



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №2/ზ-359-18

08 ოქტომბერი, 2018

წელი

ქ.

ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ლაურა მიქავა

სხდომის მდივანი - მირანდა ირემაძე

აპელანტი (მოსარჩელე)
წარმომადგენელი

- ალ----- ბუ-----
- დ---- მ-----ე

მოწინააღმდეგე
(მოპასუხე)

მხარე

- ა----- გა----- და ლა-----
- და----- სა-----“
- ლ---- მ-----ე

წარმომადგენელი
დავის საგანი

- ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული
გადაწყვეტილება

- ბა----- საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის
06 თებერვლის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად
გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

- ალ----- ბ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;

- მოსარჩელე ალ----- ბუ-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 300 ლარის გადახდა.

2.დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. 2012 წლის 01 მაისის N--/0--05 ბრძანებით ალ----- ბუ----- დაინიშნა ა-----
----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დაცვის უფროსად;

2.2. ა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 29 ივნისის N7----0- ბრძანებით დამტკიცდა ააიპ „ბა----- გა-----
და ლა----- და----- სა-----ს“ დასაქმებულთათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემფარდებელი კომისიის 2017 წლის 29 ივნისის სხდომის ოქმი N1 და მოსარჩელე ალ----- ბუ-----ს შეეფარდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილება;

2.3. ა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 30 ივნისის N7----0- ბრძანებით დამტკიცდა ააიპ „ბა----- გა-----
და ლა----- და----- სა-----ს“ დასაქმებულთათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემფარდებელი კომისიის 2017 წლის 30 ივნისის სხდომის ოქმი N2 და მოსარჩელე ალ----- ბუ-----ს შეეფარდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა გაფრთხილება;

2.4. ა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დირექტორის 2--
----- N8----0- ბრძანებით დამტკიცდა ააიპ „ბა----- გა----- და ლა-----
----- და----- სა-----ს“ დასაქმებულთათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემფარდებელი კომისიის 2----- სხდომის ოქმი N- და მოსარჩელე ალ----- ბუ-----ს შეეფარდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება.;

2.5. ალ----- ბ-----ის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა თვეში 998 ლარს;

2.6. 2017 წლის 19 ივნისის ქ. ბა----- მუნიციპალიტეტის მერის N--- ბრძანების თანახმად ა----- გა----- და ლა----- და----- სამსახურში“ მოხდა სტრუქტურული ცვლილება, კერძოდ, ა----- გა----- და ლა-----
და----- სა-----ს“ დაცვის სამსახურს შეეცვალა სახელწოდება და ჩამოყალიბდა დაცვის, უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის სამსახურად, ცვლილება შევიდა საშტატო ნუსხაში და დაემატა დაცვის, უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის უფროსის შტატი. ა----- გა----- და ლა----- და-----
--- სა-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 20 ივნისის N27/0--0- ბრძანებით ცვლილება შევიდა სა-----ს თანამდებობრივ ფუნქციებში და განისაზღვრა დაცვის, უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის სა-----ს უფლება-მოვალეობები, ასევე, ცვლილება შეეხო მცველების უფლება-მოვალეობებსაც. 2017 წლის 22 ივნისის N-----0- ბრძანებით დამტკიცდა დაცვის, უსაფრთხოებისა და

მონიტორინგის სა-----ს დებულება;

2.7. ალ----- ბუ----- უარს აცხადებდა ცვლაში ყოფნის დროს ხელმძღვანელი პირისათვის სა-----ს სამოქმედო ტერიტორიაზე არსებული სიტუაციის შესახებ ჩაებარებინა ანგარიში. 2----- ა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დირექტორი ატარებდა თათბირს, თათბირის მსვლელობის დროს დღის წესრიგით განსაზღვრული საკითხების გაცნობას არ დაეთანხმა ალ----- ბუ----- და დატოვა სხდომა თვითნებურად. ყოველივე აღნიშნულის გამო ა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დასაქმებულთათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემფარდებელი კომისიის 2----- N1 სხდომაზე კომისიამ დაადგინა ალ----- ბ-----ის ქმედებაში შინაგანაწესის 28-ე მუხლის „ა“, „ბ“, „თ“ და „ე“ ქვეპუნქტების დარღვევა და მიიღო გადაწყვეტილება შინაგანაწესის 31-ე მუხლის საფუძველზე ალ----- ბ-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გაფრთხილების შეფარდების თაობაზე, რაც დამტკიცდა ა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 29 ივნისის N7-----0- ბრძანებით;

2.8. 2017 წლის 30 ივნისს მცველი ალ----- ა-----ე ცვლაში გამოცხადდა ფორმის გარეშე, დაცვის უფროსმა ალ----- ბუ-----მ განახორციელა მორიგეობის ცვლა დაცვის თანამშრომლებს შორის, აღნიშნული ცვლილების შესახებ არ უცნობებია უშუალო ხელმძღვანელის დაცვის, უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის სა-----ს უფროსისათვის. იმავე დღეს ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე, ალ----- ბუ-----მ მიატოვა სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულება და სამუშაოზე არ გამოცხადდა სამუშაო საათების დასრულებამდე, აღნიშნულის გამო ა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დასაქმებულთათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემფარდებელი კომისიის 2017 წლის 30 ივნისს N2 სხდომაზე კომისიამ დაადგინა ალ----- ბ-----ის ქმედებაში შინაგანაწესის 28-ე მუხლის „ა“, „ბ“, „თ“ და „ე“ ქვეპუნქტების დარღვევა და მიიღო გადაწყვეტილება შინაგანაწესის 31-ე მუხლის საფუძველზე ალ----- ბ-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის - გაფრთხილების შეფარდების თაობაზე, რაც დამტკიცდა ა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დირექტორის 2--- წლის 30 ივნისის N7-----0- ბრძანებით;

2.9. 2--- წლის 04 ივლისს დაცვის უფროსმა ალ----- ბუ-----მ ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე განახორციელა მორიგეობის ცვლა დაცვის თანამშრომლებს შორის და აღნიშნული ცვლილების შესახებ არ აცნობა უშუალო ხელმძღვანელს დაცვის, უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის სა-----ს უფროსს. ა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დასაქმებულთათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემფარდებელი კომისიის 2----- N- სხდომაზე კომისიამ დაადგინა ალ----- ბ-----ის ქმედებაში შინაგანაწესის 28-ე მუხლის „ა“, „ბ“, „თ“ და „ე“ ქვეპუნქტების

დარღვევა და იმის გათვალისწინებით, რომ ალ----- ბ-----ის მიმართ გამოყენებული იყო ორი გაფრთხილება, მიიღო გადაწყვეტილება შინაგანაწესის 31-ე მუხლის საფუძველზე ალ----- ბ-----ისათვის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომის - დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, რაც დამტკიცდა ა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დირექტორის 2----- N8----- 0- ბრძანებით.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.10. საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ;

2.11. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილ იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა.

2.12. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. ამავდროულად მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ;

2.13. ააიპ „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----“-ს შინაგანაწესის 28-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი მოიცავს სამსახურეობრივი მოვალეობის შეუსრულებლობას, არაჯეროვან შესრულებას, მათდამი დაუდევარ დამოკიდებულებას და სამსახურეობრივ მოვალეობათა შესრულებისათვის თავის არიდებას, ამავდროულად მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი მოიცავს საქართველოს კანონმდებლობის, შინაგანაწესის, დირექტორის ადმინისტრაციული აქტების, ხელმძღვანელობის მითითებების შეუსრულებლობას ან არაჯეროვნად შესრულებას, ამავდროულად მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი მოიცავს ზნეობრივ ეთიკური ნორმების დარღვევას, ორგანიზაციაში დასაქმებული პირის ორგანიზაციის დისკრედიტაციისაკენ მიმართულ უღირსი საქციელის ჩადენას, განურჩევლად იმისა სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ, ხოლო აღნიშნული მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი მოიცავს დასაქმებული პირის შეუფერებელ ქმედებას, რომელიც ლახავს ორგანიზაციის იმიჯს და რეპუტაციას;

2.14. სასამართლომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე ჩათვალა, რომ ალ----- ბუ-----მ დაარღვია შინაგანაწესის 28-ე მუხლის „ა“ და

„ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნები, რაც გამოიხატა იმაში, რომ ალ----- ბუ----- უარს აცხადებდა ცვლაში ყოფნის დროს ხელმძღვანელი პირისათვის სა-----ს სამოქმედო ტერიტორიაზე არსებული სიტუაციის შესახებ ჩაებარებიან ანგარიში, ასევე შინაგანაწესის დარღვევას ქონდა ადგილი 2-----, როცა დირექტორი ატარებდა თათბირის, ალ----- ბუ----- არ დაეთანხმა დღის წესრიგით გათვალისწინებული საკითხების გაცნობას და თათბირის მსვლელობის დროს თვითნებურად დატოვა სხდომა. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელე მხარის განმარტება, რომ ალ----- ბუ-----მ გამოხატა პროტესტი, პროტესტი გამოხატა თათბირის მიტოვებაში და აღნიშნულის უფლება ქონდა მოსარჩელეს. კონკრეტულ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია ერთმანეთისაგან გაიმიჯნოს გამოხატვის თავისუფლება და სამსახურეობრივი მოვალეობები. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად - დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში. ამავე მუხლის მეორე პუნქტის შესაბამისად - დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისათვის გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინებით უთანხმოების შესახებ. ამდენად თუკი ალ----- ბ-----ისათვის მიუღებელი იყო ორგანიზაციაში განხორციელებული ცვლილებები და აღნიშნული ცვლილებები გავლენას ახდენდა მის უფლებრივ მდგომარეობაზე, ის უნდა დარჩენილიყო თათბირზე და შემდგომ უნდა გაეგზავნა წერილობითი შეტყობინება ადმინისტრაციისათვის უთანხმოების შესახებ. მნიშვნელოვანია ასევე აღნიშნული კოდექსის 49-ე მუხლის დანაწესი, რომლის პირველი პუნქტის თანახმად - გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე, ამავე მუხლის მეოთხე პუნქტის თანახმად ინდივიდუალური დავის დროს დასაქმებულმა გაფიცვის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე წერილობით უნდა შეატყობინოს გაფიცვის დრო, ადგილი და ხასიათი;

2.15. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლომ ჩათვალა, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში არ მომხდარა უფლების ბოროტად გამოყენება და ალ----- ბ-----ის მიმართ 2017 წლის 29 ივნისის შინაგანაწესის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გამოყენებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომა გაფრთხილება იყო მართლზომიერი, შესაბამისად მოსარჩელის მოთხოვნა ააიბ „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----“-ს 2017 წლის 29 ივნისის N7-----0- ბრძნების ბათილად ცნობის თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო;

2.16. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე სასამართლომ ჩათვალა, რომ ალ----- ბუ-----მ დაარღვია ააიბ „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----“-ს შინაგანაწესის 28-ე მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტით

გათვალისწინებული მოთხოვნები, რაც გამოიხატა შემდეგში 2017 წლის 30 ივნისს დაცვის უფროსმა ალ----- ბუ-----მ განახორციელა მორიგეობის ცვლა დაცვის თანამშრომლებს შორის, აღნიშნული ცვლილების შესახებ არ უცნობებია უშუალო ხელმძღვანელის დაცვის, უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის სა-----ს უფროსისათვის. იმავე დღეს ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე, ალ----- ბუ-----მ მიატოვა სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულება და სამუშაოზე არ გამოცხადდა სამუშაო საათების დასრულებამდე;

2.17. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლომ ჩათვალა, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში არ მომხდარა უფლების ბოროტად გამოყენება და ალ----- ბ-----ის მიმართ 2017 წლის 30 ივნისს შინაგანაწესის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გამოყენებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომა გაფრთხილება იყო მართლზომიერი, შესაბამისად მოსარჩელის მოთხოვნა ააიპ „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----“-ს 2017 წლის 30 ივნისის N7----0- ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო;

2.18. სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით 2017 წლის 04 ივლისს დაცვის უფროსმა ალ----- ბუ-----მ ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე განახორციელა მორიგეობის ცვლა დაცვის თანამშრომლებს შორის და აღნიშნული ცვლილების შესახებ არ აცნობა უშუალო ხელმძღვანელს დაცვის, უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის სა-----ს უფროსს. ააიპ „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----“-ს დასაქმებულთათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემფარდებელი კომისიის 2----- N- სხდომაზე კომისიამ დაადგინა ალ----- ბ-----ის ქმედებაში შინაგანაწესის 28-ე მუხლის „ა“, „ბ“, „თ“ და „ე“ ქვეპუნქტების დარღვევა და იმის გათვალისწინებით, რომ ალ----- ბ-----ის მიმართ გამოყენებული იყო ორი გაფრთხილება, მიიღო გადაწყვეტილება შინაგანაწესის 31-ე მუხლის საფუძველზე ალ----- ბ-----ისათვის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომის - დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

2.19. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე სასამართლომ ჩათვალა, რომ ალ----- ბუ-----მ დაარღვია ააიპ „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----“-ს შინაგანაწესის 28-ე მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნები, რაც გამოიხატა შემდეგში დაცვის უფროსმა ალ----- ბუ-----მ ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე განახორციელა მორიგეობის ცვლა დაცვის თანამშრომლებს შორის და აღნიშნული ცვლილების შესახებ არ აცნობა უშუალო ხელმძღვანელს დაცვის, უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის სა-----ს უფროსს;

2.20. ვინაიდან ალ----- ბ-----ის მიმართ ორჯერ უკვე გამოყენებული იყო

დისციპლინარული სახდელის ზომა გაფრთხილება ააიპ „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----“-ს შინაგანაწესის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან;

2.21. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად დასაქმებულს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს. ამავე მუხლის მეორე პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად შინაგანაწესით შეიძლება განისაზღვროს წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი;

2.22. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის 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;

2.23. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლომ ჩათვალა, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში არ მომხდარა უფლების ბოროტად გამოყენება და ალ----- ბ-----ის მიმართ 2017 წლის 04 ივლისის ბრძანებით დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომის - დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება იყო მართლზომიერი, შესაბამისად მოსარჩელის მოთხოვნა ააიპ „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----“-ს 2----- N8-----0- ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო;

2.24. ვინაიდან სასამართლომ ჩათვალა, რომ ალ----- ბ-----ის სა-----დან გათავისუფლება იყო კანონიერი, შესაბამისად არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების ნაწილშიც;

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები, კერძოდ, გადაწყვეტილებაში ასახა ის, რომ იგი არ ემორჩილებოდა ადმინისტრაციას და უარს აცხადებდა ადმინისტრაციისთვის

ჩაებარებინა სიტუაციის შესახებ ანგარიში. იგი არ დაეთანხმა თათბირის დღის წესრიგს, მასში მოყვანილი საკითხების განხილვას იმ მოტივით, რომ ადმინისტრაციის მიერ დადგენილი ახალი შინაგანაწესი ფაქტობრივად იყო შეუსრულებადი, ამიტომ მან პროტესტის ნიშნად დატოვა სხდომა. სწორედ ამის გამო მას შეეფარდა დისციპლინური პასუხისმგებლობა - გაფრთხილება, რომელიც მიაჩნია უკანონოდ;

3.2. სასამართლომ არასწორად დაადგინა მეორე დისციპლინური პასუხისმგებლობის კანონიერება, რომლის მიხედვითაც აპელანტმა თითქოსდა უშუალო ხელმძღვანელს - „დაცვის, უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის სა-----ს“ უფროსს არ ჩააბარა ანგარიში მორიგეობის ცვლასთან დაკავშირებით, ასევე თვითნებურად მიატოვა სა----- და არ გამოცხადებულა სამუშაო საათების დასრულებამდე. გაუგებარია სასამართლოს ასეთი მსჯელობა, რადგან ადმინისტრაციას არ შეეძლო დაედგინა ალ----- ბ-----ის სამუშაო საათების დასრულებამდე გამოუცხადებლობა, ვინაიდან კომისია შეიკრიბა სამუშაო საათების პერიოდში და ისე მიიღო გადაწყვეტილება;

3.3. აპელანტი ასევე არ ეთანხმება სასამართლოს მიერ პროტესტის გამოხატვის თავისუფლების განმარტებას, რომლის თანახმად იგი უნდა დარჩენილიყო თათბირზე და პროტესტის შესახებ თათბირის დასრულების შემდეგ უნდა შეეტყობინებინა დამსაქმებლისათვის. პროტესტი თავისი შინაარსით მოიცავს, როგორც მოქმედების განხორციელებას, ასევე, უმოქმედობას და არ არსებობს რაიმე დანაწესი პროტესტის გამოხატვის წესის შესახებ, მოცემულ შემთხვევაში პროტესტი მან გამოხატა მოქმედებით (დატოვა სხდომის დარბაზი), ამიტომ აღნიშნული მოქმედება - „პროტესტი“ არ შეიძლება შეფასებულ იქნეს უკანონოდ;

3.4. სასამართლომ ყურადღება არ გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომლის მიხედვითაც შინაგანაწესი მუშაკებისათვის არ გაუცვნიათ კანონით დადგენილი წესით (არ არსებობს შინაგანაწესის გაცნობის რაიმე დოკუმენტი), შესაბამისად, რაიმე პასუხისმგებლობის დაკისრება იმ შინაგანაწესის საფუძველზე, რომელიც მუშაკებისთვის ცნობილი არ ყოფილა საფუძველს მოკლებულია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების 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;

4.3. მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს ალ----- ბ----- -ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის და ბა----- საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 06 თებერვლის გადაწყვეტილების გაუქმების თაობაზე ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.4. პალატა სრულიად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, მის სამართლებრივ შეფასებებს და მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ანალიზის შედეგად, სწორად დაადგინა დავის საგანთან მიმართებით არსებითი ფაქტობრივი გარემოებები, ასევე, დავის გადაწყვეტისას სწორად გამოიყენა და განმარტა მითითებული სამართლის ნორმები. აპელანტის მოთხოვნებთან მიმართებაში პალატა დამატებით ადგენს შემდეგს:

4.5. დადგენილია, რომ ა----- (ა-----) იურიდიული პირის „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 16 იანვრის ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანაწესის თანახმად:

მუხლი 1-ლი - ა----- (ა-----) იურიდიული პირის „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ შინაგანაწესი შემუშავებულია საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, წარმოადგენს პირის სამუშაოზე მიღების ბრძანებისა და ორგანიზაციაში **შრომითი ხელშეკრულებით მიღებულ თანამშრომლებთან გაფორმებული ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს** და არეგულირებს ორგანიზაციაში დასაქმებულ პირთა შრომით ურთიერთობებს;

მუხლი 2 - შინაგანაწესის მოქმედება ორგანიზაციის წესდებასთან ერთად ვრცელდება ორგანიზაციაში დასაქმებულ **ყველა პირზე**, მიუხედავად მისი თანამდებობრივი მდგომარეობისა;

მუხლი 7 – 1. ყველა დასაქმებული ვალდებულია დაამყაროს თანამშრომლებთან კარგი ურთიერთობა, მიუხედავად პირადი განწყობისა და დამოკიდებულებისა, რაც აუცილებელია იმისათვის, რომ არ ხდებოდეს საერთო გარემოების დაძაბვა; 2. ყველა დასაქმებული პასუხს აგებს მისი მიზეზით გამოწვეულ გაუგებრობასა და კამათზე, რომელიც ზიანს აყენებს ორგანიზაციის საქმიან რეპუტაციას და იმიჯს, განურჩევლად იმისა

ორგანიზაციაში მოხდა ეს თუ მის გარეთ; 3. ყველა დასაქმებული, რომელიც დაარღვევს ამ მუხლის 1 და 2 პუნქტებს შეეფარდება დისციპლინური პასუხისმგებლობა;

მუხლი 8 – ორგანიზაციაში დასაქმებულთა ძირითადი მოვალეობებია: 1. სამსახურში დროულად გამოცხადება; 7. **გარკვეული მიზეზით ორგანიზაციიდან გასვლის შემთხვევაში უფროსის გაფრთხილება შესაბამისი მიზეზის შეტყობინებით;** 8. **სამსახურში დაგვიანების შემთხვევაში უფროსის გაფრთხილება, შესაბამისი მიზეზის შეტყობინებით;**

მუხლი 9 – 1. ორგანიზაციის პროფესიული კუთხით წარმოჩენის მიზნით ყველა თანამშრომელი ვალდებულია ჩაიცვას საქმიანობისა და თანამდებობების შესაბამისად.

მუხლი 28 – დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდების საფუძველია დადასტურებული ფაქტი, შემოწმების შედეგად მომზადებული დასკვნა, რომლითაც დგინდება დასაქმებული პირის მიერ დისციპლინური დარღვევის ჩადენა. ასეთი **დარეკვებია:** სამსახურებრივ მოვალეობათა **შეუსრულებლობა, არაჯეროვანი შესრულება ან მათდამი დაუდევარი დამოკიდებულება და თავის არიდება;** საქართველოს კანონმდებლობის, ამ შინაგანაწესის, დირექტორის ადმინისტრაციული აქტების, **ხელმძღვანელობის მითითებების და თავისი ფუნქციების შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება და სხვა..**

მუხლი 31. მოცემულ მუხლში მითითებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, რომლის 1-ლი (ბ) პუნქტის თანახმად, **სამი გაფრთხილების მიღების შემდეგ დასაქმებული ავტომატურად თავისუფლდება სამსაურიდან.**

მუხლი 35 – 1. დასაქმებული პირი შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობებისას წარმოშობილი საკითხების შესახებ დასაბუთებული განცხადებით/საჩივრით მიმართავს დირექტორს;

მუხლი 38 – 1. შინაგანაწესი განთავსდება სპეციალურად გამოყოფილ თვალსაჩინო ადგილზე, ორგანიზაციის ადმინისტრაციულ შენობაში; 2. დასაქმებული ვალდებულია გაეცნოს შინაგანაწესს და აღნიშნული დაადასტუროს საკუთარი ხელმოწერით. ხელწერილი შინაგანაწესის გაცნობის თაობაზე თან ერთვის დასაქმებულის პირად საქმეს (იხ. ბრძანება, შინაგანაწესი ს/ფ 53-67);

4.6. ა----- (ა-----) იურიდიული პირის „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 20 ივნისის ბრძანებით ცვლილება შევიდა თანამშრომელთა სამსახურებრივ ფუნქციებში და ჩამოყალიბდა ახალი რედაქციით, რომლის თანახმად:

11 პუნქტი - დაცვის უფროსის უფლება-მოვალეობებია:

ა) უზრუნველყოს მცველთა მიერ 11.3 პუნქტით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულებას და წარმართავს სა-----ს საქმიანობას, სა-----ს ვალდებულებების შესრულებას, სა-----ს ადმინისტრაციული ტერიტორიის,

სამეურნეო ეზოს, უძრავ-მოძრავი ქონებისა და მატერიალური ფასეულობების დაცვის უზრუნველყოფისათვის;

ბ) ასრულებს დაცვის უფროსის კომპეტენციას მიკუთვნებულ საკითხებზე დირექტორისა და განყოფილების უფროსის ცალკეულ დავალებებსა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლება-მოვალეობებს;

გ) პასუხისმგებელია განყოფილებაზე დაკისრებული ფუნქციებისა და ამოცანების შესრულებაზე;

დ) პასუხისმგებელია და ანგარიშვალდებულია სა-----ს დირექტორის წინაშე;

ე) თავის საქმიანობას ახორციელებს საქართველოს კანონმდებლობის, ორგანიზაციის წესდებისა და შინაგანაწესის შესაბამისად;

ვ) დაცვის უფროსის გათავისუფლებისა და სამსახურებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის, აგრეთვე სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლები განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით (იხ. ბრძანება, სამსახურებრივი ფუნქციები ს/ფ 126-146);

4.7. ა----- (ა-----) იურიდიული პირის „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 22 ივნისის ბრძანებით დამტკიცდა დაცვის უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის სა-----ს დებულება. აღნიშნული დებულება განსაზღვრავს მისი დაცვის, უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის სა-----ს მიზნებს, ამოცანებს, საქმიანობის ძირითად მიმართულებებს, სტრუქტურასა და საქმიანობასთან დაკავშირებულ სხვა საკითხებს. ამ დებულებით დეტალურადაა გაწერილი მცველის უფლება-მოვალეობები. დებულების მე-4 მუხლის თანახმად, **მცველები უშუალოდ ემორჩილებიან დაცვის უფროსს და დირექტორს (იხ. ბრძანება, დებულება ს/ფ 147-155);**

4.8. ა----- (ა-----) იურიდიული პირის „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 19 ივლისის ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანაწესის თანახმად ცვლილება შევიდა გარკვეულ მუხლებში და ჩამოყალიბდა განსხვავებულად, რომლის 28-ე მუხლის შესაბამისად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდების საფუძველია **დადასტურებული ფაქტი, დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემფარდებელი კომისიის სხდომის ოქმი, რომლითაც დგინდება დასაქმებული პირის მიერ დისციპლინური დარღვევის ჩადენა. **ასეთი დარეკვებია:** სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობა, არაჯეროვანი შესრულება ან მათდამი დაუდევარი დამოკიდებულება და თავის არიდება; საქართველოს კანონმდებლობის, ამ შინაგანაწესის, დირექტორის ადმინისტრაციული აქტების, ხელმძღვანელობის მითითებების და თავისი ფუნქციების შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება და სხვა.. (იხ. ბრძანება, შინაგანაწესი ს/ფ 188-201);**

4.9. 2017 წლის 26 ივნისის ა----- (ა-----) იურიდიული პირის „ბა-----

--- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დაცვის უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის სა-----ს უფროსის ბ.გ----- მოხსენებითი ბარათით დადგენილია, რომ 2017 წლის 22 ივნისს მცველები ალ----- ა-----ე და ვ----- ჩ-----ე ცვლაში გამოცხადდნენ ფორმის გარეშე, არ დაემორჩილნენ უშუალო ხელმძღვანელის მითითებას და ფორმის ჩაცმის თაობაზე და ცვლა დაასრულეს ფორმის გარეშე. ამასთან, დაცვის უფროსმა ალ----- ბუ-----მ უარი განაცხადა ცვლაში ყოფნის დროს ხელმძღვანელი პირისათვის სა-----ს სამოქმედო ტერიტორიაზე არსებული სიტუაციის შესახებ ანგარიშის ჩაბარებაზე. ამასთანავე ხუთმა დაცვის წევრმა თათბირის დროს უარი განაცხადებს დღის წესრიგით გათვალისწინებული საკითხების გაცნობაზე და პროტესტის ნიშნად დატოვეს სხდომა. მოგვიანებით მათვე შეუერთდა ალ----- ბუ----- (იხ. მოხსენებითი ბარათი ს/ფ 68);

4.10. 2017 წლის 30 ივნისის ა----- (ა-----) იურიდიული პირის „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დაცვის უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის სა-----ს უფროსის ბ.გ----- მოხსენებითი ბარათით დადგენილია, რომ 2017 წლის 30 ივნისს მცველი ალ----- ა-----ე გამოცხადდა ფორმის გარეშე, ხოლო დაცვის უფროსმა ალ----- ბუ-----მ ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე განახორციელა მორიგეობის ცვლა დაცვის თანამშრომლებს შორის და აღნიშნული ცვლილების შესახებ არ მოახსენა უშუალო ხელმძღვანელს. ამავე დღეს ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე, მიატოვა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება და არ გამოცხადდა სამუშაო საათების დასრულებამდე. ასევე 30 ივნისს მცველის ვ----- ჩ-----ის ნაცვლად ცვლაში გამოცხადდა მცველი გ----- ლ-----ე სამსახურებრივი ფრომის გარეშე (იხ. მოხსენებითი ბარათი ს/ფ 71).

4.11. 2----- ა----- (ა-----) იურიდიული პირის „ბა----- გა----- და ლა----- და----- სა-----ს“ დაცვის უსაფრთხოებისა და მონიტორინგის სა-----ს უფროსის ბ.გ----- მოხსენებითი ბარათით დადგენილია, რომ 2017 წლის 04 ივლისს ალ----- ბუ-----მ ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე განახორციელა მორიგეობის ცვლა დაცვის თანამშრომლებს შორის და აღნიშნული ცვლილების შესახებ არ მოახსენა უშუალო ხელმძღვანელს. 30 ივნისს მას ანალოგიური ქმედების განხორციელების გამო უკვე შეეფარდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა გაფრთხილების სახით, თუმცა ამის მიუხედავად იგი აგრძელებდა დაუმორჩილებლობას (იხ. მოხსენებითი ბარათი ს/ფ 72);

4.12. განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომითი სფეროდან. ამ დავის ფარგლებში შესაფასებელია ჰქონდა თუ არა მოსარჩელის მხრიდან აღნიშნულ დარღვევებს ადგილი და ამ დარღვევების გათვალისწინებით სწორად გათავისუფლდა თუ

არა იგი სა-----დან;

4.13. სააპელაციო მოთხოვნების საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით, პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსზე, რომლის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტისა და 37 მუხლის მე-2 ნაწილის 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;

4.14. სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად;

4.15. შრომითი დავა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. **უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვა.** საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, **უნდა არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრული საფუძველი.** გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში;

4.16. შრომით უფლებებს იცავს და განამტკიცებს ისეთი საერთაშორისო აქტები, როგორიცაა 1996 წლის 03 მაისის „ევროპის სოციალური ქარტია“ და 1950 წლის 04 ნოემბერის „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“. მათი ხელმომწერ სახელმწიფოთა შორის საქართველოცაა და შესაბამისად, ჩვენს ქვეყანას აღებული აქვს პასუხისმგებლობა მასში გაწერილი მოვალეობების შესრულებაზე. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 24-ე მუხლის თანახმად, მუშაკთა მიერ დაცვის

უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ აღიარონ. ა) ყველა მუშაკის უფლება არ შეუწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე **საპატიო მიზეზების გარეშე**, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დაწესებულების, საწარმოს ან სა-----ს ოპერატიული მოთხოვნებით.....

4.17. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2017 წლის განმავლობაში ალ----- ბუ-----ს დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით შეეფარდა წერილობითი გაფრთხილება სხვადასხვა დარღვევებისათვის, რადგან იგი სათანადოდ არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რისი შესრულებაც დადგენილია, რომ მას მკაცრად ევალებოდა შინაგანაწესით და სამსახურებრივი ფუნქციებით. მოსარჩელეს მითითება იმის თაობაზე, რომ მისი მხრიდან დარღვევებს ადგილი არ ჰქონია, გაზიარებული ვერ იქნება, რადგან აღნიშნული გარემოებები დასტურდება საქმეში არსებული არაერთი მოხსენებითი ბარათით. გაზიარებული ვერ იქნება აპელანტი მხარის მითითება მასზედ, რომ მისი პროტესტი იყო მხოლოდ გამოხატვის თავისუფლება, რადგან შრომითი ურთიერთობების წარმოშობილი უთანხმოების შემთხვევაში მას შეეძლო განეხორციელებინა კანონით დადგენილი მისი უფლებები, რაც მას არ გაუკეთებია. იგი ჯიუტად თავს არიდებდა თათბირზე გათვალისწინებული დღისწესრიგით განსაზღვრული საკითხების გაცნობას და პროტესტის ნიშნად ტოვებდა მას. დადგენილია, რომ მოსარჩელე იყო დაცვის უფროსი, შესაბამისად, მისი ფუნქცია იყო ზედამხედველობა გაეწია მცველებისათვის და გაეკონტროლებინა მათი სათანადო ქცევა. მოცემულ შემთხვევაში კი არა მხოლოდ მცველები, არამედ თვითონაც არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს და აღნიშნულის შესახებ არ მოახსენებდა უშუალო ხელმძღვანელს. რაც რა თქმა უნდა მათი სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე ზიანს აყენებდა დამსაქმებლის ინტერესებს, რადგან სამუშაო პროცესი გახდა უკონტროლო;

4.18. ამდენად, ალ----- ბ-----ის მიერ ჩადენილი გადაცდომების ხასიათის, სიხშირის და დამსაქმებელი ორგანიზაციის ინტერესების გათვალისწინებით, პალატას მიაჩნია, რომ დასაქმებულის სა-----დან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებას წარმოადგენდა. აპელანტის მიმართ, ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული იყო ზედიზედ ორი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილების სახით, რომელიც გაქარწყლებული არ ყოფილა, რაც წარმოადგენდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მისი სა-----დან გათავისუფლების გონივრულ საფუძველს. აღნიშნული კი გამორიცხავს სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების გაუქმების, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას;

4.19. სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლებით, ალ----- ბ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ალ----- ბ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს. უცვლელად უნდა დარჩეს ბა----- საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 06 თებერვლის გადაწყვეტილება.

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. ალ----- ბ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს ბა----- საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 06 თებერვლის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს 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

ლაურა მიქავა

