



თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

16 მაისი, 2018 წელი
თბილისი

ქალაქ

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა

მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მადივანი - ნანა კაბულაშვილი

აპელანტი (მოპასუხე) - შ-- ,-----
წარმომადგენელი - შ-----

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - თ-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 01 დეკემბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - კომპენსაციის ანაზღაურება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ
გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების
მიღება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017
წლის 01 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, თ----- სარჩელი

დაკმაყოფილდა. შ-- ,----- თ----- სასარგებლოდ, სახელფასო დავალიანების სახით, დაეკისრა 500 (ხუთასი) ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე). ამავე გადაწყვეტილებით, შ-- ,----- თ----- სასარგებლოდ, კომპენსაციის სახით დაეკისრა 3000 (სამიათასი) ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავოდ მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მხარეთა შორის 20-----ს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 2-----დე, რომლის საფუძველზედაც მოსარჩელე დაინიშნა შ-- ,----- სამედიცინო წარმომადგენლის (ჯგუფის მენეჯერის) თანამდებობაზე. მის მოვალეობაში შედიოდა სამედიცინო დაწესებულებებისათვის წამლების გაცნობა (იხ. ს/ფ 14, 31);

2.2. მოსარჩელის ყოველთვიური ფიქსირებული ხელფასი შეადგენდა 1875 ლარს (1500 ლარს - საშემოსავლო გადასახადის გარეშე)(იხ. ს/ფ 14);

2.3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი არ ყოფილა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევა.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.4. სასამართლომ დამტკიცებულად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოპასუხე, შ-- ,----- 2----- N----- ბრძანება მოსარჩელე, თ----- ---ს არ ჩაბარებია და აღნიშნული ბრძანების შესახებ არც რაიმე ფორმით ინფორმირებული არ ყოფილა, რამდენადაც მოპასუხეს, გარდა საკუთარი ახსნა-განმარტებისა, აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.

2.5. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის განმარტება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღთან დაკავშირებით და მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2-----ს.

2.6. სასამართლომ დამტკიცებულად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მოპასუხეს მოსარჩელისათვის არ ჰქონდა გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის შესახებ.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.7. სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებაზე, რომ საპროცესო კანონის მიზანს წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალებულება, წარმოდუგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამაფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალებულებასაც, შესაგებლის ფარგლებში უზრუნველყოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 15/09/2017წ. განჩინება საქმეზე Nას-682-636-2017).

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლითაც განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის დეფინიცია, კერძოდ: შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, ხოლო 34-ე მუხლით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე

მუხლის პირველი ნაწილის პირველ წინადადებაზე, რომლის თანახმად, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის მტკიცების საგანში შედიოდა იმ ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურება, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2-----, 2-----. N----- ბრძანებით, რის შესახებაც მან აცნობა მოსარჩელეს.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების არსებობა.

შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება გრძელდებოდა 2-----ამდე და მოსარჩელეს, ზემოაღნიშნული ნორმების შესაბამისად, უნდა ანაზღაურებოდა 2017 წლის მაისის თვის ხელფასის გადაუხდელი ნაწილი 500 ლარი.

2.8. რამდენადაც მოპასუხის შესაგებლით სადავოდ არ ხდიდა სარჩელში აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებებს კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში, სასამართლომ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილით აღიარებული შეჯიბრებითობის პრინციპის გათვალისწინებით, არ გამოიკვლია შესაგებელზე დართულ მოპასუხის 2-----. N----- ბრძანებაში მითითებული, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილზე, რომლის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

ამდენად, მითითებული ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებას, დასახელებული საფუძვლებით დასაქმებულის დათხოვნისას, თუკი 3 დღით ადრე მაინც არ გააფრთხილებს ამ უკანასკნელს წერილობითი შეტყობინებით, აუნაზღაუროს მას კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30

კალენდარული დღის ვადაში.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, უდავო იყო, რომ მოსარჩელის დათხოვნა არ მომხდარა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. შესაბამისად, მოპასუხეს ეკისრებოდა მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წინასწარი წერილობითი შეტყობინების ვალდებულება, რაც მას არ განუხორციელებია.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური, ფიქსირებული, ხელზე მისაღები ხელფასი შეადგენდა 1500 ლარს, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისრებოდა კომპენსაციის გადახდა მოსარჩელის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც შეადგენდა 3000 ლარს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით, საქმის განხილვაში მონაწილეობა მიიღო პირმა, რომელსაც არ ჰქონდა მარწმუნებლისაგან მინიჭებული საქმის განხილვაში მონაწილეობის უფლება, მათ შორის, სარჩელის ცნობის უფლება. კერძოდ, საქმის მასალებით დასტურდება, რომ შ-- "----- სახელით სასამართლოში შესაგებელი წარდგენილი იყო ლ----- მიერ, რომელიც არ იყო უფლებამოსილი შ-- "-----ს სახელით აღნიშნული საპროცესო მოქმედება განეხორციელებინა და შესაგებლით ეცნო სარჩელი. ამასთან, საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ შ-- "-----ს დირექტორმა ნ----- მოიწონა რწმუნებულის ამგვარი ქმედება.

3.2. აპელანტი მიიჩნევს, რომ არაუფლებამოსილი პირის მიერ სარჩელის ცნობა საფუძვლად დაედო შ-- "-----სათვის ორი თვის კომპენსაციის სახით 3000 ლარის დაკისრებას.

აპელანტმა მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველ და მეორე ნაწილებზე და განმარტა, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობოდა მხოლოდ კონკრეტული საფუძლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში.

აპელანტმა განმარტა, რომ რომელიმე ზემოაღნიშნული საფუძვლით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა, შეწყვეტას საფუძვლად დაედო დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის დავალებებისა და

მითითებების შეუსრულებლობა, ანუ მის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობა, რაც დადასტურდა დამსაქმებლის 2-----
----- №----- ბრძანებით.

აპელანტის მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში, განსახილველი დავის საგანი არ ყოფილა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობიერება, თუმცა სასამართლოს ყურადღება უნდა მიექცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველზე. სადაო გადაწყვეტილებაში სასამართლო უთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულება არ შეწყვეტილა დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო, თუმცა არ არის მოცემული სასამართლოს მსჯელობა/დასკვნა, თუ რატომ არ გაიზიარა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევა ან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასაქმებულისათვის დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევა. ამასთან, აპელანტმა ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების უხეში დარღვევის უარყოფა ავტომატურად არ ნიშნავდა დასაქმებულისათვის 2 თვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებას.

შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი არ ყოფილა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა", "ვ", "ი" და "ო" პუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევები, დამსაქმებელს არ წარმოშობია დასაქმებულის წინასწარი (30 კალენდარული ან 3 კალენდარული დღით ადრე) გაფრთხილებისა და მისთვის კომპენსაციის (1 თვის ან 2 თვის შრომის ანაზრაურების ოდენობის) გადახდის ვალდებულება. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეს სადაოდ არ გაუხდია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და მისი მართლობიერება, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები არ ქმნიდა მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ 3000 ლარის დაკისრების სამართლებრივ საფუძვლებს.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, 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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს

გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო პალატა ეთანხმება და იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მიუთითებს მათზე და დამატებით აღნიშნავს შემდეგს:

4.1. 20-----ს, შ-- „----- და თ----- შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, თ----- დაინიშნა შ-- „----- სამედიცინო წარმომადგენლის (ჯგუფის მენეჯერის) თანამდებობაზე;

4.2. თ----- ყოველთვიური ფიქსირებული ხელფასი შეადგენდა 1875 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე 1500 ლარს;

4.3. 2-----ს, ფ----- ელექტრონული წერილით თ----- აცნობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ელექტრონულ წერილში მითითებულია, რომ ხელმძღვანელობა იძულებული გახდა შეემცირებინა ორი თანამშრომელი, რომელთაგან ერთ-ერთი იყო თ-----;

4.4. შ-- „----- 2----- N---- ბრძანებით, თ----- სამედიცინო წარმომადგენლის თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2-----დან. განთავისუფლებას საფუძველად დაედო დაკისრებული უფლება-მოვალეობების შეუსრულებლობა, კერძოდ, დამკვეთის დავალებებისა და მითითებების შეუსრულებლობა, სამუშაო ანგარიშის წარუდგენლობა;

4.5. შ-- „----- 2----- N---- ბრძანება მოსარჩელეს არ ჩაბარებია და აღნიშნული ბრძანების შესახებ მოსარჩელე არც რაიმე ფორმით ინფორმირებული არ ყოფილა;

4.6. შ-- „----- თ-----ათვის არ გაუგზავნია წერილობითი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის შესახებ;

4.7. წინამდებარე სასარჩელო განცხადებით, თ----- მოითხოვს შ-- „----- მის სასარგებლოდ დაეკისროს: ა) სახელფასო დავალიანების სახით 2017

წლის მაისის თვის ხელფასის დარჩენილი ნაწილის, 500 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე); ბ) კომპენსაცია ორი თვის სახელფასო ანაზღაურების ოდენობით - 3000 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით, თ----- სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად და შ-- ,----- თ----- სასარგებლოდ, სახელფასო დავალიანების სახით, დაეკისრა 500 (ხუთასი) ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე). ამავე გადაწყვეტილებით, შ-- ,----- თ----- სასარგებლოდ, კომპენსაციის სახით დაეკისრა 3000 (სამიათასი) ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

სააპელაციო საჩივრით შ-- ,----- გადაწყვეტილებას ასაჩივრებს თ----- --- სასარგებლოდ, კომპენსაციის სახით 3000 (სამიათასი) ლარის დაკისრების ნაწილში. **ამდენად, ვინაიდან, აპელანტი თ----- სასარგებლოდ, სახელფასო დავალიანების სახით, 500 (ხუთასი) ლარის დაკისრების ნაწილში გადაწყვეტილებას სადავოდ არ ხდის, პალატა დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას იმის თაობაზე, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2-----ს.**

4.8. პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, შ-- ,----- მიერ სარჩელზე წარდგენილია არაკვალიფიციური, ფორმალური შესაგებელი.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლით აღიარებულია რა სასამართლო წესით უფლების დაცვის საყოველთაო პრინციპი, მისი კონკრეტული რეალიზაცია ასახულია საპროცესო კანონმდებლობაში. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 4.1 მუხლი ადგენს სამართალწარმოების ისეთ ფუნდამენტურ პრინციპს, როგორიცაა შეჯიბრებითობა და განსაზღვრავს, რომ სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სამოქალაქო სამართალწარმოების ეტაპებს კანონმდებელი ორ ძირითად ნაწილად ყოფს, ესაა საქმის მომზადება სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განსახილველად (იხ. სსსკ-ის 203-ე მუხლი) და სასამართლოს მთავარი სხდომის სტადია (სსსკ-ის 207-ე მუხლი). იმის მიხედვით, თუ საქმე განხილვის რა ეტაპზეა, განსხვავებულია მხარეთა უფლებრივი მდგომარეობაც, რომელთაგან განსახილველ შემთხვევაში უმნიშვნელოვანესია მოპასუხის უფლებები: სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 201-ე მუხლი ადგენს მოპასუხის საპროცესო თავდაცვის ძირითადი

ინსტრუმენტის - შესაგებლის ინსტიტუტს და ნორმის მე-4 და მე-5 ნაწილებით განსაზღვრულია, რომ პასუხში (შესაგებელში) სრულყოფილად და თანამიმდევრობით უნდა იყოს ასახული მოპასუხის მოსაზრებები სარჩელში მითითებულ თითოეულ ფაქტობრივ გარემოებასა და მტკიცებულებასთან დაკავშირებით. თუ მოპასუხე არ ეთანხმება სარჩელში მოყვანილ რომელიმე გარემოებას, იგი ვალდებულია მიუთითოს ამის მიზეზი და დაასაბუთოს შესაბამისი არგუმენტაციით. წინააღმდეგ შემთხვევაში მას ერთმევა უფლება, შეასრულოს ასეთი მოქმედება საქმის არსებითად განხილვის დროს. მოპასუხე ვალდებულია, პასუხს დაურთოს მასში მითითებული ყველა მტკიცებულება. თუ მოპასუხეს საპატიო მიზეზით არ შეუძლია პასუხთან ერთად მტკიცებულებათა წარდგენა, იგი ვალდებულია, ამის შესახებ მიუთითოს პასუხში. წინააღმდეგ შემთხვევაში მოპასუხეს ერთმევა უფლება, შემდგომში წარადგინოს მტკიცებულებები. მოპასუხე უფლებამოსილია, მტკიცებულებათა წარდგენისათვის მოითხოვოს გონივრული ვადა. ამ საპროცესო წესის დარღვევით, ბუნებრივია, ირღვევა შეჯიბრებითობის პრინციპი, რამდენადაც ამავე კოდექსის 219-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მხარეები შეზღუდული არიან, ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე შ-- ,----- თ----- მიმართ, არ განუხორციელებია მისი საპროცესო ვალდებულება და არ წარუდგენია კვალიფიციური შედაცვა სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით.

პალატა აღნიშნავს, რომ შესაგებლის პროცესუალური მნიშვნელობის შესახებ არსებობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის განმარტება, რომლის მიხედვით, „შეჯიბრებითობის პრინციპი მოიცავს მხარეთა საქმიანობას საქმის ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების სფეროში. მოთხოვნების თუ შესაგებლის ფაქტობრივი დასაბუთება ეკისრებათ თავად მხარეებს. მხარეებმა თვითონ უნდა განსაზღვრონ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს და რა კონკრეტულ გარემოებებს დაემყარება მათი შესაგებელი.

2007 წლის 28 დეკემბერს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების მიხედვით, მოპასუხის მიერ პასუხის (შესაგებლის) წარდგენა სავალდებულო ხასიათს ატარებს (საქართველოს 28.12.2007წ.-ის კანონი N5669-სსმ), რაც იმაში გამოიხატება, რომ აღნიშნული საპროცესო ვალდებულების შეუსრულებლობა მხარისათვის უარყოფით

საპროცესოსამართლებრივ შედეგებს იწვევს. კერძოდ, სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები ითვლება შეუდავებლად და, შესაბამისად, დამტკიცებულად. სსსკ-ის 201-ე მუხლის მე-7 ნაწილით გათვალისწინებული შესაგებლის წარუდგენლობის ფაქტი თავისთავად განსაზღვრავს მტკიცების საგანს, რადგანაც მოსარჩელე თავისუფლდება სარჩელში მითითებული ფაქტების მტკიცებისაგან. აღნიშნული გარემოება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების გამოტანის წინაპირობაცაა. საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილია მოპასუხის მიერ კონკრეტული შესაგებლის წარდგენის ვალდებულება, კერძოდ, სსსკ-ის 201-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე, დგინდება, რომ მოპასუხე უნდა შეედავოს მოსარჩელის გამართულ, დასაბუთებულ მოთხოვნას, ანუ დავის გადაწყვეტისათვის სამართლებრივად მნიშვნელოვან ფაქტობრივ გარემოებებს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები (და არა მისი სამართლებრივი შეხედულებები) დამტკიცებულად ითვლება **(საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-664-635-2016, 2 მარტი, 2017 წელი).**

როგორც აღინიშნა, შ-- ,----- მიერ წარდგენილი შესაგებელი (პასუხი) არ აკმაყოფილებდა კანონის მოთხოვნებს (სსსკ-ის 201-ე მუხლის მეოთხე და მეხუთე ნაწილები): „პასუხში (შესაგებელში) სრულყოფილად და თანამიმდევრობით უნდა იყოს ასახული მოპასუხის მოსაზრებები სარჩელში მითითებულ თითოეულ ფაქტობრივ გარემოებასა და მტკიცებულებასთან დაკავშირებით. თუ მოპასუხე არ ეთანხმება სარჩელში მოყვანილ რომელიმე გარემოებას, იგი ვალდებულია მიუთითოს ამის მიზეზი და დაასაბუთოს შესაბამისი არგუმენტაციით; წინააღმდეგ შემთხვევაში მას ერთმევა უფლება, შეასრულოს ასეთი მოქმედება საქმის არსებითად განხილვის დროს. **ამდენად, შ-- ,----- წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელში მითითებულ გარემოებებთან დაკავშირებით შედეგება არ განუხორციელებია. შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოპასუხეს მითითება ახალ გარემოებებზე დაუშვებელი იყო და მართებულად არ იქნა გაზიარებული გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით.**

რაც შეეხება აპელანტის მითითებას შესაგებლის არაუფლებამოსილი პირის მიერ წარმოდგენის თაობაზე, ამ კუთხით პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმის მასალებით უდავოდ დასტურდება, რომ სარჩელი და თანდართული მასალები შ-- ,----- გაეგზავნა და ჩაბარდა 2017 წლის 29 ივლისს, საქართველოს სსკ-ის 70-78-ე მუხლების შესაბამისად. კერძოდ, გზავნილი ჩაბარდა ორგანიზაციის წარმომადგენელს მ----- (ს/ფ 18). საქმის მასალებით ასევე დასტურდება, რომ სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ ვადაში, შ-- ,----- სახელით წარმოდგენილია მხოლოდ ერთი

შესაგებელი, რომელსაც ხელს აწერს ლ-----. სხვა შესაგებელი მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი არ ყოფილა. ამდენად, იმ შემთხვევაში თუ აპელანტი სადავოდ ხდის მისი თანამშრომლის - ლ----- უფლებამოსილებას, რომელმაც წარმოადგინა არაკვალიფიციური შესაგებელი, გამოდის რომ მოპასუხეს შესაგებელი საერთოდ არ წარმოუდგენია, რითაც შედეგობრივად არაფერი არ იცვლება.

რაც შეეხება აპელანტის მითითებას იმ გარემოებაზე, რომ ლ----- არ ჰქონდა სარჩელის ცნობის უფლებამოსილება, პალატა აღნიშნავს, რომ ეს გარემოება (სარჩელის ცნობა) საფუძვლად არ დადებია სარჩელის დაკმაყოფილებას. სარჩელის დაკმაყოფილებას, თვით მოსარჩელეს მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებთან და მის განმარტებასთან ერთად საფუძვლად დაედო მოპასუხე მხარის მიერ არაკვალიფიციური შესაგებელით, სარჩელში მითითებული ფაქტობრივ გარემოებებზე შეუდავებლობა, ასევე მოპასუხე მხარის მიერ საქართველოს სსკ-ის 4.1, 102-ე და 103.1. მუხლებით დადგენილი წესით, სათანადო მტკიცებულებების წარუდგენლობა. ამასთან, პალატა ყურადღებას ამახვილებს შრომით დავებზე მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე. კერძოდ, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე Nას-194-185-2016) განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სადავო ბრძანების საფუძვლად მითითებული ფაქტების დასადასტურებლად მოპასუხემ სასამართლოს ვერ წარუდგინა კერძო მტკიცებულება. ასეთ პირობებში, დადასტურებულად უნდა იქნეს მიჩნეული, რომ დათხოვნა მოხდა დამსაქმებლის ინიციატივით, შტატების შემცირების გამო, როგორც ეს სარჩელშია მითითებული და ეფუძვნება მოსარჩელეს მიერ მეილზე მიღებულ ინფორმაციას. ანუ, დათხოვნის საფუძვლად მიჩნეულ უნდა იქნეს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

4.9. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ შ-- ,----- თ-----ათვის არ გაუგზავნია წერილობითი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის შესახებ. შესაბამისად, მოპასუხეს არ განუხორციელებია მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წინასწარი წერილობითი შეტყობინების ვალდებულება. ამასთან, დადასტურებულია, რომ დამსაქმებლის მიერ მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნა მოხდა დამსაქმებლის ინიციატივით შტატების შემცირების მოტივით.

ამდენად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური, ფიქსირებული, ხელზე მისაღები ხელფასი შეადგენდა 1500 ლარს, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისრებოდა კომპენსაციის გადახდა მოსარჩელის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც შეადგენდა 3000 ლარს.

4.10. სააპელაციო საჩივრის იმ არგუმენტებზე, რომლებსაც საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობა ჰქონდა, პალატამ ზემოთ უკვე იმსჯელა.

რაც შეეხება სააპელაციო საჩივრის სხვა არგუმენტებს, პალატა აღნიშნავს, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (**იხ. ჯ-ა საქართველოს წინააღმდეგ, N7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).**

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივრებში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე, 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ

გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ იქნა გადახდილი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. შ-- ,----- სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 01 დეკემბრის გადაწყვეტილება;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ბელა

ქირია