



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

15 იანვარი, 2018 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე - ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი - თამარ ბლიაძე**

აპელანტი - სს „გ----- მ----- გ----- ა---“

წარმომადგენელი - ე----- ი-----, ს----- ნ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ს----- გ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 1 ნოემბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, განაცდურის ანაზღაურება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

**2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 1 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ს----- გ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი კომპანია სს "გ----- მ----- გ----- ა---"-ს წარმომადგენლობითი ოფისის დირექტორის 2014 წლის 8 სექტემბრის N1/14 ბრძანება, ს----- გ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. კომპანია სს "გ----- მ----- გ----- ა---"-ს, ს----- გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა, 2014 წლის 9 ნოემბრიდან 2014 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის, 1200 აშშ დოლარის (ეკვივალენტი ლარში) ოდენობის გათვალისწინებით. ს----- გ-----ს, სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი.

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობს.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. ს----- გ-----სა და კომპანია „გ----- მ----- გ----- ა---“-ს შორის 2014 წლის 24 თებერვალს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება სამთვნიანი გამოსაცდელი ვადით. აღნიშნული ხელშეკრულებით განისაზღვრა, გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდგომ, ხელშეკრულების მოქმედების გაგრძელება 2014 წლის 31 დეკემბრამდე ვადით (იხ. შრომითი ხელშეკრულება, ს.ფ. 14-17; მხარეთა ახსნა - განმარტება, სასამართლოს 22.07.2016 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 143-155; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 163);

2.2. მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით განისაზღვრა ს----- გ-----ის შრომის ანაზღაურების ოდენობა. კერძოდ, მისი ხელფასი შედგებოდა საშტატო განრიგში შესაბამისი თანამდებობისთვის განსაზღვრული თანხით (ხელფასის დარიცხვის დღისთვის ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი კურსით) და შესრულებული სამუშაოს შედეგებიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული დანამატით, რაც შეადგენდა 1200 აშშ დოლარს (იხ. შრომითი ხელშეკრულება, ს.ფ. 14-17; ამონაწერი ს----- გ-----ის საბანკო ანგარიშიდან, ს.ფ. 20-24; მოპასუხე მხარის ახსნა - განმარტება; საგადახდო დავალება, ს.ფ. 86);

2.3. კომპანია „გ----- მ----- გ----- ა---“-ს წარმომადგენლობითი ოფისის დირექტორის 2013 წლის 1 აპრილს დამტკიცებული თანამდებობრივი ინსტრუქციით განისაზღვრა პ----- ფუნქციონალური ვალდებულებები, კერძოდ:

2.1. პ----- მ----- ვალდებულია შეისწავლოს პროდუქტის თავისებურებები, გააანალიზოს მომხმარებლის მოთხოვნილებები, მარკეტინგული კვლევის საფუძველზე;

2.2. გააკეთოს ბაზრის ანალიზი, განსაზღვროს სამიზნე სეგმენტები პროდუქტის შეთავაზებისთვის;

2.3. დროულად გააკეთოს სტრატეგიული ანალიზი, შეიმუშავოს პროდუქტის განვითარების სტრატეგია, დასახოს სამოქმედო გეგმა, განახორციელოს შედეგების კონტროლი;

2.4. გააკეთოს ყოველთვიური, 6 თვისა და წლის გაყიდვების პროგნოზი;

2.5. მსხვილ მარკეტინგულ ღონისძიებებში (სიმპოზიუმები, კონფერენციები) ორგანიზება-ჩატარებაში მონაწილეობის მიღება;

2.6. მარკეტინგული ბიუჯეტის შედგენა, ხარჯის მიზნობრიობის კონტროლი, პროდუქტის რენტაბელობის კონტროლი;

2.7. უზრუნველყოს კადრის თეორიული მასალის ცოდნა და მარკეტინგული უნარ-ჩვევების განვითარება, შექმნას ინდივიდუალური სამუშაო გეგმები, მათი პროფესიული ზრდისა და განვითარებისთვის;

2.8. დაქვემდებარებული სამუშაო ძალის მუშაობის კოორდინირება;

2.9. დაქვემდებარებული პირების მოკლევადიანი და გრძელვადიანი სამოქმედო გეგმის დროული მიწოდება, შესრულების კონტროლი;

2.10. შექმნას და განავითაროს სამუშაო ჯგუფის მოტივაცია;

2.11. სამუშაო ჯგუფის სტრატეგიის შესაბამისი საპრომოციო მასალით (სტატიები, კვლევები, ბუკლეტები, ინფორმაცია პროდუქტისა და კონკურენტების შესახებ) დროული უზრუნველყოფა;

2.12. დროულად, სისტემატურად და კვალიფიციურად (ხელმძღვანელის მიერ მიწოდებული შესაბამისი გეგმისა და ფორმის მიხედვით) წარმოადგინოს ანგარიშგება შესრულებული სამუშაოს შესახებ და აგრეთვე, აწარმოოს საქმიანი დოკუმენტაცია კომპანია „გ----- მ----- გ----- ა---“-ს წარმომადგენლობითი ოფისის შრომის შინაგანაწესის თანახმად;

2.13. პ----- მ----- ვალდებულია, გაიაროს კომპანიის მიერ მოწყობილი სავალდებულო ტრენინგ-კურსები და წარმატებით ჩააბაროს გამოცდა;

2.14. საჭიროების შემთხვევაში, ასრულებს კომპანიის ერთჯერად დავალებებს;

2.15. ვალდებულია, ტექნიკურად გამართულ მდგომარეობაში

შეინარჩუნოს კომპანიის მიერ მისთვის გადაცემული სატრანსპორტო საშუალება და ო-----ა (იხ. პ----- თანამდებობრივი ინსტრუქცია, ს.ფ. 38-42; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

2.4. მუშაობის პერიოდში, ს----- გ-----ი კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ შრომით მოვალეობებს. ამ დროის განმავლობაში, დამსაქმებლის მხრიდან, მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია ასეთი ზომების გამოყენების დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება (იხ. მოსარჩელის ახსნა - განმარტება);

2.5. ს----- გ-----სა და მის უშუალო ხელმძღვანელს შორის ინფორმაციის ურთიერთგაცვლა და ხელმძღვანელისგან გარკვეული მითითებების მიცემა ხდებოდა კომპიუტერული პროგრამის _ „skype“-ს მეშვეობით. ხელმძღვანელის მიერ მიცემული მითითებები შეიძლება შეფასდეს შენიშვნებად, მაგრამ ეს არ იყო შინაგანაწესით გათვალისწინებული დარღვევისთვის გამოყენებული შესაბამისი სახდელი. აღნიშნულ მითითებებს ჰქონდა არაფორმალური ხასიათი და ეს ხდებოდა ჩვეულებრივი თანამშრომლური ურთიერთობის ფარგლებში (იხ. ელექტრონული მიმოწერა, ს.ფ. 72-81; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება);

2.6. ს----- გ-----სა და მისი გუნდის წევრს - ვ----- ი-----ეს შორის არსებობდა არასახარბიელო, დაძაბული ურთიერთობა, რასაც იწვევდა ფუნქციების გამიჯვნაზე და გუნდურ მუშაობაში თითოეულის როლზე მათი პოზიციების განსხვავება: არ დადგინდა აღნიშნული დაძაბულობის და კონფლიქტის შექმნა მოსარჩელის მიზეზით (იხ. მოსარჩელის ახსნა-განმარტება; საქმის მასალები);

2.7. ს----- გ-----ის მუშაობის პერიოდში, ზოგიერთ თვეში არ ხდებოდა გაყიდვების სასურველი შედეგის მიღება, თუმცა აღნიშნულში მოსარჩელის ბრალი არ დადგინდა (იხ. დინამიკა გაყიდვების გეგმის მიხედვით, ს.ფ. 70-71; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება);

2.8. 2014 წლის 8 სექტემბერს, კომპანია „გ----- მ----- გ----- ა---“-ს საქართველოს წარმომადგენლობის დირექტორმა გამოსცა N1/14 ბრძანება, რომლითაც, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, ს----- გ-----ი გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან (იხ. შეტყობინება, ს.ფ. 25; N1/14 ბრძანება, ს.ფ. 29; მხარეთა ახსნა - განმარტება);

2.9. 2014 წლის 08 სექტემბრის წერილით, ს----- გ-----ს განემარტა მისი გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძვლების შესახებ. სადაც აღნიშნულია, რომ დასაქმებულმა დაარღვია შრომის ხელშეკრულების მე-2 მუხლის 2.1. და 2.12. პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულებები და თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რაც კომპლექსურად ქმნის სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტებით მისი გათავისუფლების საფუძველს (იხ. წერილობითი განმარტება, ს.ფ. 30-31; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.10. ს----- გ-----ს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით, მიეცა კომპენსაცია, მისი 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით: მოპასუხის განმარტებით, ეს მოხდა მისი კეთილი ნების საფუძველზე (იხ. საგადახდო დავალება, ს.ფ. 86; მხარეთა

ახსნა-განმარტება);

2.11. ვ---- ი----ე, გათავისუფლებიდან უმოკლეს პერიოდში, აღდგა დაკავებულ თანამდებობაზე, რასაც საფუძვლად დაედო მის მიერ კომპანიის დირექტორისადმი მიმართული განცხადება, რითაც მან მოიხადა ბოდიში და დადო პირობა, რომ შემდგომში, კონფლიქტს აღგილი არ ექნებოდა (იხ. მოპასუხე მხარის ახსნა-განმარტება; ვ---- ი----ის განცხადება, ს.ფ. 83);

2.12. არ დადგინდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან: ს----- გ-----მა კომპანიაში მუშაობა დაიწყო კონკურსის საფუძველზე, რის შემდეგაც, წარმატებით გაიარა 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადა. რასაც ადასტურებს, თუნდაც მასთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება. ის 2014 წლის თებერვლის თვიდან 2014 წლის სექტემბრამდე პერიოდში მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში. ამ დროის მანძილზე მას არ მიუღია შინაგანაწესით გათვალისწინებული შენიშვნა, საყვედური ან გაფრთხილება. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება მასზე ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობა. დამსაქმებელი დასაქმებულს ედავება წლიური გეგმის შეუსრულებლობას, თუმცა, აღნიშნულის დასტურად არ არის წარმოდგენილი რელევანტური მტკიცებულებები (იხ. მოსარჩელის ახსნა-განმარტება; საქმის მასალები);

2.13. არ დადგინდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, კერძოდ: დამსაქმებელი უხეშ დარღვევად მიიჩნევს კონფლიქტს ს----- გ-----სა და ვ---- ი----ეს შორის, თუმცა არცერთი მტკიცებულებით არ დასტურდება აღნიშნულ კონფლიქტში ს----- გ-----ის მაპროვოცირებელი ქმედებები ან ბრალი. არ არის წარმოდგენილი რაიმე სახის წერილობითი დოკუმენტი, რომელიც დაადასტურებდა, რომ დასაქმებულს მიეცა გაფრთხილება მისი კონფლიქტურობიდან გამომდინარე. დადგენილია, რომ დასახელებული კონფლიქტის მონაწილე იყო ს----- გ-----ი, თუმცა რამდენად წამყვანი როლი ჰქონდა მას და რა ზომებს მიმართა ადმინისტრაციამ დასაქმებულთა შორის არსებული კონფლიქტის აღსაკვეთად, არ დასტურდება. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ კონფლიქტის მონაწილე მეორე პირი - ვ---- ი----ე, გათავისუფლებიდან უმოკლეს პერიოდში, მისი განცხადების საფუძველზე აღდგენილ იქნა პირვანდელ თანამდებობაზე (იხ. იქვე);

2.14. კომპანია „გ----- მ----- გ----- ა---“-ს წარმომადგენლობითმა ოფისმა, სადავო ბრძანების არამართლობიერი გამოცემით, დაარღვია ს----- გ-----ის შრომითი უფლებები.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.15. სასამართლომ მიუთითა, საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო

საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველო შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, რომელთა თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებული კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან და ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა. მოპასუხის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად, შრომის კოდექსით გათვალისწინებული 2 საფუძვლის მითითება ბუნდოვანს ხდის შეწყვეტის რეალურ საფუძველს და ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობის ძირითად პრინციპებს. ამასთან, მოპასუხის ასეთი ქმედება, თავიდანვე იწვევს ეჭვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებაში (საფუძვლიანობაში). მიუხედავად აღნიშნულისა, სასამართლომ გამოიკვლია ორივე საფუძველი: სასამართლო განხილვის შედეგად, არ დადგინდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის არცერთი საფუძვლის არსებობა (იხ. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები);

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ანაზღაურებას.

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 სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სახდელის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. ამა თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების შეფასებისათვის უნდა დადგინდეს ორი გარემოება: 1) მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია თუ არა მისი სამსახურებრივი მოვალეობა; 2) ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ზომა არის თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. შრომითი მოვალეობის დარღვევის სიმძიმის შესაფასებლად უნდა გაანალიზდეს და განიმარტოს შრომის სამართლის სფეროში მოქმედი ეროვნული და საერთაშორისო აქტების დებულებათა შინაარსი, თუ ამ აქტებით როგორ არის განმარტებული შრომის უფლების, შრომითი ურთიერთობის მნიშვნელობა და არსი.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად: 1. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; 2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე; 2. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და

დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, მათ შორის აღიარებულია შრომის უფლება, რაც ამ უფლების განსაკუთრებულ მნიშვნელობას უსვამს ხაზს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველოც), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის – ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულია იღებენ, უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. ქარტიის ეს ნორმა საქართველოში სავალდებულოდ აღიარებული არ არის, თუმცა საქართველოს შრომის კოდექსი ქარტიის ამ დებულებების შესაბამისად იცავს დასაქმებულის უფლებას, რადგან ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტას შინაგანაწესის ან შრომის ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო, ასევე ადგენს დამსაქმებლის ამგვარი გადაწყვეტილების გასაჩივრების შესაძლებლობას და წესებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას იწვევს შრომითი მოვალეობის არა ყოველგვარი, არამედ – უხეში დარღვევა. 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. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არის დასაქმებულის დასჯის უკიდურესი ზომა, რასაც მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევაში უნდა მიმართოს დამსაქმებელმა: როცა შეუძლებელია დასაქმებულს მიაღწიოს საქმიანობის გაგრძელება, რადგან ჩადენილი დარღვევის მნიშვნელობის, გამოწვეული შედეგის გამო

ამკარად შეუძლებელია დასაქმებულმა გააგრძელოს წინანდელი საქმიანობა ან სხვა სამუშაო შეასრულოს იმავე დამსაქმებლისათვის, როდესაც, დისციპლინური სასჯელის დაკისრება იქნება უშედეგო და არც სხვა დასაქმებულებს შეუქმნის უკეთესად მუშაობის მოტივაციას.

დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს, რაც ასევე გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის ჩადენილი დარღვევისათვის შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული სასჯელი. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა უნდა ეფუძნებოდეს დამსაქმებლის მიერ გამოკვლეულ, სათანადოდ დადასტურებულ გარემოებებს, რაც მიუთითებს შრომითი მოვალეობის არსებით დარღვევაზე. მოპასუხე მხარემ ვერ დაუდასტურა სასამართლოს, ს----- გ-----ის მიერ ჩადენილი გადაცდომის იმგვარი სიმძიმე, რაც გამორიცხავდა მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენებას. ამასთან, მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა ვერცერთი რელევანტური მტკიცებულება იმისა, რომ მოსარჩელის კვალიფიკაცია შეუსაბამო იყო მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან, პირიქით, სამთვიანი გამოსაცდელი ვადის გავლის შემდგომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს გაუფორმა შრომითი ხელშეკრულება

2014 წლის 31 დეკემბრამდე მოქმედების ვადით. იმ შემთხვევაში, თუ ს----- გ-----ი ვერ აკმაყოფილებდა დამსაქმებელი კომპანიის მოთხოვნებს, გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდგომ, მასთან არ უნდა გაფორმებულიყო შრომითი ხელშეკრულება ან მუშაობის პროცესში, მისთვის უნდა გამოეცხადებინათ შენიშვნა ან საყვედური.

განსახილველ შემთხვევაში, ვერ დასტურდება მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა, ასევე, ვერ დასტურდება მისი კვალიფიკაციის შეუსაბამობა, მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან, რის გამოც მისი სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენს მის მიმართ, დამსაქმებლის მხრიდან გამოყენებულ არაადეკვატურ ღონისძიებას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის მიერ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება ს----- გ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

დამსაქმებლის ინიციატივით, ს----- გ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დაუსაბუთებელია, რის გამოც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ცალმხრივი ნების გამოვლენა – 2014 წლის 8 სექტემბრით დათარიღებული ბრძანება არ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტებს.

სსკ-ის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის გადახდის თაობაზე უშუალოდაა დაკავშირებული მის ერთ-ერთ თავდაპირველ მოთხოვნასთან სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, რომელზეც, შემდეგში, მოსარჩელემ უარი განაცხადა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

განსაზღვრულ შემთხვევაში, მოცემული საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია, კომპანია „გ----- მ----- გ----- ა---“-სთვის, ს----- გ-----ის სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დაკისრება, 2014 წლის 9 ნოემბრიდან (და არა _ მოსარჩელის მიერ მითითებული _ 1 ნოემბრიდან) 2014 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდში, მისი ყოველთვიური ხელფასის _ 1200 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში ოდენობით.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება.

სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის 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 ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ს----- გ-----მა ძირითადად დაუსაბუთა სასამართლოს მოპასუხე კომპანიის მიმართ თავისი სასარჩელო

მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო კომპანია „გ----- მ----- გ----- ა----“-მა ნაწილობრივ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტი მოითხოვს, გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 01.11.2017 წლის გადაწყვეტილება ნაწილობრივ, რა ნაწილშიც დაკმაყოფილდა მოსარჩელის სარჩელი და სააპელაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილებით მოსარჩელეს სრულად ეთქვას უარი სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

აპელანტი არ ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და განმარტავს, რომ გადაწყვეტილება სამართლებრივად დაუსაბუთებელია, ვინაიდან, გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი აგებულია მოსარჩელე მხარის ზეპირ ახსნა-განმარტებებზე და არა საქმის გარემოებებსა და მტკიცებულებების შეჯერების საფუძველზე, ობიექტურ შეფასებაზე.

კომპანია „გ----- მ----- გ----- ა----“-ს მიერ ს----- გ-----ის გათავისუფლება მოხდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ და „ზ“ პუნქტების საფუძველზე. სადავო საკითხი პირველი ინსტანციის სასამართლოში იყო შეწყვეტის საფუძვლების მართლზომიერება. აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ არ მიიჩნია საკმარისად დამსაქმებლის არგუმენტები და მტკიცებულებები, რაც დაუსაბუთებელია და არასწორად განმარტა მითითებული სამართლებრივი ნორმა.

აპელანტის განმარტებით, დაუსაბუთებელია სასამართლოს მსჯელობა იმასთან დაკავშირებით, რომ შრომითი ურთიერთობის შესახებ ნების გამოვლენა დამსაქმებლის მიერ მოხდა ისეთი გარემოებების საფუძველზე რომელიც არ იყო გამოკვლეული, დადასტურებული და რომელიც მიუთითებდა არსებით დარღვევებზე. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ იქნა მტკიცებულებები, რომელიც ადასტურებს, რომ მოსარჩელის საქმიანობის მიმართ იყო მთელი რიგი პრეტენზიები დამსაქმებლის მხრიდან. ამ ფონზე ასევე, დაუსაბუთებელია სასამართლოს მითითება, რომ დამსაქმებელი უნდა დალოდებოდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლას და ფაქტობრივად უნდა ედევნებინა თვალი, თუ როგორ იკლებდა გაყიდვები, თუ როგორ ვერ ასრულებდა მოსარჩელე შრომით ვალდებულებებს სათანადოდ და როგორი კონფლიქტური და დაძაბული ურთიერთობა იყო შექმნილი სამუშაო ადგილზე.

აპელანტის მითითებით, ს----- გ-----ი განთავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან მის მიერ შრომის ხელშეკრულების, შინაგანაწესისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციით განსაზღვრული ვალდებულებების დარღვევის გამო, კერძოდ: მის მიერ დარღვეულ იქნა ხელშეკრულების 2.1. 2.5. და 2.12 პუნქტები, შინაგანაწესის მე-4 მუხლი, თანამდებობრივი ინსტრუქციის 2.3. და 2.12 პუნქტები, რაც გამოიხატა, ერთის მხრივ ვალდებულების უხარისხო შესრულებაში, ხოლო მეორეს მხრივ თანამშრომლებთან სისტემატიური კონფლიქტის, დაძაბულობისა და მუშაობის არაჯანსაღი გარემოს შექმნაში. მოსარჩელე ვერ ართმევდა თავს დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას და იმ მიზანს, რა მიზნითაც შერჩეულ იქნა პ-----
- პოზიციაზე. მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილ იქნა შესაბამისი დამადასტურებელი

დოკუმენტები, რომელიც უსაფუძვლოდ არ იქნა შეფასებული სასამართლოს მიერ საკმარის მტკიცებულებად. ს----- გ-----ი სამსახურიდან განთავისუფლებულ იქნა მართლზომიერად, შრომის კოდექსით დადგენილი მოთხოვნების სრული დაცვით.

აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლოს 01.11.2017 წლის გადაწყვეტილება არის იურიდიულად დაუსაბუთებელი, წინააღმდეგობრივი, არ არის სწორად შეფასებული საქმის ფაქტობრივი გარემოებები მტკიცებულებებთან მიმართებაში, რის გამოც სასამართლოს მიერ არასწორი შეფასება მიეცა კონკრეტულ ფაქტებს და დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა ცალმხრივად - მხოლოდ მოსარჩელის პოზიციებზე დაყრდნობით და სამართლებრივი ნორმების არასწორი ინტერპრეტაციით. აქედან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ უნდა გააუქმოს აღნიშნული გადაწყვეტილება და მიიღოს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

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

4.1. სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.1.- 2.15 პუნქტები).

- 2014 წლის 24 თებერვალს ს----- გ-----სა და კომპანია „გ----- მ----- გ----- ა----“ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება სამთვინი გამოსაცდელი ვადით. აღნიშნული ხელშეკრულებით განისაზღვრა, გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდგომ, ხელშეკრულების მოქმედების გაგრძელება 2014 წლის 31 დეკემბრამდე ვადით (იხ. შრომითი ხელშეკრულება, ს.ფ. 14-17; მხარეთა ახსნა - განმარტება, სასამართლოს 22.07.2016 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 143-155; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 163);

- მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით განისაზღვრა ს----- გ-----ის შრომის ანაზღაურების ოდენობა. კერძოდ, მისი ხელფასი შედგებოდა საშტატო განრიგში შესაბამისი თანამდებობისთვის განსაზღვრული თანხით (ხელფასის დარიცხვის დღისთვის ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი კურსით) და შესრულებული სამუშაოს შედეგებიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული დანამატით, რაც შეადგენდა 1200 აშშ დოლარს (იხ. შრომითი ხელშეკრულება, ს.ფ. 14-17; ამონაწერი ს----- გ-----ის საბანკო ანგარიშიდან, ს.ფ. 20-24; მოპასუხე მხარის ახსნა - განმარტება; საგადასახადო დავალება, ს.ფ. 86);

- კომპანია „გ----- მ----- გ----- ა----“-ს წარმომადგენლობითი ოფისის დირექტორის 2013 წლის 1 აპრილს დამტკიცებული თანამდებობრივი ინსტრუქციით განისაზღვრა პ----- ფუნქციონალური ვალდებულებები.

- მუშაობის პერიოდში, ს----- გ-----ი კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ შრომით მოვალეობებს. ამ დროის განმავლობაში, დამსაქმებლის მხრიდან, მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია ასეთი ზომების გამოყენების დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება (იხ. მოსარჩელის ახსნა - განმარტება);

- ს----- გ-----სა და მისი გუნდის წევრს - ვ----- ი-----ს შორის არსებობდა არასახარბიელო, დაძაბული ურთიერთობა, რასაც იწვევდა ფუნქციების გამიჯვნაზე და გუნდურ მუშაობაში თითოეულის როლზე მათი პოზიციების განსხვავება: არ დადგინდა აღნიშნული დაძაბულობის და კონფლიქტის შექმნა მოსარჩელის მიხედვით (იხ. მოსარჩელის ახსნა-განმარტება; საქმის მასალები);

- ს----- გ-----ის მუშაობის პერიოდში, ზოგიერთ თვეში არ ხდებოდა გაყიდვების სასურველი შედეგის მიღება, თუმცა აღნიშნულში მოსარჩელის ბრალი არ დადგინდა (იხ. დინამიკა გაყიდვების გეგმის მიხედვით, ს.ფ. 70-71; მოსარჩელის ახსნა- განმარტება);

- 2014 წლის 8 სექტემბერს, კომპანია „გ----- მ----- გ----- ა----“-ს საქართველოს წარმომადგენლობის დირექტორმა გამოსცა N1/14 ბრძანება, რომლითაც, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, ს----- გ-----ი გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან (იხ. შეტყობინება, ს.ფ. 25; N1/14 ბრძანება, ს.ფ. 29; მხარეთა ახსნა - განმარტება);

- ს----- გ-----ს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით, მიეცა კომპენსაცია, მისი 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით: (იხ. საგადახდო დავალება, ს.ფ. 86; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

- ვ----- ი-----, გათავისუფლებიდან უმოკლეს პერიოდში, აღდგა დაკავებულ თანამდებობაზე, რასაც საფუძვლად დაედო მის მიერ კომპანიის დირექტორისადმი მიმართული განცხადება, რითაც მან მოიხადა ბოდიში და დადო პირობა, რომ შემდგომში, კონფლიქტს ადგილი არ ექნებოდა (იხ. მოპასუხე მხარის ახსნა-განმარტება; ვ----- ი-----ის განცხადება, ს.ფ. 83);

- ს----- გ-----მა კომპანიაში მუშაობა დაიწყო კონკურსის საფუძველზე, რის

შემდეგაც, წარმატებით გაიარა 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადა. რასაც ადასტურებს, თუნდაც მასთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება. ის 2014 წლის თებერვლის თვიდან 2014 წლის სექტემბრამდე პერიოდში მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში. ამ დროის მანძილზე მას არ მიუღია შინაგანაწესით გათვალისწინებული შენიშვნა, საყვდური ან გაფრთხილება. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება მასზე ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობა. (იხ. მოსარჩელის ახსნა-განმარტება; საქმის მასალები);

4.2. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, რომელთა თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებული კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან და ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევა ფაქტობრივ გარემოებას მასზე, რომ ს----- გ-----ის მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულებების „უხეშ დარღვევას“ ადგილი არ ჰქონია. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. აღნიშნული დანაწესი არ შეიძლება გაგებულ იქნეს, როგორც დამსაქმებლის უპირობო უფლება - ნებისმიერი გადაცდომისას თანამშრომელი სამსახურიდან გაათავისუფლოს. **აღნიშნული გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.** სწორედ აღნიშნული უდევს საფუძველად, საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებს, როდესაც 37-ე მუხლის დისპოზიციაში შევიდა ცვლილება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. რადგან სწორედ აღნიშნული მუხლი დაედო საფუძველად დასაქმებულის გათავისუფლებას, სასამართლოს კვლევის საგანში შემავალ გარემოებას წარმოადგენს, დასაქმებულის მხრიდან შრომის კოდექსით მინიჭებული უფლების მართლზომიერად გამოყენების დადგენა, როგორც ეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით არის განმტკიცებული.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია და უნდა შეფასდეს საქმის ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით. **ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უხეშ დარღვევას უთანაბრდებოდეს.** იმისათვის, რომ დარღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, გამოკვლეულ უნდა იქნას იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში

დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები(იხ. **საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 13 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-127-123-2016.**). შესაბამისად, ხსენებული სასამართლო პრაქტიკის გათვალისწინებით, სასამართლო შეუდგება იმის გამოკვლევას, **თუ რამდენად წარმოადგენდა ს----- გ-----ის მიერ დაშვებული შეცდომა „უხეშ“ დარღვევას.**

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე, ს----- გ-----ი, სს „გ--- მ----- გ----- ა---“-ში პ----- **თანამდებობაზე მუშაობდა.** კომპანია „გ--- მ----- გ----- ა---“-ს წარმომადგენლობითი ოფისის დირექტორის 2013 წლის 1 აპრილს დამტკიცებული თანამდებობრივი ინსტრუქციით განისაზღვრა პ----- ფუნქციონალური ვალდებულებები, კერძოდ: 2.1. პ----- მ----- ვალდებულია შეისწავლოს პროდუქტის თავისებურებები, გააანალიზოს მომხმარებლის მოთხოვნები, მარკეტინგული კვლევის საფუძველზე; 2.2. გააკეთოს ბაზრის ანალიზი, განსაზღვროს სამიზნე სეგმენტები პროდუქტის შეთავაზებისთვის; 2.3. დროულად გააკეთოს სტრატეგიული ანალიზი, შეიმუშავოს პროდუქტის განვითარების სტრატეგია, დასახოს სამოქმედო გეგმა, განახორციელოს შედეგების კონტროლი; 2.4. გააკეთოს ყოველთვიური, 6 თვისა და წლის გაყიდვების პროგნოზი; 2.5. მსხვილ მარკეტინგულ ღონისძიებებში (სიმპოზიუმები, კონფერენციები) ორგანიზება-ჩატარებაში მონაწილეობის მიღება; 2.6. მარკეტინგული ბიუჯეტის შედგენა, ხარჯის მიზნობრიობის კონტროლი, პროდუქტის რენტაბელობის კონტროლი; 2.7. უზრუნველყოს კადრის თეორიული მასალის ცოდნა და მარკეტინგული უნარ-ჩვევების განვითარება, შექმნას ინდივიდუალური სამუშაო გეგმები, მათი პროფესიული ზრდისა და განვითარებისთვის; 2.8. დაქვემდებარებული სამუშაო ძალის მუშაობის კოორდინირება; 2.9. დაქვემდებარებული პირების მოკლევადიანი და გრძელვადიანი სამოქმედო გეგმის დროული მიწოდება, შესრულების კონტროლი; 2.10. შექმნას და განავითაროს სამუშაო ჯგუფის მოტივაცია; 2.11. სამუშაო ჯგუფის სტრატეგიის შესაბამისი საპრომოციო მასალით (სტატიები, კვლევები, ბუკლეტები, ინფორმაცია პროდუქტისა და კონკურენტების შესახებ) დროული უზრუნველყოფა; 2.12. დროულად, სისტემატურად და კვალიფიციურად (ხელმძღვანელის მიერ მიწოდებული შესაბამისი გეგმისა და ფორმის მიხედვით) წარმოადგინოს ანგარიშგება შესრულებული სამუშაოს შესახებ და აგრეთვე, აწარმოოს საქმიანი დოკუმენტაცია კომპანია „გ----- მ----- გ----- ა---“-ს წარმომადგენლობითი ოფისის შრომის შინაგანაწესის თანახმად; 2.13. პ----- მ----- ვალდებულია, გაიაროს კომპანიის მიერ მოწყობილი სავალდებულო ტრენინგ-კურსები და წარმატებით ჩააბაროს გამოცდა; 2.14. საჭიროების შემთხვევაში, ასრულებს კომპანიის ერთჯერად დავალებებს; 2.15. ვალდებულია, ტექნიკურად გამართულ მდგომარეობაში შეინარჩუნოს კომპანიის მიერ მისთვის გადაცემული სატრანსპორტო საშუალება და ო-----ა (იხ. პ----- თანამდებობრივი ინსტრუქცია, ს.ფ. 38-42; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

სადავო ბრძანებას საფუძვლად დაედო დასაქმებულმა დაარღვია შრომის ხელშეკრულების მე-2 მუხლის 2.1. და 2.12. პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულებები და თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რაც კომპლექსურად ქმნის სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტებით მისი გათავისუფლების საფუძველს (იხ. წერილობითი განმარტება, ს.ფ. 30-31; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

დამსაქმებელი უხეშ დარღვევად მიიჩნევს კონფლიქტს ს----- გ-----სა და ვ----- ი-----
-ეს შორის, თუმცა არცერთი მტკიცებულებით არ დასტურდება აღნიშნულ
კონფლიქტში ს----- გ-----ის მაპროვოცირებელი ქმედებები ან ბრალი. არ არის
წარმოდგენილი რაიმე სახის წერილობითი დოკუმენტი, რომელიც დაადასტურებდა,
რომ დასაქმებულს მიეცა გაფრთხილება მისი კონფლიქტურობიდან გამომდინარე.
დადგენილია, რომ დასახელებული კონფლიქტის მონაწილე იყო ს----- გ-----ი,
თუმცა რამდენად წამყვანი როლი ჰქონდა მას და რა ზომებს მიმართა ადმინისტრაციამ
დასაქმებულთა შორის არსებული კონფლიქტის აღსაკვეთად, არ დასტურდება.
საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ კონფლიქტის მონაწილე მეორე პირი - ვ----- ი-----,
გათავისუფლებიდან უმოკლეს პერიოდში, მისი განცხადების საფუძველზე აღდგენილ
იქნა პირვანდელ თანამდებობაზე;

ამ მიმართებით პალატა განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის
ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, მით უფრო, შრომითი
დავების სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელს უნდა ემტკიცებინა ფაქტი
მასზედ, რომ ს----- გ-----ის მიერ ჩადენილი იქნა გადაცდომის იმგვარი
სიმძიმე, რაც გამორიცხავდა მის მიმართ დისციპლინური სახდელის
გამოყენებას. ამასთან, მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა ვერცერთი
რელევანტური მტკიცებულება იმისა, რომ მოსარჩელის კვალიფიკაცია
შეუსაბამო იყო მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან, პირიქით, სამთვიანი
გამოსაცდელი ვადის გავლის შემდგომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს
გაუფორმა შრომითი ხელშეკრულება 2014 წლის 31 დეკემბრამდე მოქმედების
ვადით. იმ შემთხვევაში, თუ ს----- გ-----ი ვერ აკმაყოფილებდა
დამსაქმებელი კომპანიის მოთხოვნებს, გამოსაცდელი ვადის გასვლის
შემდგომ, მასთან არ უნდა გაფორმებულიყო შრომითი ხელშეკრულება ან
მუშაობის პროცესში, მისთვის უნდა გამოეცხადებინათ შენიშვნა ან
საყვედური.

პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა
შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია,
შედეგობრივი თვალსაზრისით. ასევე, შრომის სამართალში დამკვიდრებული
Ultima Ratio - ს პრინციპი გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას, შეაფასოს
პირის მიერ ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე და მისგან გამოწვეული შედეგი და
სწორედ ამის შემდეგ გადაწყვიტოს სამსახურიდან გათავისუფლება რამდენადაა
დასაქმებულის პროპორციული დასჯის მექანიზმი. ამდენად, იმისათვის, რომ
დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან **ადეკვატურ,**
საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე
იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას
არამიზანშეწონილს ხდის.

პალატა ასევე განმარტავს, რომ შრომის სამართალში მტკიცების ტვირთის
გადანაწილების სპეციალური სტანდარტი არსებობს, **რომლის თანახმადაც**
დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერების
მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. მტკიცების ტვირთის ამგვარი
გადანაწილებით კანონმდებელი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ბუნებრივად

არსებული უფლებრივი უთანასწორობის დაბალანსებას ცდილობს (**იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება, საქმეზე №ს-483-457-2015**). შესაბამისად, განსახილველ საქმეშიც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულება სწორედ აპელანტ მხარეს ეკისრებოდა, რომელმაც სასამართლოს წინაშე სარწმუნოდ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ განდა აუცილებელი ზემოაღნიშნული გადაცდომის შედეგად მოსარჩელის სამსახურიდან უპირობო გათავისუფლება, მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც გადაცდომას რაიმე სერიოზული შედეგი არ მოჰყოლია და დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის მიმართ სხვა დისციპლინური სახდელი გამოყენებული არ ყოფილა.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი არ აწესრიგებს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით რეგულირდება. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების შემოწმებისას სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი უნდა გამოვიყენოთ, რომლის თანახმადაც, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. **მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, არც მოპასუხეს მიუთითებია და არც სასამართლოს დაუდგენია იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას მართლზომიერს განდიდა, ამდენად, სადავო ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესს, რაც სასამართლოს უქმნის სამართლებრივ საფუძველს დაეთანხმოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე.**

ამასთან, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ დაშვებული შეცდომა კიდევ რომ **უხეში დარღვევა ყოფილიყო**, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება **მაინც არამართლზომიერი იქნებოდა**. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს საქმის მასალებში არსებული მტკიცებულებიდან, რომლის თანახმადაც, სხვა დასაქმებული ისეთივე გადაცდომაზე, როგორსაც მოსარჩელეს ედავებოდა, **აღდგენილ იქნა სამსახურში, რითაც ერთსადაიმავე პირობებში მყოფი დასაქმებულების თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ირღვევა, რაც დასაქმებულთა შრომითი უფლებების უზრუნველყოფი ფუნდამენტური ღირებულებაა.**

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2014 წლის 8 სექტემბრიდან, სს „გ----- მ----- გ----- ა---“-ს ინიციატივით. არ დადგინდა მოსარჩელის მიმართ სს „გ----- მ----- გ----- ა---“-ს დირექტორის 08.09.2014წ. ბრძანებაში მითითებული გარემოება, ასევე, არ დგინდება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული სხვა საფუძველი. ამდენად, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში.

ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მართებულად იქნა ბათილად ცნობილი სს „გ----- მ----- გ----- ა---“-ს დირექტორის 2014 წლის 8

სექტემბრის №1/14 ბრძანება, მოსარჩელე ს----- გ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

4.3. სშკ-ის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

მოხმობილი კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

სადავო არ არის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელე ს----- გ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1200 აშშ დოლარს საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით. ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ ვინაიდან ს----- გ-----ს 2 თვის კომპენსაცია უკვე მიღებული აქვს, სს „გ----- მ----- გ----- ა----“ მართლობიერად დაეკისრა განაცდური ხელფასის სახით 1200 აშშ დოლარის ანაზღაურება 2014 წლის 9 ნოემბრიდან 2014 წლის 31 დეკემბრამდე.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ დაადგინა:

1. სს „გ----- მ----- გ----- ა----“-ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 1 ნოემბრის გადაწყვეტილება.
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
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 თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
6. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო იმავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნძე