სისტემატურად დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულს დაეკისრებოდა ადმინისტრაციული და ფინანსური სანქციები სამსახურიდან დათხოვნის ჩათვლით.

ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ პირობად განისაზღვრა დასაქმებულის მიერ, აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული იქნებოდა შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

2.2. სს „----- ბ---ს“ ფილიალის დირექტორის, პ---- წო-----ს 2016 წლის 14 ოქტომბრის N 4----- ბრძანებით, სს „----- ბ---ს“ ქუთაისის ფილიალის მ-----, ც----- დ-----ეს მიეცა მკაცრი გაფრთხილება და საბოლოო გაფრთხილება ბ---ს სტანდარტების უხეში დარღვევის გამო.

2.3. 2017 წლის 14 თებერვალს, სს „თ---- ბ---ს“ ქუთაისის ფილიალის დირექტორის, პ---- წო-----ს მიერ გამოიცა 03-04/00 ბრძანება, რომლის მიხედვით სს „თ---- ბ---ს“ ქუთაისის ფილიალის გადამთვლელ მ-----, ც----- დ-----ეს გამოეცხადა საყვედური ბ---ს შინაგანაწესისა და ინსტრუქციის ქვემოთ ჩამოთვლილი პუნქტების უხეში დარღვევის გამო და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. კერძოდ:

1. 2017 წლის 11 თებერვალს, ც.დ-----ემ საკუთარი ინიციატივით გადაადგილა გადამთველი მოლარის ზუსტი ხედვის კამერის თვალთახედვაში არსებული მაგიდა თავისი ფულის სათვლელი მანქანით.

(დარღვევა -ინსტრუქცია 62, თავი 11) საინკასაციო ჩანთების და კასეტების გახსნა-დალუქვის და ფულის გადათვლის ტექნიკა).

2. 2017 წლის 11 თებერვალს, ც.დ-----ე არ დაემორჩილა უშუალო უფროსს და არ გაითვალისწინა მისი მითითება, რომ დაუყოვნებლივ შეეწყვიტა მუშაობა და თვითნებურად გადაადგილებული სამუშაო მაგიდა დაებრუნებინა ზუსტი ხედვის კამერის ქვეშ, სტანდარტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ადგილზე (დარღვევა - (შინაგანაწესის პუნქტი 1.8).

3. ც.დ-----ის მიერ დაფიქსირდა არაერთი შესვლა სხვადასხვა ანგარიშებზე, მათ შორის თ----- ბ----ს სამი თანამშრომლის ანგარიშზე. რადგან ც----- დ-----ე გადამთვლელი მოლარეა, მას პოზიციურად არ ეხება კლიენტების/თანამშრომლების ანგარიშებზე შესვლა (დარღვევა - შინაგანაწესის პუნქტი 5.9)

4. ც.დ-----ე არაერთხელ, მკაცრად იქნა გაფრთხილებული პირადი ვალების დასაფარად შეეწყვიტა თანხების სესხება თანამშრომლებისაგან. ერთი კვირის წინ კვლავ დაფიქსირდა იგივე შემთხვევა (დარღვევა - შინაგანაწესის პუნქტი 6.14).

იმაზე მითითებით, რომ ც----- დ-----ეს, 2016 წლის 4 ოქტომბერს მიეცა საბოლოო გაფრთხილება ბ----ს სტანდარტებისა და ინსტრუქციების უხეში დარღვევის გამო, კერძოდ, ფულის ფორმირების წესის (100 ფურცლიანი ნეკნის ნაცვლად 500 ფურცლიანი ნეკნი შეკრა) დარღვევის გამო, მისი სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა: საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის, 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა).

2.4. საქმეზე წარმოდგენილ წერილობით მტკიცებულებაში, ც---- ფუ-----ის 2017 წლის 14 თებერვლის ახსნა-განმარტებაში დაფიქსირებულია, რომ 2017 წლის 11 თებერვალს, (შაბათს) საკასოს ნულოვან სართულზე ნახა, რომ მასთან და უსაფრთხოების სამსახურთან შეთანხმების გარეშე, ც----- დ-----ემ გადაადგილა სამუშაო მაგიდა და სეიფი, გლორიას სათვლელ მანქანასთან. მიუხედავად იმისა, რომ მიუთითა, ეცნობებინა ზ---- ბუ-----ისთვის და გააფრთხილა მანამდე შეეწყვიტა მუშაობა, ც.დ-----ემ თვითნებურად განაგრძო მუშაობა და კითხვაზე, ზ----სთან ჰქონდა, თუ არა გავლილი ეს საკითხი, უპასუხა, რომ კერ დაუკავშირდა ტელეფონზე.

ამის შემდეგ, ც--- ფუ-----ე თავად დაუკავშირდა ზ---ს მობილურზე, აუხსნა ფაქტის შესახებ. დაახლოებით ნახევარ საათში ის მივიდა ბ---ში, გადაამოწმა კიდევ სამეთვალყურეო სისტემის სამუშაო მაგიდებთან განლაგება და აღმოჩნდა, რომ ორ სამუშაო მაგიდაზე გადაადგილების შედეგად, მუშა პროცესი აბსოლუტურად უკონტროლო იყო. მხოლოდ ამის შემდეგ, ზ---ს მითითებით, დააბრუნეს მაგიდები თავის ადგილზე.

2.5. საქმეზე წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით, სს „თ---- ბ----“ ს თანამშრომლის, ნ--- აბ-----ის და თ. კი-----ის ახსნა-განმარტებების მიხედვით, მათ არასოდეს უთხოვიათ ც--- (ც---) დ-----ისათვის გაეკონტროლებია მათი პირადი ანგარიშები.

2.6. სააქციო საზოგადოება „თ---- ბ----ს“ დირექტორის, ვ----- ბუ-----ის 2008 წლის 5 ივნისის N1-03/38 ბრძანებით, „კომერციული ბ---ების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლის და საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 202-ე მუხლის მიხედვით აკრძალულია ქვემოთ ჩამოთვლილი ქმედებების განხორციელება:

1. არავის არ აქვს უფლება, დაუშვას ვინმე კონფიდენციალურ ინფორმაციასთან, გათქვას და გაავრცელოს ასეთი ინფორმაცია ან გამოიყენოს პირადი სარგებლობისათვის. ასეთი ინფორმაცია შეიძლება მიეწოდოს, მხოლოდ სააგენტოს, მისი კომპეტენციის ფარგლებში.

2. ცნობები ფიზიკური და იურიდიული პირების ანგარიშების, ამ ანგარიშებიდან განხორციელებული ოპერაციებისა და ანგარიშებზე არსებული ნაშთების შესახებ, შეიძლება მიეცეს შესაბამისი ანგარიშების მფლობელებს და მათ წარმომადგენლებს, აგრეთვე კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საქართველოს ფინანსური მონიტორინგის სამსახურს. სხვა პირებს ეს ინფორმაცია მიეცემა, მხოლოდ სასამართლოს შესაბამისი აქტის საფუძველზე.

3. კომერციული ან საბ---ო საიდუმლოების შემცველი ინფორმაციის უკანონოდ შეგროვება, მისი უკანონოდ გახმაურების ან უკანონოდ გამოყენების მიზნით.

ზემოაღნიშნული აკრძალვების გათვალისწინებით, ბ----ს ყველა თანამშრომელს, პროგრამული წვდომის საშუალების მიუხედავად, ეკრძალება სამსახურებრივი აუცილებლობის გარეშე კლიენტთა ანგარიშებზე შესვლა, დათვალიერება, შემოწმება ან ამონაბეჭდის გაკეთება.

მსგავსი ქმედების დაფიქსირებისას, გამოყენებული იქნება მკაცრი

ადმინისტრაციული ხასიათის ზომები, მათ შორის სამსახურიდან დათხოვნა, ხოლო გარკვეული გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, ინფორმაცია გადაეცემა სამართალდამცავ ორგანოებს.

ყოველი კონკრეტული ფაქტის გამოვლენის შემთხვევაში, დაისმევა კონკრეტული თანამშრომლის და მისი უშუალო ხელმძღვანელის პასუხისმგებლობის საკითხი.

ყოველკვირეული მონიტორინგი ზემოაღნიშნულ ქმედებებზე დაევალა ბ----ს უსაფრთხოების სამსახურს.

2.7. მოსარჩელემ დაადასტურა მაგიდის გადაადგილების ფაქტი, თუმცა განმარტა, რომ მაგიდის ზომის სიმცირის გამო, შეუძლებელია შრომითი ვალდებულების სრულყოფილად შესრულება, რაც გახდა მიზეზი მაგიდის გადაადგილებისა.

2.8. სს „თ---- ბ----ს“ ქუთაისის ფილიალის დირექტორმა, პ---- წო-----მ სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ ც----- დ-----ეს არაერთხელ მიეცა სიტყვიერი მითითება შინაგანაწესის დარღვევის გამო. ც. დ-----ის სამსახურისადმი დამოკიდებულება მიუღებელია სს „თ---- ბ----ს“ მიზნებისათვის. სს „თ---- ბ----“ რეგისტრირებულია ლ----- ბირჟაზე და მისთვის რეპუტაცია მნიშვნელოვანია.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.9. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლომ მიუთითა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაზე, ევროპის სოციალური ქარტიის, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტზე, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 32-ე მუხლებზე, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე მუხლის, 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლზე და განმარტა:

მხარეთა შორის ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომის ხელშეკრულებიდან.

შრომა ისეთ საქმიანობაა, რომელიც მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან როცა ის პირის პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს წარმოადგენს.

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 თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

2.10. მტკიცებულებათა ანალიზით დადგენილია, რომ მოსარჩელე ც----- დ----- -ე, სს „თ----- ბ----ს“ ქუთაისის ფილიალის დირექტორის ბრძანებით, 2013 წლის 1 აგვისტოდან, განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა სს „თ-----“ ბ----ს ქუთაისის ფილიალის მოლარის თანამდებობაზე, რომლის სახელფასო განაკვეთი შეადგენდა - 1000 ლარს. (ხელზე ასაღები 800 ლარი).

წინამდებარე შემთხვევაში, მოსარჩელე სადაოდ ხდის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას. ამტკიცებს, რომ მის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის შეუსაბამოა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები, ასევე არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადექვატური.

იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადექვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილად ხდის.

2.11. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო სს „თ----- ბ----ს“ ქუთაისის ფილიალის დირექტორის, პ----- წო-----ს 2017 წლის 14 თებერვლის 03-04/00 ბრძანება „საბოლოო გაფრთხილებისა და გათავისუფლების შესახებ“, რომლის მიხედვით, სს „თ----- ბ----ს“ ქუთაისის ფილიალის გადამთვლელ მ----- ც----- დ-----ეს **გამოეცხადა საყვედური** ბ----ს შინაგანაწესისა და ინსტრუქციის **უხეში დარღვევის გამო** და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის, 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე **გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.**

ბრძანებაში მითითებულია შემდეგი დარღვევები:

1. 2017 წლის 11 თებერვალს, ც.დ-----ემ საკუთარი ინიციატივით გადაადგილა გადამთვლელი მოლარის ზუსტი ხედვის კამერის თვალთახედვაში არსებული მაგიდა თავისი ფულის სათვლელი მანქანით. (დარღვევა -ინსტრუქცია 62, თავი 11, საინკასაციო ჩანთების და კასეტების გახსნა-დალუქვის და ფულის გადათვლის ტექნიკა).

2. 2017 წლის 11 თებერვალს, ც.დ-----ე არ დაემორჩილა უშუალო უფროსს და არ გაითვალისწინა მისი მითითება, რომ დაუყოვნებლივ შეეწყვიტა მუშაობა და თვითნებურად გადაადგილებული სამუშაო მაგიდა დაებრუნებინა ზუსტი ხედვის კამერის ქვეშ, სტანდარტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ადგილზე (დარღვევა - (შინაგანაწესის პუნქტი 1.8).

3. ც.დ-----ის მიერ დაფიქსირდა არაერთი შესვლა სხვადასხვა ანგარიშებზე, მათ შორის თ----- ბ-----ს სამი თანამშრომლის ანგარიშზე. რადგან ც----- დ-----ე გადამთვლელი მოლარეა, მას პოზიციურად არ ეხება კლიენტების/თანამშრომლების ანგარიშებზე შესვლა (დარღვევა - შინაგანაწესის პუნქტი 5.9)

4. ც.დ-----ე არაერთხელ, მკაცრად იქნა გაფრთხილებული პირადი ვალების დასაფარად შეეწყვიტა თანხების სესხება თანამშრომლებისაგან. ერთი კვირის წინ კვლავ დაფიქსირდა იგივე შემთხვევა (დარღვევა - შინაგანაწესის პუნქტი 6.14).

აღნიშნული გადაცდომები სს „თ----- ბ-----“ს ქუთაისის ფილიალის დირექტორმა კ----- წო-----მ ორგანიზაციის შინაგანაწესის საფუძველზე შეაფასა, როგორც შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევა და მიიღო გადაწყვეტილება ც----- დ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, ამასთან სასამართლო სხდომაზე მუშაკის გათავისუფლება იმით დაასაბუთა, რომ ამგვარი დარღვევით წარმოიშობა რისკები, რომლებიც რეალურ საფრთხეს უქმნის კომპანიის იმიჯს, უსაფრთხოებას და ქონებრივ სიკეთეს.

2.12. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მითითებული ბრძანების სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია, რადგან იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი გათავისუფლების ბრძანებაში უთითებს მუშაკის **უხეშ გადაცდომაზე**, ასეთ შემთხვევაში მუშაკი უნდა გათავისუფლდეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე.

გარდა ამისა, გასაჩივრებულ ბრძანებაში მითითებულია, რომ ც----- დ-----ეს ასევე გამოეცხადა საყვედური.

სასამართლო განმარტავს, რომ პირთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, დამსაქმებლის ნების გამოვლენით არ უნდა ირღვეოდეს პირის ძირითადი უფლებები და სამართლის ზოგადი

პრინციპები. დამსაქმებელმა უნდა გამოსცეს ისეთი იურიდიული შინაარსის დოკუმენტი (ბრძანება), რომლის სამართლებრივი საფუძვლი იქნება მკაფიო და ზუსტ შესაბამისობაში კანონმდებლობასთან.

როგორც აღინიშნა, დამსაქმებელმა ერთდროულად (ერთი ბრძანებით) ორი სახის ადმინისტრაციული სახდელის საფუძველზე (საბოლოო გაფრთხილება და საყვედური) მოახდინა მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლება, რაც დაუშვებელია, რადგან სასამართლოს კვლევის მიღმა რჩება, თუ რომელი გადაცდომა იქნა დამსაქმებლის მხრიდან მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მიჩნეული, და გამოყენებული სახდელი შესაბამისობაშია, თუ არა დარღვევის ხარისხთან მიმართებით, რაც ბრძანების, როგორც იურიდიული შინაარსის დოკუმენტის კვლევისას უნდა დადგინდეს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, გასაჩივრებული ბრძანება გამოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მოთხოვნათა დარღვევით და სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, წარმოადგენს ბათილ გარიგებას.

2.13. სასამართლო სრულად იზიარებს მოსარჩელის მითითებას შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელ საერთაშორისო აქტებზე, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისგან.

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ 4.4 მუხლით (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია კისრულობენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ, დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარ მიღების უფლება.

ასევე საყურადღებოა „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №166 რეკომენდაციები, რომლებიც აზუსტებენ კონვენციის მოთხოვნებს და გააჩნიათ სარეკომენაციო ხასიათი.

მითითებული რეკომენდაციების მიხედვით, დაუშვებელია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება სამსახურეობრივი გადაცდომის გამო, რომელიც ეროვნული კანონმდებლობით ან არსებული პრაქტიკის მიხედვით, გათვალისწინებულია ერთჯერადი, ან მრავალჯერადი დარღვევისათვის მანამ, სანამ დამსაქმებელი წერილობით არ გააფრთხილებს დასაქმებულს.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ც----- დ-----ე წინასწარ,

წერილობით არ ყოფილა გაფრთხილებული მისი სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, რაც მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობის კიდევ ერთი საფუძველია.

2.14. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მიუხედავად სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილობისა, ც----- დ-----ის იმავე ან/და ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია, ვინაიდან, მისი უნარ-ჩვევები შეუსაბამო აღმოჩნდა დამსაქმებლის შინაგანაწესთან.

ც----- დ-----ის მიერ ჩადენილი გადაცდომები (დამსაქმებლის შინაგანაწესით დადგენილი წესრიგის დარღვევა) იმსახურებს საზოგადოებრივ გაკიცხვას და სასამართლო წინამდებარე გადაწყვეტილების მიღებით არ აპირებს წაახალისოს მუშაკის ასეთი შინაარსის სამართალდარღვევის ჩადენა.

მართალია, სამოქალაქო კოდექსის 399.1-ე და 405-ე მუხლების თანახმად, პატივსადები საფუძვლიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს შეუძლია უარი თქვას გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე ხელშეკრულების მოშლისთვის დაწესებული ვადის დაუცველად და როგორც სამეწარმეო სუბიექტს, რომელსაც გააჩნია საკუთარი მიზნები და მოგებაზეა ორიენტირებული, საკუთარი მიზნის მისაღწევად თავისი სურვილის მიხედვით შეარჩიოს კონტრაჰენტი, აირჩიოს საწარმოს ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა, საქმიანობის საგანი, თავისი შეხედულებით დაიქირავოს და გაათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა 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. წინააღმდეგ შემთხვევაში დამსაქმებლის ნება, როგორც გარიგება, ბათილად იქნება ცნობილი

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე, როგორც დამსაქმებელი, სავსებით უფლებამოსილი იყო მოსარჩელის მიმართ გამოეყენებინა ნაკლებად მკაცრი სამსახურებრივი - დისციპლინური სახდელი (საყვედური, შრომის ანაზღაურების ნაწილობრივ დაქვითვა და სხვა) და თავი შეეკავებინა უმკაცრესი ზომების გატარებისაგან.

2.15. რადგანაც, მოსარჩელეს უარი ეთქვა იმავე ან/და ტოლფას სამუშაოზე

აღდგენაზე, შრომის კოდექსის 38.8 მუხლის თანახმად, მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია.

სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე.

ვინაიდან, განსახილველ შემთხვევაში სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა, ხოლო მოსარჩელეს უარი ეთქვა გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე ან/და ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენაზე, N ას-353-338-2016, 03.05.2016 სამოქალაქო საქმეზე საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების მსჯელობის გათვალისწინებით, მოსარჩელეს უნდა მიეცეს ექვსი თვის კომპენსაცია, თვეში თანამდებობრივი სარგოს - 800 ლარის ოდენობით, ჯამში 4.800.00 (ოთხიათას ოთხასი) ლარი.

3. ც----- დ-----ის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. მოწინააღმდეგე მხარემ, ც----- დ-----ესთან დაკავშირებით გამოცემულ ბრძანებაში გამოიყენა ფაქტობრივად სამი სახდელი ერთდროულად, საყვედური, გაფრთხილება, გათავისუფლება, თუმცა გასაჩივრებულ ბრძანებაში არ არის მითითებული რომელ დარღვევაზე, რომელი სახდელი იქნა გამოყენებული, ხოლო სასამართლო პროცესზე მოპასუხის წარმომადგენელმა მიუთითა, რომ სახდელების გამოყენება მოხდა ერთდროულად და არა ცალ-ცალკე რომელიმე დარღვევაზე.

3.2. არასწორია ფაქტობრივი გარემოება, რომ თითქოს ც----- დ-----ის ქმედებაში არსებობდა შინაგანაწესის დარღვევა. ასეთი სინამდვილეს არ შეეფერება, რადგან ც----- დ-----ის მხრიდან, არანაირი დარღვევის ჩადენას ადგილი არ ჰქონია.

რაც შეეხება მაგიდის გადაადგილებას, იგი მოხდა სწორედ სამსახურეობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად, რადგან იმ ადგილას, სადაც მაგიდა იდგა, შეუძლებელი იყო თანხის დათვლა.

ასეთი მოქმედების მიუხედავად, მოთხოვნისთანავე იქნა დაბრუნებული თავის ადგილზე და რაიმე სახის ზიანი დამსაქმებელს არ მისდგომია.

ამდენად, აღნიშნული არ წარმოადგენდა ისეთი არსებითი ხასიათის დარღვევას, რომელზე დაყრდნობითაც შესაძლებელი იქნებოდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება, ხოლო სხვა სახის გადაცდომა ც----- დ-----ის მხრიდან არ განხორციელებულა.

3.3. სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა მტკიცებულებებს. ისე გაიზიარა ც---- ფუ-----ის წერილობით ახსნა-განმარტება, რომ იგი სასამართლო პროცესზე დაკითხული არ ყოფილა. ასევე არ დაკითხულა ნ--- აბ-----ე და მოსარჩელეს არ მისცემია შესაძლებლობა დაეზუსტებია გარკვეული ფაქტობრივი გარემოებები და შეკითხვები დაესვა მისთვის.

3.4. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული იქნა თ----- ბ----ს ქუთაისის ფილიალის დირექტორი პ----- წო-----, რაც დაუშვებელია. შესაბამისად, მოცემული მტკიცებულება მოპოვებულია კანონის დარღვევით, კერძოდ პ----- წო----- არის არა მოწმე, არამედ მოპასუხე სამსახურის დირექტორი. სწორედ წო-----ს ბრძანება იყო დავის საგანი და მისი მოწმედ გამოძახება დაუშვებელია.

3.5. გადაწყვეტილების მსჯელობა, თითქოსდა დ-----ის მიერ ადგილი ჰქონდა გადაცდომების არსებობას და სწორედ ამ მოტივით არ იქნა აღდგენილი თანამდებობაზე- არასწორია, რადგან მეორე შემთხვევაში სასამართლო მიუთითებს, რომ მიუხედავად აღნიშნული დარღვევებისა, საკმარისი იყო უფრო ნაკლებად მკაცრი სახდელის გამოყენება და არ იყო აუცილებელი გათავისუფლება.

ამ კუთხით, გადაწყვეტილება გასაჩივრებულ ნაწილში იმდენად დაუსაბუთებელია, ფაქტობრივად მისი სამართლიანობის შემოწმება არის შეუძლებელი, თუმცა ფაქტია, რომ მოხდა ბრძანების ბათილად ცნობა, რაც ავტომატურად იწვევს დასაქმებულის აღდგენას თანამდებობაზე.

სს „----- ბ----ს“ სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.6. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია სადავოდ ფაქტობრივი გარემოება, რომლის მიხედვითაც მოსარჩელეს, ბ----ს სტანდარტებისა და ინსტრუქციის უხეში დარღვევის გამო, 2016 წლის 14 ოქტომბერს, დამსაქმებლის მხრიდან მიეცა მკაცრი და საბოლოო გაფრთხილება. აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელის მიერ არ გასაჩივრებულა არც მისი გამოცემის დროს და არც შემდგომ

გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობის მოთხოვნის შესახებ წარმოდგენილ სარჩელთან ერთად. შესაბამისად, ეს ფაქტობრივი გარემოება წარმოადგენს არა სადავო, არამედ უდავოდ დადგენილ გარემოებას.

3.7. მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება იმასთან დაკავშირებით, რომ მაგიდის გადაადგილების გარეშე მას ხელი ეშლებოდა სამუშაო პროცესში, სასამართლომ ეს გარემოება არ მიიჩნია შინაგანაწესისა და ინსტრუქციის დარღვევით ჩადენილ უდავო ფაქტად, ხოლო რაც შეეხება ბ---ს, ის ამის გამაქარწყლებელ მტკიცებულებას ვერ წარადგენდა, ვინაიდან ჩადენილ დარღვევაზე მოტივაცია (მაგიდის სიმცირის შესახებ) მოსარჩელემ მიუთითა არა შესაგებელში, არამედ ახსნა-განმარტების სახით მთავარ პროცესზე - ანუ როგორც ახალი ფაქტობრივი გარემოება. შესაბამისად, ასეთ ვითარებაში და საფუძვლით მტკიცებულების შეფასება მოხდა საპროცესო ნორმების და შეჯიბრებითობის პრინციპის დარღვევით.

3.8. სასამართლო, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილზე მსჯელობისას აფასებს, არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური და განმარტავს, რომ ც----- დ-----ის მიერ გადაცდომების ჩადენა (გამოხატული შრომის შინაგანაწესის დარღვევაში: კერძოდ არ დაემორჩინა უშუალო უფროსს და არ გაითვალისწინა მისი მითითება, რომ დაუყოვნებლივ შეეწყვიტა მუშაობა და თვითნებურად გადაადგილებული სამუშაო მაგიდა დაებრუნებინა ზუსტი ხედვის კამერის ქვეშ, მის მიერ დაფიქსირდა არაერთი შესვლა სხვადასხვა ანგარიშებზე, მათ შორის თ----- ბ----ს სამი თანამშრომლის ანგარიშზე, იგი არაერთხელ მკაცრად იქნა გაფრთხილებული პირადი ვალების დასაფარად შეეწყვიტა თანხების სესხება თანამშრომებისაგან) ნამდვილად იმსახურებს საზოგადოებრივ გაკიცხვას და სასამართლო წინამდებარე გადაწყვეტილების მიღებით, არავითარ შემთხვევაში არ აპირებს, წაახალისოს მუშაკის მიერ ასეთი შინაარსის სამართალდარღვევის ჩადენა.

ამის გამო უარი ეთქვა სარჩელს სამსახურში აღდგენის ნაწილში.

აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლოს ეს მსჯელობა დასაბუთებულია, სწორედ ამ მიზეზით, დამსაქმებელმა გამოიყენა კიდევ აბსოლუტურად ადეკვატური, შესაბამისი ზომა და სრულიად კანონიერად გაათავისუფლა დასაქმებული დაკავებული თანამდებობიდან.

3.9. მიუხედავად იმისა, რომ ც----- დ-----ის გადაცდომებზე სასამართლომ განმარტა, რომ იმსახურებდა საზოგადოებრივ გაკიცხვას, სადავო სიტუაციის

მიმართ არასწორად განმარტა შრომის კანონმდებლობა, როდესაც მიუთითა, რომ მოპასუხე დამსაქმებელი, სავსებით უფლებამოსილი იყო მოსარჩელის მიმართ გამოეყენებინა ნაკლებად მკაცრი სამსახურებრივი დისციპლინური სახდელი.

მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა სწორედ იმაზე მითითებით, რომ წინა სანქციამ არ გამოიღო სათანადო შედეგი (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის “თ” და არა ზ“ პუნქტი, როგორც სასამართლო უთითებს).

ამდენად, დამსაქმებელმა მის მიმართ ამოწურა უფრო მსუბუქი სახის ზომები და მისი “გამოსწორების“ ყველანაირი რესურსი.

ვინაიდან, ც.დ-----ის საქციელით დიდი რეპუტაციული და ფინანსური რისკის წინაშე დგებოდა ბ----, გარდა ამისა, ამ ტიპის დარღვევების მქონე თანამშრომლის აღდენა თავად სასამართლომაც არ დაუშვა, ამის ფონზე გაურკვეველი რჩება, რატომ არის ბ----ს მიერ გამოცემული ბრძანება უკანონო.

3.10. არასწორია გადაწყვეტილების დასაბუთება იმ ნაწილში, რომლითაც მიჩნეული იქნა, რომ თითქოსდა არ ირკვეოდა, თუ რომელი გადაცდომისთვის იქნა მუშაკი სამსახურიდან გათავისუფლებული.

როგორც შესაგებელში, ასევე სასამართლო სხდომაზე ახსნა-განმარტებაში მათ განმარტეს, რომ მოსარჩელეს ჩადენილი დარღვევების გამო (ყველას მიმართ და არა ცალ-ცალკე) გამოეცხადა საბოლოო გაფრთხილება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. საწინააღმდეგო არც ბრძანებაში იკითხებოდა, პირიქით, ამის საშუალებას იძლევა ბ----ს შინაგანაწესი, სადაც მითითებულია, რომ შინაგანაწესის ან/და შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევაში, ბ---ს უფლება აქვს ერთად ან ცალ-ცალკე გამოიყენოს შინაგანაწესით გათვალისწინებული რომელიმე ზომა.

შესაბამისად, სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი და არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა - შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი.

3.11. სასამართლომ, სადავო საკითხის გადაწყვეტისას, ასევე არასწორად გამოიყენა კანონი- ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4. მუხლი “აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება“, ვინაიდან მოსარჩელის მიერ გათვალისწინებული დარღვევის ხასიათი, მოქმედი კანონმდებლობით არ ითვალისწინებს გაფრთხილების საჭიროებას.

შესაბამისად, საკითხის გადაწყვეტისას სასამართლოს უნდა

გამოყენებინა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი.

3.12. ც----- დ-----ე სს “თ---- ბ---ში“ მუშაობდა გადამთვლელი მოლარის პოზიციაზე. ბ---ში მოქმედებს სხვადასხვა ინსტრუქციები, თუ ბრძანებები, რომელთა დაცვა ყოველი თანამშრომლის უპირობო ვალდებულებაა. კიდევ უფრო მკაცრია კონტროლი ისეთ პოზიციაზე, სადაც მომუშავე ადამიანს პირდაპირ მიუწვდება ხელი ფინანსებთან. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ ამ კონტროლის მიზანია, არა მხოლოდ ბ----ს უსაფრთხოების დაცვა, არამედ კლიენტურისა და თავად თანამშრომლის ინტერესების დაცვა კერძოდ, რაიმე გაუგებრობის დროს (თანხის დანაკლისი და სხვა) თანამშრომელი დაცულია და მას სრული შესაძლებლობა აქვს სიმართლე დაადასტუროს ვიდეო კამერების ჩანაწერების მეშვეობით.

სწორედ ერთ-ერთი ასეთი ურყევი სტანდარტია ის, რომ გადამთვლელი მოლარის სამუშაო მაგიდა თავისი აღჭურვილობითა და ინვენტარით უნდა იმყოფებოდეს ბ----ს უსაფრთხოების სამსახურის მიერ მითითებულ, “მონიშნულ“ ადგილას, რათა ის მოექცეს ზუსტი ხედვის კამერის მეთვალყურეობის ქვეშ და ყოვლად დაუშვებელია მისი რაიმე ფორმით გადაადგილება, თუნდაც იმგვარი, რომ მაგიდა მცირედით აცდეს ზუსტი ხედვის კამერას/არეს.

აღნიშნული წესი დამტკიცებულია შესაბამისი ინსტრუქციით.

3.13. გარდა ამისა, ც----- დ-----ის მიერ დაირღვა ბ----ს შინაგანაწესის არაერთი მუხლის მოთხოვნები, კერძოდ:

არ დაემორჩილა უშუალო უფროსს და არ გაითვალისწინა მისი მითითება, რომ დაუყოვნებლივ შეეწყვიტა მუშაობა და თვითნებურად გადაადგილებული სამუშაო მაგიდა დაებრუნებინა ზუსტი ხედვის კამერის ქვეშ, სტანდარტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ადგილზე (დარღვევა - (შინაგანაწესის პუნქტი 1.8).

ც.დ-----ის მიერ დაფიქსირდა არაერთი შესვლა სხვადასხვა ანგარიშებზე, მათ შორის თ----- ბ----ს სამი თანამშრომლის ანგარიშზე. რადგან ც----- დ-----ე გადამთვლელი მოლარეა, მას პოზიციაურად არ ეხება კლიენტების/თანამშრომლების ანგარიშებზე შესვლა (დარღვევა - შინაგანაწესის პუნქტი 5.9).

მიუხედავად იმისა, რომ ც.დ-----ე არაერთხელ, მკაცრად იქნა გაფრთხილებული პირადი ვალების დასაფარად შეეწყვიტა თანხების სესხება თანამშრომლებისაგან, გათავისუფლების ბრძანების გამოცემამდე, კვლავ

დაფიქსირდა იგივე შემთხვევა (დარღვევა - შინაგანაწესის პუნქტი 6.14).

3.14. მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლომ, ც----- დ-----ის უნარ-ჩვევები შეუსაბამოდ მიიჩნია დამსაქმებლის შინაგანაწესთან, რაც დადასტურებულია საქმეში არსებული მტკიცებულებებით და ამ მიზეზით მისი იმავე ან/და ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა დაუშვებლად ჩაითვალა, გაურკვეველია სასამართლო გადაწყვეტილების ის ნაწილი, რომლითაც დადგინდა, რომ ც----- დ-----ის გათავისუფლების ბრძანება არ არის ადეკვატური მის მიერ ჩადენილ დარღვევებთან და ცნო ბათილად.

ამავე საფუძვლით, აპელანტი არ ეთანხმება მოპასუხისათვის დაკისრებული კომპენსაციის კანონიერებას, რაც გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე მთლიანად უარის თქმის საფუძველია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

4.2. ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არსებობს, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 06 დეკემბრის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმების, სს თ----- ბ-----ს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და ც----- დ-----ის სარჩელზე მთლიანად უარის თქმის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.3. პალატა იზიარებს ამ გადაწყვეტილების 2.1.-2.7. პუნქტებში მითითებულ,

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და დამატებით ადგენს:

ც----- დ-----ის სამსახურებრივი კომპიუტერის პროგრამიდან ამონაწერით დგინდება, რომ ც. დ-----ემ, სხვადასხვა დროს განახორციელა მესამე პირთა ანგარიშებზე შესვლა (ს.ფ.150-206).

4.4. სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე აპელანტმა ც----- დ-----ემ განმარტა, რომ ნებისმიერ მ----- აქვს ანგარიშებზე შესვლის უფლება, თუ არსებობს მიზეზი. ნ--- აბ-----ისა და თ----- კი-----ის ანგარიშებზე შედიოდა იმ მიზნით, რომ გაეგო ანგარიშის ნომერი, რათა დაებრუნებია ნასესხები თანხა-ვალა. შესაბამისად, მათ ანგარიშებზე შესვლისა და თანხის ჩარიცხვის დრო ერთმანეთს ემთხვევა.

რაც შეეხება მაგიდის გადაადგილებას, იგი განაპირობა მისმა მოუხერხებელმა განთავსებამ, ვინაიდან ადგილის სივიწროვის გამო, შეუძლებელი იყო თანხის გადათვლა.

რაც შეეხება მისი უშუალო უფროსის-ც---- ფუ-----ის მოთხოვნას, მაგიდის თავდაპირველ მდგომარეობაში დაბრუნების თაობაზე, არ მიიჩნია სათანადოდ და არ დაემორჩილა მითითებას (14:38:30-14:39:23).

4.5. საქმეზე წარმოდგენილი, სს „----- ბ----ს“ შინაგანაწესის (ს.ფ.129-138) თანახმად:

შინაგანაწესი არის თანამშრომლისათვის გასაცნობად აუცილებელი წესებისა და ნორმების საერთო მიმოხილვა. შესაძლებელია, იგი ზუსტად ვერ ასახავდეს ყოველ კონკრეტულ მომენტში ბ----ს თანამშრომლის ქცევის ან პასუხისმგებლობის ასპექტებს. ამდენად, აუცილებელია, ყველა თანამშრომელი დეტალურად გაეცნოს ბ----ს პოლიტიკასა და ნორმატივებს, სადაც უფრო მეტი სიზუსტით არის გადმოცემული ყველა სახელმძღვანელო და საინფორმაციო მასალა. (მუხლი 1.8.).

თანამშრომლებს ეკრძალებათ სხვა თანამშრომლის ან კლიენტის საბ---ო ანგარიშებზე შესვლა, მათ ანგარიშებთან დაკავშირებული ინფორმაციის ნახვა ან გამოყენება, თუ არ არის შესაბამისი ფორმით მოთხოვნა აღნიშნული ქმედების შესრულებაზე ან არ არის ბიზნეს საჭიროება თანამშრომლის სამსახურებრივი მოვალეობის ფარგლებში (მუხლი 5.9.)

იკრძალება ბ----ს ერთი თანამშრომლის მიერ, სხვა თანამშრომლის (მათ შორის დაქვემდებარებული პირის) გამოყენება პირადი ინტერესების სასარგებლოდ. ასეთ შემთხვევაში, მაგალითად, განიხილება

თანამშრომლისთვის „თხოვნა“ ან დავალებულება მისი საკრედიტო ლიმიტის ათვისებაზე და ამ თანხის გამორთმევა პირადი სესხის ფორმით. ასევე დაუშვებელია ასეთი ფაქტის ხელშეწყობა ან ამის შესახებ ინფორმაციის დამალვა (მუხლი 6.14.).

შინაგანაწესის დარღვევა ავტომატურად ითვლება ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დარღვევად (მუხლი 19.1).

შინაგანაწესის ან/და შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევაში, ბ---ს უფლება აქვს ერთად ან ცალ-ცალკე გამოიყენოს შემდეგი სანქციები (შინაგანაწესის N1 დანართი):

1. წერილობითი გაფრთხილება;
2. საბოლოო გაფრთხილება;
3. გათავისუფლება, რომელიც იწვევს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას;
4. დაქვეითება.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.6. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას იმის თაობაზე, რომ მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომის ხელშეკრულებიდან და აპელანტების მოთხოვნასთან დაკავშირებით დამატებით განმარტავს:

განსახილველ შემთხვევაში, **აპელანტის, სს „----- ბ---ს“ პრეტენზია** მიმართულია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იმ მსჯელობის წინააღმდეგ, რომლითაც მიჩნეული იქნა, რომ მიუხედავად ც----- დ-----ის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების, ბ---ს შინაგანაწესისა და ინსტრუქციების დარღვევისა, რომელთა ანალიზის საფუძველზე დადგინდა, რომ ც----- დ-----ის უნარ-ჩვევები შეუსაბამოა წარმოადგენდა დამსაქმებლის შინაგანაწესთან, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სამუშაოდან გათავისუფლება დარღვევის თანაზომიერ სასჯელად არ მიიჩნია და აღნიშნულის თაობაზე გამოცემული ბრძანება, სკ-ის 54-ე მუხლის შესაბამისად გააბათილა.

ასევე, არასწორად იქნა დადგენილი, რომ სამუშაოდან გათავისუფლებამდე ც. დ-----ის წინასწარი გაფრთხილება არ მომხდარა, რითაც თითქოს დაირღვა ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4. მუხლი და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი.

ამდენად, ფაქტების არასწორმა შეფასებამ გამოიწვია დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილების გამოტანა.

4.7. აპელანტის **ც. დ-----ის** პრეტენზია მიმართულია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იმ მსჯელობის წინააღმდეგ, რომლითაც მიჩნეული იქნა, რომ მიუხედავად სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობისა, არ მოხდა **ც. დ-----ის** პირვანდელ ან/და ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა.

4.8. სააპელაციო მოთხოვნების საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით, პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსზე, რომლის 37.1.“თ” ქვეპუნქტისა და 37.2 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ **ბოლო 1 წლის განმავლობაში** უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

4.9. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებულია სამუშაოდან გათავისუფლებამდე დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილების წესი, თუმცა ეს ვალდებულება 37.1.“თ” ქვეპუნქტის შესაბამისი დარღვევისათვის გათვალისწინებული არ არის.

4.10. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ იქნა დადგენილი, ისე სააპელაციო სასამართლოში **ც. დ-----ის** ახსნა-განმარტების საფუძველზე, პალატა დაადასტურებულად მიიჩნევს, რომ **ც. დ-----ის** მიერ დარღვეული იქნა შრომის შინაგანაწესით დადგენილი 4 სახის აკრძალვა, რაც აისახა კიდევ გათავისუფლების ბრძანებაში.

ვინაიდან, სს „----- ბ----ს“ ფილიალის დირექტორის, **პ---- წო-----ს** 2016 წლის 14 ოქტომბრის N 4----- ბრძანებით, **ც----- დ-----**ეს მიეცა მკაცრი გაფრთხილება და საბოლოო გაფრთხილება **ბ----ს** სტანდარტების უხეში

დარღვევის გამო, პალატა მიიჩნევს, რომ 4 თვის შემდეგ, 2017 წლის 14 თებერვლის ბრძანებაში დაფიქსირებული დარღვევის გამო, მისი სამუშაოდან გათავისუფლება გამომდინარეობს შრომის კოდექსის 37.1.“თ“ ქვეპუნქტიდან, რისთვისაც წინასწარ გაფრთხილება სავალდებულოს არ წარმოადგენს.

ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომლითაც მიჩნეული იქნა, რომ დამსაქმებელმა დაარღვია გათავისუფლებაზე წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულება-არასწორია.

4.11. პალატა ასევე არ იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, რომლითაც მიჩნეული იქნა, რომ გათავისუფლების ბრძანების შინაარსი ბუნდოვანია, კერძოდ არ ირკვევა, რომელი დარღვევისთვის რა სასჯელი გამოიყენა დამსაქმებელმა.

14.02.2017 წ. ბრძანებაში დაფიქსირებულია, რომ სს „თ---- ბ----ს“ ქუთაისის ფილიალის გადამთვლელ მ-----, ც---- დ-----ეს **გამოეცხადა საყვედური ბ----ს** შინაგანაწესისა და ინსტრუქციის უხეში დარღვევის გამო **და გათავისუფლდა** დაკავებული თანამდებობიდან.

ვინაიდან, შრომის შინაგანაწესი (19.5 მუხლი და დანართი N1) შინაგანაწესისა და ინსტრუქციის დარღვევისათვის სანქციის სახით საყვედურის გამოცხადებას არ ითვალისწინებს, სკ-ის 52-ე მუხლის შესაბამისად, 14.02.2017 წ. ბრძანებაში დაფიქსირებული ჩანაწერი ც---- დ-----ისათვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ, პალატის აზრით შეფასებითი მსჯელობაა და არ წარმოადგენს სანქციას.

შესაბამისად, დადგენილად უნდა ჩაითვალოს, რომ ამ ბრძანებით ც. დ-----ის მიმართ გამოყენებული იქნა სამუშაოდან გათავისუფლების სანქცია, რაც დადგენილი დარღვევების ანალიზის საფუძველზე ადეკვატურია.

აღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, რომლითაც ბათილად იქნა ცნობილი სს „თ---- ბ----ს“ ქუთაისის ფილიალის დირექტორის 2017 წლის 14 თებერვლის 03-04/00 ბრძანება ც---- დ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ-არასწორია, რაც მისი გაუქმების საფუძველია.

4.12. ვინაიდან, მოსარჩელის მოთხოვნები: სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება პირდაპირ კავშირშია სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე მიღებული სადავო ბრძანების კანონიერებასთან, რომლის გაუქმების თაობაზე მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება გამორიცხავს სამუშაოზე აღდგენისა და

იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე ც----- დ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებას.

შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც დაკმაყოფილდა მითითებული მოთხოვნები დაუსაბუთებელია.

4.13. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე, 386-ე, 393-ე, 394-ე მუხლის ე1 პუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას და იღებს ახალ გადაწყვეტილებას, თუ სასამართლოს მიერ დარღვეული იქნა საპროცესო სამართლის ნორმა, რამაც არასწორი გადაწყვეტილება გამოიწვია, ან თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძლიანობის შეფასება შეუძლებელია.

თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

იმის გათვალისწინებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ ნაწილობრივ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები, არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილ ფაქტებს, რამაც ც----- დ-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე არასწორი გადაწყვეტილების გამოტანა გამოიწვია, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება, სს „----- ბ----ს“ სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების, სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ც----- დ-----ის სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე უარის თქმის საფუძველია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, მოიკვლია საქმეში არსებული მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებანი, მოახდინა ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება, თვლის, რომ ც----- დ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს;

სს „----- ბ----ს“ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს; გაუქმდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 06 დეკემბრის გადაწყვეტილება ც----- დ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებისა და მხარეთა

შორის საპროცესო ხარჯების განაწილების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება; ც----- დ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

ვინაიდან, დაკმაყოფილდა სს თ----- ბ----ს“ სააპელაციო საჩივარი, ხოლო ც. დ-----ის სასარჩელო მოთხოვნებს დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი, სსსკ-ის 53-ე მუხლის შესაბამისად, ც----- დ-----ეს, სს „----- ბ----ს“ სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, სააპელაციო წარმოებისათვის წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის- 192 ლარის ანაზღაურება.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ც----- დ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. სს „----- ბ----ს“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 06 დეკემბრის გადაწყვეტილება ც----- დ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებისა და მხარეთა შორის საპროცესო ხარჯების განაწილების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. ც----- დ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდეს;
5. ც----- დ-----ეს, სს „----- ბ----ს“ სასარგებლოდ დაეკისროს,

სააპელაციო წარმოებისათვის გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის- 192 ლარის ანაზღაურება;

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;
8. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

ირმა პერანიძე