



**გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა**  
**საქართველოს სახელით**

“29” ივნისი, 2018წ.

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო**  
**სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლე** ოთარ სიჭინავა

**სხდომის მდივანი** – თამარ ბლიაძე

**აპელანტი** – თ-----  
**წარმომადგენელი** – ნ-----

**მოწინააღმდეგე მხარე** – შპს „ბ-----“  
**წარმომადგენელი** – ჯ-----

**გასაჩივრებული** – თბილისის საქალაქო სასამართლოს  
**გადაწყვეტილება** სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის  
06.10.2017წ. გადაწყვეტილება

**დავის საგანი** – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში  
აღდგენა, განცდურის ანაზღაურება.

**1. აპელანტის მოთხოვნა**

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით  
სარჩელის დაკმაყოფილება.

**2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება**

არ დაკმაყოფილდა თ----- სარჩელი მოპასუხე შპს „ბ-----ს“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;

**დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:**

**უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:**

**2.1.** 2015 წლის 15 აპრილს ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე თ----- დასაქმდა შპს „ბ-----ს“ საქართველოში არსებულ ფილიალში გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 400 აშშ დოლარის ექვივალენტს ლარში, რომელსაც ემატებოდა ბონუსი, ყოველთვიურად შესრულებული სამუშაოდან გამომდინარე.

**2.2.** შპს „ბ-----ს“ დირექტორის 2015 წლის 01 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს გაეზარდა ანაზღაურების ოდენობა და მისი ხელფასი 2015 წლის 01 აგვისტოდან განისაზღვრა 500 აშშ დოლარის ექვივალენტით ლარში.

**2.3.** 2016 წლის თებერვლის თვეში მოსარჩელე თ-----სა და მის მეუღლეს ზ----- შორის, რომელიც მუშაობდა მოპასუხის პარტნიორ ორგანიზაციაში შპს „ჯ-----“, მათი ელექტრონული კომუნიკაცია „სკაიპის“ სამსახურებრივი ე.წ. ქაუნტების მეშვეობით შედგა მიმოწერა. აღნიშნულ მიმოწერაში მოსარჩელემ უცენზურო სიტყვებით მოიხსენია შპს „ჯ-----“ წარმომადგენელი და თავადვე დააფიქსირა, რომ არ წაშლის აღნიშნულ მიმოწერას რადგან არ აინტერესებს წაიკითხავს თუ არა მის მიმოწერას ადრესატი. ვინაიდან მოსარჩელე და მისი მეუღლე იყენებდნენ კორპორატიულ სკაიპებს, ერთ-ერთი შემოწმების დროს შპს „ჯ-----“ ხელმძღვანელობამ გამოავლინა აღნიშნული მიმოწერა და მისი შინაარსის შესახებ შეატყობინა მოპასუხეს.

**2.4.** 2016 წლის 27 თებერვალს, სამუშაო დროის დასრულებამდე 10 წუთით ადრე, დ----- ოფისში, თ-----ს, კომპანიის დირექტორ ე----- -- და გენერალურ მენეჯერ თ----- შორის შედგა პირადი კომუნიკაცია, სადაც მოსარჩელეს ზეპირსიტყვიერად აცნობეს მისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და მიზეზად მიუთითეს მასსა და მის მეუღლეს შორის კორპორატიული სკაიპების მეშვეობით შემდგარი კომუნიკაცია.

**2.5.** ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალება სკაიპის მეშვეობით შემდგარი მიმოწერის მესამე პირების მხრიდან გაცნობის შესახებ, მოსარჩელემ 2016 წლის 29 თებერვალს, მეუღლესთან ერთად აცნობა პერსონალური მონაცემების დაცვის ინსპექტორს და მოითხოვა მომხდარიყო შესაბამისი რეაგირება მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით. პერსონალური მონაცემების დაცვის ინსპექტორმა ზემოხსენებული განცხადების

საფუძველზე დაიწყო მოკვლევა და 2016 წლის 7 მარტს წერილით მიმართა შპს „ბ-----ს“ საქართველოში არსებული ფილიალის დირექტორს ე----- და მოსთხოვა განმარტება თ-----ა და მისი მეუღლის ერთობლივ განცხადებასთან დაკავშირებით

**2.6.** 2016 წლის 16 მარტს, შპს „ბ-----ს“ მიერ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორისთვის გაგზავნილ იქნა საპასუხო წერილი, სადაც მოპასუხემ დაადასტურა, რომ თ----- ნამდვილად იყო დასაქმებული მათთან და აქვე განმარტა, რომ მისი სამსახურიდან განთავისუფლების მიზეზი გახდა მასსა და მის მეუღლეს შორის კორპორატიული სკაიპით შემდგარი კომუნიკაცია.

**2.7.** 2016 წლის 26 მარტს და 2016 წლის 02 აპრილს, მოსარჩელემ წერილობით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა მიეწოდებინათ მისთვის გათავისუფლების ბრძანება და განემარტათ, თუ რა გახდა მისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

**2.8.** მოსარჩელესა და მის მეუღლეს შორის სკაიპის მეშვეობით შემდგარი კომუნიკაციის საფუძველზე, რომლითაც მოსარჩელემ სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა შპს „ჯ-----“ მენეჯერს, შპს „ჯ-----“ მიიღო გადაწყვეტილება გაეწყვიტა თანამშრომლობა მის პარტნიორ კომპანიასთან შპს „ბ-----თან“.

### **დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**2.9.** მოსარჩელე თ----- ქმედებით მოპასუხეს მიადგა ზიანი, კერძოდ მოპასუხის პარტნიორმა კომპანიამ მოპასუხესთან შეწყვიტა საქმიანი ურთიერთობა, რითაც მოპასუხეს მნიშვნელოვნად შეუმცირდა შემოსავლი.

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

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

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება

მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ ამა თუ იმ ფაქტობრივ გარემოებებზე შესაბამის დასკვნის გაკეთებისათვის, ის ხელმძღვანელობს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც ეფუძნება სამართალწარმოების დროს განვითარებული მსჯელობების, მხარეთა ახსნა- განმარტებების, მოწმეთა ჩვენებებისა თუ სხვა გარემოებების ერთობლიობას.

უდავოდ დადგენილი გარემოებაა, რომ შპს „ჯ-----“ და მოპასუხე კომპანია იყვნენ პარტნიორი კომპანიები, ჰქონდათ შესაბამისი საქმიანი ურთიერთობა და აღნიშნული საქმიანი ურთიერთობის საფუძველზე მოპასუხე კომპანია იღებდა მნიშვნელოვან შემოსავალს.

უდავო გარემოებაა, რომ მოპასუხე კომპანიასა და შპს „ჯ-----“ შორის თანამშრომლობა შეწყდა, მოსარჩელესა და მოპასუხის პარტნიორი კომპანიაში მომუშავე, მოსარჩელის მეუღლეს შორის არსებული კომუნიკაციის საფუძველზე. რითაც მოპასუხეს მიადგა მნიშვნელოვანი ფინანსური ზიანი, ვინაიდან აღნიშნულ კომპანიებს ერთმანეთთან მნიშვნელოვანი კომერციული ინტერესი ჰქონდათ.

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის გადაწყვეტილებაში, ცალსახად ჩანს, რომ მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო ის გარემოება, რომ დამსაქმებელი ახორციელებდა მისი სამსახურებრივი სკაიპის მონიტორინგს. მოსარჩელე მის განმარტებაში არ უარყოფს იმ გარემოებას, რომ შპს „ჯ-----“ მენეჯერის გ-----ს მიმართ გამოიყენა სალანძღავი სიტყვები. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია თავად მოსარჩელის დამოკიდებულება აღნიშნული ფაქტის მიმართ, კერძოდ მოსარჩელე მიმოწერაში აცხადებს, რომ იგი არ წაშლის აღნიშნულ მიმოწერას და არ აინტერესებს ნახავენ თუ არა მას კომპანიების ხელმძღვანელი პირები. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ მოსარჩელის და მისი მეუღლის მიმოწერა არ იყო შემთხვევითი, არამედ იყო წინასწარ განზრახული.

სასამართლო სხდომაზე, მოწმის სახით დაკითხულმა შპს „ჯ-----“ მენეჯერმა გ----- საკუთარ ჩვენებაში დაადასტურა მოსარჩელის მიერ მისი შეურაცხმყოფელი სიტყვებით მოხსენების ფაქტი, კერძოდ, მიუთითა, რომ მოსარჩელე შეურაცხმყოფელი სიტყვებით მიმართავდა მას და მისი ოჯახის წევრებს. მისი განმარტებით, დაახლოებით 1 წელია რაც მისი კომპანია თანამშრომლობს მოპასუხესთან და სწორედ აღნიშნული მიმოწერის ნახვის შემდეგ მიიღო გადაწყვეტილება გაეწყვიტა თანამშრომლობა მოპასუხე კომპანიასთან. ასევე, მოწმემ დაადასტურა ის გარემოება, რომ ვიდრე მოპასუხე კომპანია ნახავდა აღნიშნულ მიმოწერას, მან თავად გადაამოწმა მისი თანამშრომლის სამსახურებრივი სკაიპი და მონიტორინგის დროს აღმოაჩინა მიმოწერა მის თანამშრომელსა და მოსარჩელეს შორის, რომელშიც მოსარჩელე სიტყვიერ შეურაცხყოფას აყენებდა მას, რის თაობაზეც, აცნობა მოპასუხეს, რომელიც წარმოადგენდა მის პარტნიორ კომპანიას და მოსთხოვა რეაგირება აღნიშნულზე.

სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა თ----- განაცხადა, რომ იგი მუშაობს მოპასუხე კომპანიაში გაყიდვების მენეჯერად.

მისი განცხადებით მან რამდენჯერმე წაიკითხა მოსარჩელესა და მის მეუღლეს შორის არსებული მიმოწერა და ადასტურებს მოსარჩელის მიერ შპს „ჯ-----“ მენეჯერის უცენზურო სიტყვებით მოხსენიების ფაქტს. მოწმის განცხადებით, როგორც მისთვის არის ცნობილი, აღნიშნული მიმოწერა პირველად აღმოაჩინა შპს „ჯ-----“ დირექტორმა. მოწმემ ასევე განმარტა, რომ მოპასუხე კომპანიის დირექტორმა არაერთხელ მოუწოდა მათ თანამშრომლებს, რომ პარტნიორ კომპანიებთან ურთიერთობაში ყოფილიყვნენ მეგობრულები, ვინაიდან მოპასუხე კომპანია იყო პატარა კომპანია და დამოკიდებული იყო პარტნიორი კომპანიებიდან მიღებულ შემოსავალზე. მოწმის განმარტებით, აღნიშნული ფაქტის შემდეგ, ასევე, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, შპს „ჯ-----“ მათი კომპანიისათვის მომხმარებელი აღარ გაუგზავნია.

სასამართლო აღნიშნავს, იმ გარემოებას, რომ ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც, ერთ შემთხვევაში, არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში, შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას. იმისთვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, უნდა გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურის დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მნიშვნელოვანია მოსარჩელის არასათანადო ქმედების თანმდევი შედეგი, რომელმაც ცალსახად მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა მოპასუხე კომპანიას, კერძოდ დაკარგა პარტნიორი კომპანია, რომლისგანაც იგი იღებდა სტაბილურ შემოსავალს, შესაბამისად, მოსარჩელის ქმედებამ მნიშვნელოვანი ფინანსური ზიანი მიაყენა მოპასუხეს. ამასთან სასამართლო ითვალისწინებს მოსარჩელის დამოკიდებულებას მოცემულ საკითხთან მიმართებაში, კერძოდ მოსარჩელისთვის ცნობილი იყო მოსალოდნელი შედეგების თაობაზე, იგი აცნობიერებდა იმ ფაქტს, რომ აღნიშნული მიმოწერა შესაძლოა ენახა შპს „ჯ-----“ მენეჯერს, რომლის მიმართაც იგი იყენებდა სალანძღავ სიტყვებს. ასევე მისთვის ცნობილი იყო, რომ მოპასუხე კომპანია და შპს „ჯ-----“ წარმოადგენდნენ პარტნიორ კომპანიებს და მან უგულვებელყო ის ფაქტი, რომ მასსა და მის მეუღლეს შორის მიმოწერა შესაძლოა გამხდარიყო მოცემულ კომპანიებს შორის კონფლიქტის დაწყების საფუძველი, რაც მნიშვნელოვნად დააზარალებდა მოპასუხის ინტერესებს. (ი.ხ სხდომის ოქმი: მოსარჩელის განმარტებები და შეკითხვებზე პასუხები). ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს ჩამოუყალიბდა რწმენა, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილ იქნა მნიშვნელოვანი სამსახურებრივი გადაცდომა.

### **დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

**2.10.** ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და

შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ

ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საკმარისი და გონივრული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მიიღოს დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილება ყოველგვარი წინასწარი, ასე ვთქვათ ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების გარეშე.

სასამართლოს მიაჩნია, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოსთხოვოს დასაქმებულს შრომითი ვალდებულებების, დადგენილი შინაგანაწესისა და სამსახურებრივი ეთიკის დაცვა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

მოსარჩელე თ----- ქმედებით მოპასუხეს მიადგა ზიანი, კერძოდ მოპასუხის პარტნიორმა კომპანიამ მოპასუხესთან შეწყვიტა საქმიანი ურთიერთობა, რითაც მოპასუხეს მნიშვნელოვნად შეუმცირდა შემოსავლი, რაც გახდა მის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის

„ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ დადგენილია ის სადავო გარემოება, რომ მოსარჩელემ ცალსახად დაარღვია სამსახურებრივი ეთიკის ნორმები, რაც წარმოადგენს უხეშ დარღვევას. ამასთან, აღნიშნულ დარღვევას შედეგად მოჰყვა მოპასუხის ინტერესების მნიშვნელოვანი შელახვა, ვინაიდან მოპასუხემ დაკარგა პარტნიორი კომპანია და მიიღო მატერიალური ზარალი.

ამდენად, სასამართლო კანონიერად მიიჩნევს დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას, რადგან მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომა წარმოადგენს საკმაოდ სერიოზულ წინაპირობას იმისათვის, რომ მისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ჩაითვალოს კანონიერად. ამ შემთხვევაში, სახეზეა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი, კერძოდ „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“, ვინაიდან სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათის, ჩადენილ ქმედებასთან მიმართებაში მისი დამოკიდებულებისა და გამოვლენილი უხეში დაუმორჩილებლობის გათვალისწინებით, შეუძლებელი იყო მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შემდგომი გაგრძელება.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ, ასევე, არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, რადგან აღნიშნული მოთხოვნები წარმოადგენენ პირველი და მეორე მოთხოვნების თანმდევ შედეგს.

### **3. სააპელაციო საჩივრის საფუძველები**

**3.1.** აპელანტის განმარტებით, მოსარჩელე რეალურად სამსახურიდან გათავისუფლდა არა 2016 წლის 27 თებერვალს, არამედ 26 თებერვალს, რასაც სასამართლო პროცესის მიმდინარეობისას მოპასუხე სრულად დაეთანხმა. სასამართლომ გადაწყვეტილებაში არ ასახა ის გარემოება, რომ მოპასუხის მხრიდან გამოყენებული არ ყოფილა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული გაფრთხილება და არ იქნა გაცემული შესაბამისი კომპენსაცია, რაც დაადასტურა მოპასუხის წარმომადგენელმა. სასამართლომ ასევე არა ასახა გადაწყვეტილებაში ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთების მოთხოვნაზე მოპასუხეს რეაგირება არ მოუხდენია.

**3.2.** აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ თ----- ქმედებით მოპასუხეს მიაღმა ზიანი. შემოსავლის შემცირებაზე მოპასუხის მხრიდან არაფერი თქმულა. უსწოროა სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოება, რომ მოპასუხეს და შპს „ჯ-----“ შორის თანამშრომლობა შეწყდა მოსარჩელის მიერ მის მეუღლესთან განხორციელებული კომუნიკაციის გამო. ასევე არსწორად იქნა მიჩნეული უდავო გარემოებად, აღნიშნულმა მოპასუხეს მიაყენა მნიშვნელოვანი ფინანსური ზიანი. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ მხოლოდ

მიკერძოებული მოწმის ჩვენების საფუძველზე ზიანის დასადასტურებლად მოპასუხეს უნდა წარმოედგინა შესაბამისი ფინანსური მონაცემების ამსახველი დოკუმენტაცია, რაც წარმოდგენილი არ ყოფილა. მოპასუხის პარტნიორი ორგანიზაციის ვებ გვერდზე 2016 წლის თებერვლიდან მოპასუხე მოხსენიებულია როგორც ორგანიზაციის პარტნიორი.

**3.3.** აპელანტის განმარტებით, სასამართლო არასწორად მსჯელობს, რომ თ----- დამსაქმებლის მხრიდან ინფორმირებული იყო სკაიპის მონიტორინგის თაობაზე. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორმა დაადგინა მოპასუხის მიმართ დარღვევის ფაქტი, თუმცა ხანდაზმულობის ვადის გასვლის გამო შესაბამისი სამართლებრივი ღონისძიებები მოპასუხის მიმართ ვერ გატარდა.

**3.4.** აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ თ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ და „ო“ პუნქტებით განსაზღვრული საფუძვლები, თუმცა საქმეში წარმოდგენილი არ არის შრომითი ხელშეკრულება ან/და შინაგანაწესი. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

აპელანტის განმარტებით, გასათვალისწინებელია, რომ თ----- გათავისუფლების მიზეზი გახდა მისი მეუღლესთან პროგრამა სკაიპის მეშვეობით განხორციელებული მიმოწერა, ანუ პერსონალური ხასიათის უფლებებში უხეში ჩარევა, რაც დადგენილია პერსონალური მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის გადაწყვეტილებაში. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ ობიექტურობის პროცეპის გათვალისწინების გარეშე მოსარჩელის მიერ მეუღლესთან განხორციელებული მიმოწერა მიიჩნია იმ მნიშვნელობის და სამართლებრივი წონის მქონედ, რაც დამსაქმებელს მიანიჭებდა უფლებას დაერღვია დასაქმებულის კანონური უფლება და ყოველგვარი ფორმალური თუ სამართლებრივი მოთხოვნების გვერდის ავლით გაეშვათ პირი სამსახურიდან.

#### **4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. 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. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, შესაბამისად, ყურადღებას გაამახვილებს საქმის გადაწყვეტისთვის არსებითად მნიშვნელოვან გარემოებებზე.

### **ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:**

**4.1.** 15.04.2015 წლის ბრძანებით თ----- დასაქმდა შპს „ბ-----ს“ საქართველოში არსებულ ფილიალში გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა 300 აშშ დოლარის ექვივალენტით ლარში. შპს „ბ-----ს“ დირექტორის 2015 წლის 01 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 500 აშშ დოლარის ექვივალენტით ლარში. 20.02.2016. წლის ბრძანების საფუძველზე თ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან კომპანიაში განსაზღვრული პოლიტიკის დარღვევის გამო (ტ.1, ს.ფ. 76-78, 114). აპელანტმა 2016 წლის 26 მარტს ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით გაუგზავნა მოწინააღმდეგე მხარეს შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე, მაგრამ დამსაქმებლს წერილობით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი თ-----სთვის არ დაუსაბუთებია (ტ.1, ს.ფ. 35).

**4.2.** 2016 წლის თებერვლის თვეში მოსარჩელე თ-----სა და მის მეუღლეს ზ----- შორის, რომელიც მუშაობდა მოპასუხის პარტნიორ ორგანიზაციაში შპს „ჯ-----“, შედგა ელექტრონული მიმოწერა მათი „სკაიპის“ სამსახურებრივი ე.წ. ქაუნტების მეშვეობით. აღნიშნულ მიმოწერაში მოსარჩელემ უცენზურო სიტყვებით მოიხსენია შპს „ჯ-----“ წარმომადგენელი და თავადვე დააფიქსირა, რომ არ წაშლის აღნიშნულ მიმოწერას რადგან არ აინტერესებს წაიკითხავს თუ არა მის მიმოწერას ადრესატი. ვინაიდან მოსარჩელე და მისი მეუღლე იყენებდნენ კორპორატიულ სკაიპებს, ერთ-ერთი შემოწმების დროს შპს „ჯ-----“ ხელმძღვანელობამ გამოავლინა აღნიშნული მიმოწერა და მისი შინაარსის შესახებ შეატყობინა მოპასუხეს (იხ.: პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის №----- გადაწყვეტილება, ტ.1, ს.ფ. 39- 55). 2016 წლის თებერვალში, სამუშაო დროის დასრულებამდე 10 წუთით ადრე, თ-----ს, კომპანიის დირექტორ ე----- და გენერალურ მენეჯერ თ-----

შორის შედგა პირადი კომუნიკაცია, სადაც მოსარჩელეს ზეპირსიტყვიერად აცნობეს მისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და მიზეზად მიუთითეს მასსა და მის მეუღლეს შორის კორპორატიული სკაიპის მეშვეობით შემდგარი კომუნიკაცია. ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალება სკაიპის მეშვეობით შემდგარი მიმოწერის მესამე პირების მხრიდან გაცნობის შესახებ მოსარჩელემ მეუღლესთან ერთად 2016 წლის 29 თებერვალს აცნობა პერსონალური მონაცემების დაცვის ინსპექტორს და მოითხოვა მომხდარიყო შესაბამისი რეაგირება მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით. პერსონალური მონაცემების დაცვის ინსპექტორმა ზემოხსენებული განცხადების საფუძველზე დაიწყო მოკვლევა და 2016 წლის 7 მარტს წერილით მიმართა შპს „ბ-----ს“ საქართველოში არსებული ფილიალის დირექტორს ე----- და მოსთხოვა განმარტება თ-----ა და მისი მეუღლის ერთობლივ განცხადებასთან დაკავშირებით. აპელანტსა და მის მეუღლეს შორის სკაიპის მეშვეობით შემდგარი კომუნიკაციის საფუძველზე, რომლის დროსაც მოსარჩელემ სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა შპს „ჯ-----“ წარმომადგენელს, შპს „ჯ-----“ მიიღო გადაწყვეტილება გაეწყვიტა თანამშრომლობა მის პარტნიორ კომპანიასთან შპს „ბ-----თან“ (იხ.: განცხადება, ტ.ს.ფ.29,30; პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის Nგ----- გადაწყვეტილება, ტ.1, ს.ფ.31,32; 2016 წლის 7 მარტის N3---- წერილი, ტ.1, ს.ფ. 33-34, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის Nგ----- გადაწყვეტილება, ტ.1, ს.ფ. 39- 55). 2016 წლის 16 მარტს, შპს „ბ-----ს“ მიერ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორისთვის გაგზავნილ იქნა საპასუხო წერილი, სადაც მოპასუხემ დაადასტურა, რომ თ----- ნამდვილად იყო დასაქმებული მათთან და აქვე განმარტა, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი გახდა მასსა და მის მეუღლეს შორის კორპორატიული სკაიპით შემდგარი კომუნიკაცია, რომლიდანაც დადგინდა თ----- არასათანადო ქცევის შესახებ ფაქტი, რომელიც არღვევდა ზნეობის ნორმებს და საფრთხეს უქმნიდა კომპანიასთან თანამშრომლობის სტაბილურ განვითარებას, კერძოდ: თ-----მ იცოდა რა, რომ შპს „ჯ-----“-ს მიერ ხორციელდებოდა სამსახურეობრივი ელ-პროგრამა „Skype“-ის მომხმარებელი B-----ის მონაცემების-მიმოწერის მონიტორინგი შეურაცხყოფას აყენებდა პარტნიორი კომპანიების ხელმძღვანელობას და გამოხატავდა სურვილს, რომ ეს ინფორმაცია ცნობილი გამხდარიყო აღნიშნული პირებისთვის. ზემოაღნიშნული გარემოება გადანმოწმდა შპს „ბ-----ს“ მიერ და შეფასდა დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტად, რაც საფრთხეს უქმნიდა პარტნიორ კომპანიასთან თანამშრომლობას და მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება თ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით (ტ.1, ს.ფ. 27-28). ის გარემოება, რომ აპელანტმა შპს „ჯ-----“ მენეჯერის გ-----ს მიმართ გამოიყენა სალანძღავი სიტყვები, უდავოდ დადგენილია გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით და აპელანტის მიერ არის სადავოდ გამხდარი. მოწმედ დაკითხულმა შპს „ჯ-----“ მენეჯერმა გ----- ჩვენებაში დაადასტურა

მოსარჩელის მიერ მისი შეურაცხყოფელი სიტყვებით მოხსენების ფაქტი, რომელმაც მიუთითა, რომ თ.-----ე შეურაცხყოფელი სიტყვებით მიმართავდა მას და მისი ოჯახის წევრებს. მისი განმარტებით, აღნიშნული მიმოწერის ნახვის შემდეგ მიიღო გადაწყვეტილება გაეწყვიტა თანამშრომლობა მოპასუხე კომპანიასთან. ასევე, მოწმემ დაადასტურა ის გარემოება, რომ, ვიდრე მოპასუხე კომპანია ნახავდა აღნიშნულ მიმოწერას, მან თავად გადაამოწმა მისი თანამშრომლის სამსახურებრივი სკაიპი და მონიტორინგის დროს აღმოაჩინა მიმოწერა მის თანამშრომელსა და მოსარჩელეს შორის, რომელშიც მოსარჩელე სიტყვიერ შეურაცხყოფას აყენებდა მას, რის თაობაზეც, აცნობა მოპასუხეს, რომელიც წარმოადგენდა მის პარტნიორ კომპანიას და მოსთხოვა რეაგირება აღნიშნულზე (იხ.:11.07.2017წ. სხდომის ოქმი). მოწმედ დაკითხულმა მოპასუხე კომპანიის გაყიდვების მენეჯერმა თ.----- განაცხადა, რომ მან წაიკითხა მოსარჩელესა და მის მეუღლეს შორის არსებული მიმოწერა და ადასტურებს მოსარჩელის მიერ შპს „ჯ.-----“ მენეჯერის უცენზურო სიტყვებით მოხსენიების ფაქტს. მოწმის განცხადებით, როგორც მისთვის არის ცნობილი, აღნიშნული მიმოწერა პირველად აღმოაჩინა შპს „ჯ.-----“ დირექტორმა. მოწმემ ასევე განმარტა, რომ მოპასუხე კომპანიის დირექტორმა არაერთხელ მოუწოდა მათ თანამშრომლებს, რომ პარტნიორ კომპანიებთან ურთიერთობაში ყოფილიყვნენ მეგობრულები, ვინაიდან მოპასუხე კომპანია იყო პატარა კომპანია და დამოკიდებული იყო პარტნიორი კომპანიებიდან მიღებულ შემოსავალზე. მოწმის განმარტებით, აღნიშნული ფაქტის შემდეგ, ასევე, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, შპს „ჯ.-----“ მათი კომპანიისათვის მომხმარებელი აღარ გაუგზავნია (იხ.: 14.09.2017წ. სხდომის ოქმი). შპს „ბ.-----ს“ შესაგებლის მიხედვით, აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, მოსარჩელის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის და მასთან სამომავლოდ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზანშეუწონლობის გამო და მითითებულია, რომ მხარეთა შორის ხელშეკრულება დაიდო ზეპირი ფორმით, რასაც ადასტურებს 15.04.2015წ. ბრძანება თ.----- დასაქმების შესახებ შპს „ბ.-----ს“ საქართველოში არსებულ ფილიალში გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე (ტ.1, ს.ფ. 67-68). გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით, სასამართლომ კანონიერად მიიჩნია დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, რადგან მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომა წარმოადგენს საკმაოდ სერიოზულ წინაპირობას იმისათვის, რომ მისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ჩაითვალოს კანონიერად. სასამართლომ მიიჩნია ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი, კერძოდ „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“, ვინაიდან

მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათის, ჩადენილ ქმედებასთან მიმართებაში მისი დამოკიდებულებისა და გამოვლენილი უხეში დაუმორჩილებლობის გათვალისწინებით, შეუძლებელი იყო მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შემდგომი გაგრძელება. შესაბამისად, სააპელაციო პალატა იმსჯელებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობაზე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლით დამსაქმებლის მიერ აპელანტთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ჭრილში.

**4.3.** საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით „1. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით“, ხოლო მე-3 პუნქტის შესაბამისად „3. პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას“. 15.04.2015 წლის ბრძანებით თ----- დასაქმდა შპს „ბ-----ს“ საქართველოში არსებულ ფილიალში გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, "1. დამსაქმებელს **უფლება აქვს**, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს". შრომის შინაგანაწესი საქმეში არ არის წარმოდგენილი. ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: „ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით **ან/და** შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“.

**4.4.** დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი, კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული (Ultima Ratio). პალატა იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემულ მსჯელობას, რომ ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში, არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას. რამდენადაა დარღვევა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში

ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, უპირველეს ყოვლისა, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები. 15.04.2015 წლიდან 20.02.2016. წლამდე პერიოდში შპს „ბ-----ს“ საქართველოში არსებულ ფილიალში თ-----ს დაკავებული პქონდა რა გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობა, იგი წარმოადგენდა კომპანიის სახეს, რაც შინაარსობრივად გულისხმობს, და ამ მხრივ სააპელაციო პალატა იზიარებს შესაგებელში განვითარებულ მოსაზრებას (ტ.1., ს.ფ. 68), გაყიდვების მენეჯერის ვალდებულებას წარმართოს ურთიერთობა კომპანიის პარტნიორ ორგანიზაციებთან და კლიენტებთან კომპანიის სახელით, რაც ემყარება კეთილგანწყობილ, პოზიტიურ ურთიერთდამოკიდებულებას და ურთიერთპატივისცემას. სააპელაციო პალატა, ამასთან ერთად, აღნიშნავს, რომ ცალკე აღებულიც, ურთიერთპატივისცემის გამოვლენა პირთა შორის კომუნიკაციის ის მინიმალური სტანდარტია, რომელიც უნდა არსებობდეს როგორც კომუნიკაციის მხარეთა შორის ერთმანეთის მიმართ უარყოფითი დამოკიდებულების პირობებში, ასევე კომუნიკაციის ადრესატის მიმართაც, ხოლო გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე მუშაობის შემთხვევაში, პარტნიორი კომპანიის წარმომადგენლისადმი პატივისცემის გამოვლენა ის მინიმალური სტანდარტია, რომელიც კონკურენციის პირობებში ნებისმიერი მეწარმე სუბიექტის სტაბილური საქმიანობის და წარმატების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფუნდამენტია. ამდენად, მიუხედავად იმისა, რომ მხარეთა შორის ხელშეკრულება ზეპირი ფორმით იქნა დადებული, ხოლო შინაგანაწესი საქმეში არ არის წარმოდგენილი, თავად დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობის ფუნქცია და შესასრულებელი სამუშაოს შინაარსი აკისრებდა მას კომპანიის კლიენტებისა და პარტნიორებისადმი კეთილგანწყობილი და პატივსაცემი დამოკიდებულების გამოვლენის ვალდებულებას, რაც, სადავო შემთხვევაში, აპელანტის მიერ დარღვეული იქნა დამსაქმებლის პარტნიორი კომპანიის წარმომადგენლისთვის შეურაცხყოფის მიყენების გზით მძიმე ფორმებში. შესაბამისად, აპელანტის მიერ უხეშად იქნა დარღვეული დამსაქმებლის მიერ მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულება და სახეზეა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობა, რაც არ ითვალისწინებს ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტებით გათვალისწინებულ დასაქმებულის წინასწარ წერილობით გაფრთხილებას ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და დასაქმებულზე რაიმე სახის კომპენსაციის გაცემას. გასათვალისწინებელია, რომ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის გადაწყვეტილებაში მხარეთა განმარტებების საფუძველზე დადგენილად არის მიჩნეული ის გარემოება, რომ თ----- სარგებლობაში არსებული „სკაიპის“ შემოწმებამდე გარკვეული პერიოდით ადრე, შპს „ბ-----ს“ წარმომადგენლობის საქართველოს ფილიალის ხელმძღვანელი პირებისგან კომპანიაში დასაქმებულ პირებს მიეცათ დირექტივა, რომ

პარტნიორ კომპანიაში დასაქმებულ პირებზე საუბრისას ყოფილიყვნენ კორექტულები და პარტნიორებთან დაკავშირებული უარყოფითი დამოკიდებულება არ გამოეხატათ, მათ შორის არც ელექტრონული კომუნიკაციის პროცესში (ტ.1,ს.ფ. 52). უდავოდ დადგენილი გარემოებაა, რომ შპს „ჯ-----“ და შპს „ბ-----“ წარმოდგენდნენ პარტნიორ კომპანიებს. აპელანტი მიუთითებს, რომ შპს „ბ-----ს“ მიერ არ არის წარმოდგენილი მასთან შპს „ჯ-----“ მხრიდან საქმიანი ურთიერთობის შეწყვეტის შედეგად ფინანსური ზიანის დამადასტურებელი რაიმე დოკუმენტი, რასთან დაკავშირებითაც ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ ორ ზემოხსენებულ მეწარმე სუბიექტს შორის საქმიანი ურთიერთობების შეწყვეტა თ.-----ს მიერ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის შედეგად თავისთავად წარმოდგენს მნიშვნელოვანი ზიანის მომტან შედეგს, რომელიც შეიძლება იყოს ან არა პირდაპირ კავშირში მიყენებულ ფინანსურ ზიანთან/მის მოცულობასთან და დამოკიდებულია საქმის კონკრეტულ გარემოებებზე. დასაქმებულის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის შედეგად მოგებაზე ორიენტირებული ორ მეწარმე სუბიექტს შორის საქმიანი ურთიერთობების შეწყვეტა, როგორც ასეთი, ნებისმიერი მეწარმე სუბიექტისთვის იმდაგვარი არსებითი ზიანის მომტანი შედეგია, რომ, საქმის გარემოებების გათვალისწინებით, შეიძლება გახდეს დასაქმებულის თანამდებობიდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლების საფუძველი, მიუხედავად იმისა, გამოყენებული იქნა თუ არა მანამდე დასაქმებულის მიმართ სხვა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. სამეწარმეო საქმიანობის წარმატებას ხშირ შემთხვევაში, სხვა მნიშვნელოვან ფაქტორებთან ერთად, ხელს უწყობს მეწარმე სუბიექტების წარმომადგენელთა პირადი ხასიათის კეთილგანწყობილი ურთიერთობა, რომლის შერყევა დასაქმებულთა მხრიდან პარტნიორი მეწარმე სუბიექტის ხელმძღვანელი პირებისთვის მძიმე ფორმებში შეურაცხყოფის მიყენების გზით დარტყმის ქვეშ აყენებს მეწარმე სუბიექტის საქმიანობის შემდგომ სტაბილურ განვითარებას. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტის მიერ შრომითი ხელშეკრულების უხეშმა დარღვევამ შპს „ბ-----ს“-ა და შპს „ჯ-----“ შორის საქმიანი ურთიერთობების შეწყვეტა გამოიწვია და შემდგომში შპს „ბ-----ს“ ვებგვერდზე შპს „ჯ-----“ ლოგო გამოსახული იქნებოდა თუ არა განსახილველი საქმისთვის რაიმე მნიშვნელობა არ აქვს. გარდა ამისა, აპელანტის დაკავებულ თანამდებობაზე დატოვება შპს „ჯ-----“ მხრიდან პრეტენზიების პირობებში ამ ორ კომპანიას შორის საქმიანი ურთიერთობების შემდგომში აღდგენას გამორიცხავდა, ხოლო მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება აღნიშნული საქმიანი ურთიერთობის აღდგენის შესაძლებლობას იძლეოდა - აპელანტის თანამდებობაზე დატოვებას შპს „ჯ-----“ შეეძლო გამოეწვია განცდა, რომ შპს „ბ-----ს“ ხელმძღვანელობა გარკვეულწილად იზიარებდა თ.-----ს დამოკიდებულებას პარტნიორი კომპანიის ხელმძღვანელი

პირების მიმართ. როგორც გაირკვა თბილისის სააპელაციო სასამართლოში გამართული სასამართლოს მთავარი სხომის მიმდინარეობისას, აპელანტის თანამდებობიდან გათავისუფლების შემდგომ გარკვეული პერიოდის შემდეგ შპს „ბ-----ს“-ა და შპს „ჯ-----“ შორის კვლავ აღდგა საქმიანი ურთიერთობა. ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი ჰქონდა დაკარგული.

**4.5.** სახეზეა ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გათავისუფლების საფუძველი, კერძოდ „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“, აპელანტის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათისა და ჩადენილ ქმედებასთან მიმართებაში მისი დამოკიდებულების გათვალისწინებით - მეუღლესთან მიმოწერაში აპელანტმა უცენზურო სიტყვებით მოიხსენია შპს „ჯ-----“ წარმომადგენელი და თავადვე დააფიქსირა, რომ არ წაშლის აღნიშნულ მიმოწერას რადგან არ აინტერესებს წაიკითხავს თუ არა მის მიმოწერას შეურაცხყოფის ადრესატი. ზემოაღნიშნული მიმოწერის შინაარსიდან, ასევე პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის გადაწყვეტილებიდან ცალსახად ჩანს, რომ აპელანტისთვის ცნობილი იყო ის გარემოება, რომ დამსაქმებელი ახორციელებდა მისი სამსახურებრივი სკაიპის მონიტორინგს. დამსაქმებლის მიერ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტზე მითითება ასახავს აპელანტის, გაყიდვების მენეჯერის, ფსიქიკურ დამოკიდებულებას მის მიერ ჩადენილი უხეში დარღვევის მიმართ სრულად გადმოსცემს რა თ.-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებულ საქმის გარემოებებს და მის დამოკიდებულებას მის მიერ ჩადენილი უხეში დარღვევის მიმართ - აპელანტის განზრახი მოქმედება მიმართული იყო რა პარტნიორი კომპანიის წარმომადგენლის შეურაცხყოფისკენ, მან გამოავლინა დაუმორჩილებლობა პარტნიორ საწარმოსთან ურთიერთობაში დამსაქმებლის ლეგიტიმური მითითებებისადმი, რომლის თანახმად პარტნიორ კომპანიაში დასაქმებულ პირებზე საუბრისას დასაქმებულები უნდა ყოფილიყვნენ კორექტულები და პარტნორებთან დაკავშირებული უარყოფითი დამოკიდებულება არ გამოეხატათ, მათ შორის არც ელექტრონული კომუნიკაციის პროცესში, რაც თ.-----ესთან თანამშრომლობას მომავალში შეუძლებელს და მიზანშეუწონელს ხდიდა. ამასთან ერთად, ზემოაღნიშნული აპელანტის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების დამოუკიდებელ საფუძველად დამსაქმებლის მიერ არ იყო აღქმული, არამედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული უხეში დარღვევის მიმართ დასაქმებულის დამოკიდებულების ამსახველ ნორმად მოიაზრებოდა.

**4.6.** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მიხედვით „1. შრომა თავისუფალია. 2. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი

მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. აკრძალულია მონოპოლიური საქმიანობა, გარდა კანონით დაშვებული შემთხვევებისა. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით.<sup>3</sup> შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ.<sup>4</sup> შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით<sup>5</sup>. „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (სუსგ №ას-1124-1080-2016; 10.03.2017წ). მეწარმე დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვის კონტექსტში უნდა აღინიშნოს, რომ მეწამე სუბიექტს გააჩნია რა საკუთარი მიზნები, იგი მოგებაზეა ორიენტირებული. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკუთარი მიზნის მისაღწევად საწარმოს შეუძლია საკუთრებითი წესრიგის მართლზომიერი მართვა, რომლის ერთ-ერთ კომპონენტს მუშა-მოსამსახურეთა არჩევის უფლება წარმოადგენს, რომლებიც საწარმოს საკუთრებაში არსებული ქონებით საწარმოს მიზნების რეალიზაციას უზრუნველყოფენ. საწარმოს მიზნების განხორციელების პროცესში დასაქმებულის შრომითი უფლებების რეალიზება არ ნიშნავს დასაქმებულის მხრიდან თვითნებობის შესაძლებლობის არსებობას საწარმოს საციცოცხლო ინტერესების საწინააღმდეგოდ საწამოს პარტნიორი კომპანიის წარმომადგენლისთვის შეურაცხყოფის მიყენების გზით. მეწარმის უფლებაა თავისი სურვილის მიხედვით შეარჩიოს კონტრაქტენტი, მიუხედავად იმისა, საწარმოში დასაქმებულ ერთ-ერთ მუშაკს როგორი პირადი დამოკიდებულება გააჩნია მეწამის მიერ შერჩეული პარტნიორი საწარმოს წარმომადგენლის მიმართ. შეუძლებელია მეწარმე სუბიექტის ყველა პარტნიორი საწარმოს წარმომადგენელი ყველა დასაქმებულში ერთსა და იმავე პოზიტიურ დამოკიდებულებას იწვევდეს, რაც არ ანიჭებს დასაქმებულს - გაყიდვების მენეჯერს, უფლებას უგულებელყოს კომუნიკაციისა და ურთიერთობის მინიმალური სტანდარტი, კერძოდ, პატივისცემით მოეპყროს და მოიხსენიოს პარტნიორი კომპანიის წარმომადგენელი, არ მიაყენოს მას შეურაცყოფა. ცალსახად შეიძლება ითქვას, რომ აპელანმა დაარღვია სამსახურებრივი ეთიკის მინიმალური სტანდარტიც კი მიაყენა რა შეურაცხყოფა შპს „ბ-----ს“ პარტნიორი საწარმოს წარმომადგენელს, რასაც შედეგად მოჰყვა შპს „ბ-----ს“ ინტერესების მნიშვნელოვანი შელახვა პარტნიორ საწარმოსთან საქმიანი

ურთიერთობის შეწყვეტის სახით. გასათვალისწინებელია, რომ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის გადაწყვეტილებაში მხარეთა განმარტებების საფუძველზე დადგენილად არის მიჩნეული ის გარემოება, რომ თ----- სარგებლობაში არსებული „სკაიპის“ შემოწმებამდე გარკვეული პერიოდით ადრე, შპს „ბ-----ს“ წარმომადგენლობის საქართველოს ფილიალის ხელმძღვანელი პირებისგან კომპანიაში დასაქმებულ პირებს მიეცათ დირექტივა, რომ პარტნიორ კომპანიაში დასაქმებულ პირებზე საუბრისას ყოფილიყვნენ კორექტულები და პარტნორებთან დაკავშირებული უარყოფითი დამოკიდებულება არ გამოეხატათ, მათ შორის არც ელექტრონული კომუნიკაციის პროცესში (ტ.1, ს.ფ. 52). განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქალაქო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სამართლიანობის, კანონიერებისა და მხარეთა კეთილსინდისიერების პრინციპების, შრომითი დაცვის განხილვისას მხარეთა შორის თანაზომიერი ბალანსის დაცვის, გათვალისწინებით, დასაბუთებულია და კანონიერი, ვინაიდან თ.-----ს მიერ ჩადენილი გადაცდომა წარმოადგენს ისეთ უხეშ დარღვევას, რომლის გამოც მისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე კანონიერია. არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

## 5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული, კანონიერია და სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველებს.

## 6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის და პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნების ნაწილში.

შპს „ბ-----“ - მ მოითხოვა საადვოკატო მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯების ანაზღაურება ჯამში 2900 ლარის ოდენობით, კერძოდ, პირველი ინსტანციის სასამართლოში გაწეული საადვოკატო მომსახურებისთვის 1500 ლარის ოდენობით და თბილისის სააპელაციოს სასამართლოში გაწეული საადვოკატო მომსახურებისთვის 1400 ლარის ოდენობით. სსსკ-ის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, „1. 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით“. განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით აპელანტს შპს „ბ-----“ - ს სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ადვოკატის დახმარებისთვის გაწეული ხარჯების ანაზღურება 300 ლარის ოდენობით.

## **სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ დაადგინა**

1. თ----- სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 06.10.2017. წლის გადაწყვეტილება
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
4. აპელანტს შპს „ბ-----“ - ს სასარგებლოდ დაეკისროს ადვოკატის დახმარებისთვის გაწეული ხარჯების ანაზღურება 300 ლარის ოდენობით.
5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
6. 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 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  
სიჭინავა

ოთარ