



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

საქმე №2ბ/206-18

25 აპრილი, 2018 წელი
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**თავმჯდომარე - ქეთევან დუგლაძე
მოსამართლეები: ანა გოგიშვილი
ლევან გვარამია**

სხდომის მდივანი - ოთარ ბუკია

აპელანტი – ჯ----- მ-----

წარმომადგენელი - ვ----- ს-----

მოწინააღმდეგე მხარე – შპს „ე-----“

წარმომადგენელი - ზ----- ქ-----ი

დავის საგანი – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 29 ნოემბრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 29 ნოემბრის გადაწყვეტილებით, ჯ----- მ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. 2014 წლის 01 მარტს ერთი მხრივ, მოპასუხე, შპს „ე-----ს“, რომელიც წარმოდგენილი იყო მ----- ნ-----ის, როგორც მმართველი დირექტორის მიერ და მეორეს მხრივ, მოსარჩელე, ჯ----- მ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა პროექტის მენეჯერის თანამდებობაზე.

2015 წლის 01 აგვისტოს მხარეებს შორის დაიდო ახალი შრომითი ხელშეკრულება იმავე პოზიციაზე, 2020 წლის 01 მარტამდე. მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა ყოველთვიურად 4166 აშშ დოლარს (ექვივალენტი ლარში).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება, ს.ფ.-ები:17-29, 171-182;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

2.2. შპს „ე-----ს“ მმართველი დირექტორის 2015 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, რომელიც გაფორმდა, როგორც „შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის“ შესახებ, მოსარჩელეს შეუწყდა მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობა 2015 წლის 12 დეკემბრიდან, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეშად დარღვევის საფუძველით.

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 11 დეკემბრის შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (ს.ფ.-ები: 30-34);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

2.3. ზემოაღნიშნული შეტყობინება მოსარჩელეს გადაეცა მოპასუხე კომპანიის

ოფისში, მმართველი დირექტორის, მ----- ნ-----ის სამუშაო ოთახში კომპანიის ოფისის/HR მენეჯერის, ქ----- ჭ-----ის თანდასწრებით, მოსარჩელესთან შეხვედრისას, 2015 წლის 11 დეკემბერს. მ----- ნ-----ემ გადასცა მოსარჩელეს ეს შეტყობინება და ზეპირად აცნობა, მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, თუმცა ისე, რომ შეტყობინება არ წაუკითხავს, მოსარჩელემ საწინააღმდეგო რეაქციის გამოვლენის შემდეგ, დატოვა კომპანიის ოფისი, ხოლო შეტყობინება თან არ წაუღია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-29);
- მოწმეთა: მ----- ნ-----ის, ქ----- ჭ-----ყ-----ის, ლ--- ა-----ის ჩვენებები;
- მხარეთა განმარტებები.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქმეზე დაადგინა შემდეგი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.4. სასამართლომ, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვა-გაანალიზების შედეგად, დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივ გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ გაშვებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, მოპასუხის, როგორც დამსაქმებლის, გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა, რაც სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია. შესაბამისად, სასამართლო აღარ თვლის მიზანშეწონილად, იმსჯელოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებთან დაკავშირებით (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ს.ფ.-ები: 30-34;
- მოპასუხის მიერ მოსარჩელის ელექტრონულ ფოსტის მისამართზე დასახელებული შეტყობინების გაგზავნის ელექტრონული წერილის ამონაბეჭდი, ს.ფ.140;
- მოსარჩელის ელ. ფოსტიდან ელექტრონული წერილის ამონაბეჭდი, ს.ფ. 143;
- მოწმეების: მ----- ნ-----ისა და ქ----- ჭ-----ყ-----ის ჩვენებები (13/10/2017წ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 14:23:59-15:23:41სთ; 03/11/2017წ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 10:15:23-11:38:00 სთ.);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.5. საქართველოს კონსტიტუციის 85-ე მუხლით, სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე.

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

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

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.

მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

მოპასუხე სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას გამორიცხავს იმ საფუძველითაც, რომ მოსარჩელეს გაშვებული აქვს შრომის კოდექსით დადგენილი სარჩელის შეტანის ერთთვიანი ვადა, რასაც ამყარებს იმ გარემოებაზე, რომ მას შემდეგ, რაც 2015 წლის 11 დეკემბერს, მოსარჩელეს ზეპირად განემარტა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და გადაეცა შესაბამისი შეტყობინება, მას პირად ელექტრონულ ფოსტაზე - m-----.com. - 2015 წლის 11 დეკემბერს, მოპასუხე კომპანიის ოფისის/ HR მ-----ის, ქ----- ჭ----- ის მიერ ელექტრონული ფოსტის მისამართიდან - k----- გაეგზავნა კომპანიის მმართველი დირექტორის, მ----- ნ-----ის მიერ ხელმოწერილი შეტყობინება 2015 წლის 11 დეკემბრის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რომელიც შეიცავდა შეწყვეტის საფუძვლების დეტალურ აღწერასა და დასაბუთებას.

მოსარჩელე უარყოფს მითითებულ დღეს ამ შეტყობინების მიღებასა და გაცნობას და განმარტავს, რომ ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, მან ეს შეტყობინება ჩაიბარა 2016 წლის 12 იანვარს, რასაც სასამართლო ვერ

გაიზიარებს და დადგენილად თვლის, რომ მას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის დასაბუთებული გადაწყვეტილება ჩაბარდა 2015 წლის 11 დეკემბერს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

მაშასადამე, განსახილველ შემთხვევაში, უპირველესად, უნდა დადგინდეს, აქვს თუ არა ადგილი მითითებული ნორმის ფაქტობრივი (კუმულაციური) შემადგენლობის არსებობას - ზემოაღნიშნული შეტყობინება პასუხობს თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის შესახებ დამსაქმებლის დასაბუთების სტანდარტს მატერიალურ -სამართლებრივი თვალსაზრისით, დადებით შემთხვევაში, ჩაბარდა თუ არა ეს შეტყობინება მოსარჩელეს, როგორც დასაქმებულს და შეტანილია თუ არა სასამართლოში სარჩელი ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

საქართველოს შრომის კოდექსი და შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი საქართველოს ნორმატიული აქტები არ ადგენენ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის დასაბუთების სავალდებულო შინაარსს, ასევე მისი გაგზავნისა და ჩაბარების წესებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის დასაბუთებაში, როგორც წერილობითი ფორმით შედგენილ

დოკუმენტში, ჩამოყალიბებული უნდა იყოს ის ფაქტობრივი საფუძვლები, რაზედაც დამსაქმებელი დაემყარა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ნების ფორმირებისას - დასაქმებულის რა კონკრეტული ქმედება ან ქმედებები (მოქმედება/უმოქმედება) მიიჩნია მან შრომითი ხელშეკრულებითა და/ან შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევად, რაც დამსაქმებლის აზრით, წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკმარის საფუძველს.

მართალია, კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა დაუკავშირა დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის საკითხს, თუმცა კანონი არ უკრძალავს დამსაქმებელს, იმთავითვე დაასაბუთოს გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და ეს გადაწყვეტილება გადასცეს დასაქმებულს, რაც შესაბამისად იწვევს შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტას.

ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულის მხრიდან დამსაქმებლისაგან დასაბუთების ცალკე დოკუმენტის სახით მოთხოვნა, უკვე ვეღარ იქნება აქტუალური და სამართლებრივად ვარგისი საშუალება ამავე მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული ხანდაზმულობის ვადასთან მიმართებით, რამდენადაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება, ამ ნორმის გაგებით, დასაქმებულს უკვე მიღებული ჰქონდა დამსაქმებლის დასაბუთებული გადაწყვეტილების სახით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან მხოლოდ 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილება.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე აპელირებს სწორედ იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ მისი შეტყობინება, როგორც გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, არის დეტალურად დასაბუთებული და ეს გადაწყვეტილება მოსარჩელეს გადაეცა ჯერ პირადად, ხოლო შემდეგ - ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, 2015 წლის 11 დეკემბერს.

სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხის ეს განმარტება და ჩათვალა, რომ ზემოაღნიშნული, 11/12/2015წ. „შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ“, შეცავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების შესახებ მოპასუხის, როგორც დამსაქმებლის, დასაბუთებულ განმარტებებს და იმ არგუმენტების დეტალურ აღწერას, თუ რატომ დაკვალიფიცირდა მოპასუხის მიერ, მოსარჩელის აქ აღწერილი ქმედებები შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად. კერძოდ, შეტყობინებაში მათ შორის აღნიშნულია: „გაცნობებთ, რომ 2015 წლის 11 დეკემბრიდან ჩვენ წინამდებარე შეტყობინებით ვწყვეტთ 2015 წლის 01 აგვისტოთი დათარიღებულ N1 შრომის ხელშეკრულებას და შრომით ურთიერთობას თქვენთან... შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომის ხელშეკრულების მუხლი 8.2.2., რომელიც ითვალისწინებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ შრომის ხელშეკრულების 6.2. მუხლით განსაზღვრული ვალდებულებების უხეშ დარღვევის შემთხვევაში... თქვენი პასუხები მმართველი დირექტორის მითითებებსა და მოთხოვნებზე არ არის სრული, პროფესიონალური და კოლეგიალური...“; „თქვენ არ იმყოფებოდით სამსახურში 2015 წლის 20 ნოემბერს ნახევარი სამუშაო დღის განმავლობაში და არ მოგიწოდებიათ სამსახურში არყოფნის მიზეზი. გთხოვთ გაითვალისწინოთ, რომ თქვენ უნდა შეატყობინოთ მმართველ დირექტორსა და HR მენეჯერს სამსახურში გამოუცხადებლობის ნებისმიერი მიზეზი...“; „ზემოთქმულის გარდა, თქვენ რამდენჯერმე არ

შეასრულეთ დავალებები დროულად და არ უპასუხეთ ხელმძღვანელის მოთხოვნებს სრულად, პროფესიონალურად და დროულად“; „...ზემოთქმულიდან გამომდინარე, კომპანია მიიჩნევს, რომ თქვენ უხეშად დაარღვიეთ შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თქვენი ვალდებულებები. თქვენ უგულვებელყავით ჩვენი საპასუხო შეფასება და კონსტრუქციული კორესპონდენცია თქვენს საქმიანობასა და პროფესიულ ქცევაში ნაკლოვანებების აღმოფხვრასთან დაკავშირებით. სამწუხაროდ, თქვენ არ გაითვალისწინეთ ჩვენი მცდელობები და არჩიეთ გაგეგრძელებინათ გადაცდომების ჩადენა, დამატებით წაუყენეთ რა მიძიმე და დაუსაბუთებელი ბრალდებები და შეურაცხყოფა მიაყენეთ რა HR მენეჯერსა და მმართველო დირექტორს. შესაბამისად, მიღებულია გადაწყვეტილება, დაუყოვნებლივ შეწყდეს თქვენთან შრომითი ურთიერთობა“ (ს.ფ.-ები:30-34).

2015 წლის 11 დეკემბერს მოპასუხის მიერ მოსარჩელის პირადი ელექტრონული ფოსტის მისამართზე - m-----.com - მოპასუხე კომპანიის ოფისის/ HR მენეჯერის, ქ----- ჭ-----ის მიერ სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის მისამართიდან - k----- - გაიგზავნა შემდეგი შინაარსის ელექტრონული წერილი: „ძვირფასო თენგიზ, თანდართულ დოკუმენტში გთხოვ, იხილო 2015 წლის 11 დეკემბრით დათარიღებული შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. გთხოვ, გამომიგზავნო შენი მხრიდან ხელმოწერილი დოკუმენტი. პატივისცემით, ქეთი“ (ს.ფ.-ები:139-140).

ფაქტობრივი გარემოება, იმის შესახებ, რომ დასახელებულ წერილს თან ერთვოდა შეტყობინება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და რომ ეს ელექტრონული გზავნილი მიღებული იქნა მოსარჩელის პირად ელექტრონული ფოსტის მისამართზე, მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ.

2015 წლის 15 დეკემბერს, მოსარჩელე, ზემოაღნიშნული მისი ელექტრონული ფოსტის მისამართიდანვე ქ----- ჭ-----ს იმავე მისამართზე უგზავნის ელექტრონულ წერილს და სთხოვს აგვისტოში ხელმოწერილ შრომით ხელშეკრულებას (ს.ფ.-ები:139-40).

ამავე დღეს - 2015 წლის 15 დეკემბერს - მოსარჩელე, ელ. ფოსტის ზემოაღნიშნული მისამართიდან, გზავნის შემდეგი შინაარსის ელექტრონულ წერილს შპს „ე-----ს“ დამფუძნებელი კომპანიის „შ-----გ----- ი----- -- ლ-----ის“ (ს.ფ.- ები: 35-36) მთავარი საოპერაციო ხელმძღვანელის, ა----- --- ბ-----ის მისამართით (a-----com, i-----com): „მე დიდად ვწუხვარ, ჩვენი პროფესიული ურთიერთობა ასე რომ დასრულდა, მინდა გამოვხატო გულწრფელი მადლიერება ყველა თქვენგანის მიმართ „ე----- --“-ში მუშაობასა და, ამავდროულად, სწავლასა და პროფესიულ განვითარებაში გატარებული სასიამოვნო წლებისთვის...“ „... ეს, რაც ადამიანურ მხარეს ეხებოდა, რაც შეეხება იურიდიულ ნაწილს, მინდა,

გაცნობოთ, რომ ვინაიდან მომხდარი აგებული იყო უკიდურესად ცრუ ბრალდებებზე, რასაც არავითარი კავშირი არ ჰქონდა ჩემს პროფესიულ მოღვაწეობასთან, და ამ ყველაფერს თან ერთვოდა სამუშაო ურთიერთობის შეწყვეტის პროცედურის ყოველგვარი ეთიკური და იურიდიული ნორმების დარღვევა, მე ვაპირებ სასამართლო დავის დაწყებას, პირველ რიგში, რათა დავამტკიცო ზემოთ ნათქვამის სისწორე და, მეორე რიგში, რათა გამოვააშკარავო პროფესიონალიზმის საქართველოს ოფისში გაბატონებული აშკარად მდარე ხარისხი, რაც წარმოადგენს ყოველივე მომხდარში მთავარ დამნაშავეს. გისურვებთ წარმატებას ფონდის საქმიანობასა და თქვენს ყველა წამოწყებაში (თუმცა, არა ჩემთან სასამართლო დავისას)“ (ს.ფ.-ები141-143).

მოპასუხისაგან შეტყობინების გაგზავნის შემდგომ, მოსარჩელის საპასუხო ელექტრონული წერილების ქრონოლოგიისა და ამ წერილების შინაარსის ანალიზის შედეგად, სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელე 2015 წლის 11-დან 15 დეკემბრამდე პერიოდში, უკვე გაცნობილი იყო მოპასუხის მიერ მის პირად ელექტრონული ფოსტის მისამართზე გაგზავნილ წერილზე დართულ შეტყობინებას მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რასაც ადასტურებს 2015 წლის 15 დეკემბრიდან საპასუხო ღონისძიებების განხორციელებით: მოპასუხისაგან გამოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების ასლი და დათხოვნის საფუძვლების მიმართ პრეტენზიით ელექტრონული შეტყობინება გაუგზავნა მოპასუხე, შპს „ე-ს“ დამფუძნებელ კომპანიას, სადაც ასევე შეატყობინა მის მიერ სასამართლო დავის ინიცირების შესახებ.

ზემოაღნიშნული გარემოებების შეფასების შედეგად, სასამართლომ სრულიად არადამაჯერებლად მიიჩნია მოსარჩელის პოზიცია და მოპასუხისადმი 2016 წლის 13 იანვარსა და 2016 წლის 04 თებერვლის წერილებში მითითებული განცხადება, რომ თითქოს იგი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინებას გაეცნო 2016 წლის 13 იანვარს (ს.ფ.37).

სასამართლომ ასევე არ გაიზიარა მოსარჩელის განმარტება, რომ ავადმყოფობის გამო, მას არ ჰქონდა გაცნობოდა 2015 წლის 11 დეკემბერს მისთვის გაგზავნილ ზემოაღნიშნულ შეტყობინებას, და რომ ამ წერილებს გაეცნო და საპასუხო წერილები გააგზავნა მისმა შვილმა, რამდენადაც მას არ წარმოუდგენია მითითებული გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები.

რაც შეეხება ავადმყოფობას, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი „ყელ-ყურ-ცხვირის სნეულებათა ეროვნული ცენტრის ჯ-ის კლინიკის“ მიერ 18/01/2016წ. ცნობის მიხედვით, იგი დასახელებულ სამედიცინო დაწესებულებაში მკურნალობდა 2015 წლის 22 დეკემბრიდან ამავე წლის 23 დეკემბრამდე (ს.ფ.39), რაც გამორიცხავს მოსარჩელის არგუმენტს 2015 წლის 11-15 დეკემბრის პერიოდში შეტყობინების ობიექტურად გაცნობის

შეუძლებლობის შესახებ.

გამომდინარე ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ რამდენადაც მოსარჩელემ სარჩელი სასამართლოში შეიტანა 2016 წლის 12 თებერვალს, ანუ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის დასაბუთებული გადაწყვეტილების მიღებიდან დაახლოებით 2 თვის შემდეგ, მან გაუშვა სარჩელის შეტანის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით განსაზღვრული 30 დღიანი ვადა. შესაბამისად, ჯ----- მ-----ს უარი უნდა ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

2.6. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა გამორიცხავს თავდაპირველ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებასაც, შესაბამისად, სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს არც ამ ნაწილებში (ამ მიმართებით, საყურადღებოა, რომ მოპასუხე კომპანიაში აღარ არსებობს მოსარჩელის პირვანდელი თანამდებობა, მას კი გარდა ახსნა - განმარტებისა, არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, თუ რის საფუძველზე ითვლება მთავარი ფ----- --ი მ-----ის პოზიცია, პირვანდელი სამუშაო ადგილის ტოლფას თანამდებობად).

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1. აპელანტის განმარტებით, გადაწყვეტილებაში მოსარჩელის მიერ გაშვებულ იქნა დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა. სასამართლო სხდომაზე განხილვის შედეგად კი გამოვლინდა სულ სხვა რეალური ფაქტობრივი გარემოება. კერძოდ, შპს „ეს-----“ მიერ მოწვეულმა მოწმეებმა (მ----- ნ-----ე, ქ----- ჭ-----) მიუთითეს, რომ მათ ოთახში დაიბარეს ჯ----- მ----- და გადასცეს გადაწყვეტილება, მან კი მყისიერად მოისროლა ფურცლები ოთახში და არ გაცნობია გადაწყვეტილებას და რომ მან უმაღლეს დატოვა ოთახი. აქ იკვეთება რეალური სურათი იმისა, რომ ჯ----- მ----- - არ გაცნობია გადაწყვეტილებას. შემდგომ ამისა მოწმე ქ. ჭ-----ის განმარტებით მან ელექტრონული ფოსტის საშუალებით გაუგზავნა ჯ----- მ-----ს აღნიშნული გადაწყვეტილება, მაშინ როდესაც მათ მიერ ჩამორთმეულ იქნა ორივე კომპიუტერი და ჯ----- მ-----ს უკვე აღარ ქონდა წვდომა სამსახურებრივ კომპიუტერთან და შესაბამისად ვერ გაეცნობოდა ელექტრონული ფოსტის ინფორმაციას.

3.2. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ გაითვალისწინა მხოლოდ დავაში მონაწილე ძლიერი მხარის (დამსაქმებელი) პოზიციები და არგუმენტაცია და არ გაითვალისწინა სუსტი მხარის (დასაქმებული) პოზიციები აღნიშნულ

საკითხთან დაკავშირებით. ჯ----- მ-----ს ქონდა სურვილი უშუალოდ მიეღო საქმის განხილვაში მონაწილეობა და ამისთვის მან წერილობით მიმართა სასამართლოს და სპეციალურად ჩამოვიდა კანადიდან (იქ ცხოვრობს მუდმივად) და დაესწრო რამდენიმე პროცესს, პროცესზე მან განმარტა, რომ მას არ ჩაბარებია გადაწყვეტილება, ხოლო ელექტრონული ფოსტით გამოგზავნილი გადაწყვეტილება მოიძია მოგვიანებით, რის შესახებაც დაუდასტურა წერილით გამომგზავნ მხარე. მისი განმარტებით ის ელოდა რაიმე სახის დოკუმენტაციის მიღებას საფოსტო გზავნილის მეშვეობით, რადგანაც შრომით ხელშეკრულებაში მითითებული ქონდა მხოლოდ საცხოვრებელი სახლის მისამართი, სადაც მუდმივად იმყოფებიან მისი მშობლები. აქვე აღსანიშნავია გარემოება, რომ ჯ----- მ-----მ გათავისუფლებიდან რამდენიმე დღეში გაიკეთა მძიმე ოპერაცია და რამდენიმე კვირიანი ამბულატორიული მეთვალყურეობის რეჟიმში იმყოფებოდა, საქმეში წარმოდგენილია შესაბამისი ცნობა. (მოსამართლის მიერ არ იქნა არც ეს გარემოება გათვალისწინებული) მას არ ქონდა ფიზიკური შესაძლებლობა, რომ მუდმივად ეთვალთქრებინა ელექტრონული ფოსტა, მითუმეტეს მაშინ, როცა ქონდა რამდენიმე პირადი ელექტრონული ფოსტის მისამართი და შემოდიოდა უამრავი პირადი თუ საქმიანი ხასიათის ელექტრონული წერილი. გამოჯამრთელების შემდგომ კი გამონახა დრო და გადაავლო თვალი შემოსულ ინფორმაციას, რა დროსაც აღმოაჩინა შპს "ე-----ს" მიერ გამოგზავნილი გადაწყვეტილება სადაც გამომგზავნის მიერ მითითებული იყო თხოვნა, რომ გაცნობისთანავე ეცნობებინა ამის შესახებ, ჯ----- მ----- ესეც მოიქცა და დაუდასტურა წერილის გაცნობა 12 იანვარს. შესაბამისად მის მიერ დაცულია გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვერანაირად ვერ დასტურდება, ფაქტი რომ ჯ----- მ-----მ გაუშვა გასაჩივრების ვადა. უნდა აღინიშნოს აგრეთვე, რომ ჯ----- მ-----მ მისი პროფესიონალიზმის დამადასტურებელი დოკუმენტი წარმოადგინა სასამართლოში "ე-----" სერთიფიკატის სახით, ხოლო მოწინააღმდეგე მხარის არგუმენტაცია კომპიუტერ მანიპულაციასთან დაკავშირებით გააბათილა შესაბამისი საექსპერტო დასკვნით.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია, იმდენად, რამდენადაც მასში მითითებული გარემოებები არ ასაბუთებენ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონშეუსაბამობას; შესაბამისად, სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს;

საქმეზე დადგენილია შემდეგი: შპს „ე-----ს“ და ჯ----- მ-----ს შორის 2014 წლის 01 მარტს გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება

პროექტის მენეჯერის თანამდებობაზე, ხოლო 2015 წლის 01 აგვისტოდან, 2020 წლის 01 მარტამდე, ჯ----- მ----- დანიშნული იყო იმავე პოზიციაზე და მისი შრომის ანაზღაურება განსაზღვრული იყო ყოველთვიურად 4166 აშშ დოლარის (ექვივალენტი ლარში) ოდენობით (იხ. ტ.1, 17-29, 171-182); შპს „ე-----ს“ მმართველი დირექტორის 2015 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილებით - „შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის“ შესახებ, დამსაქმებელმა შეწყვიტა მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობა 2015 წლის 12 დეკემბრიდან. გათავისუფლების საფუძვლად მიეთითა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა (იხ. ტ.1, ს.ფ. 30-34); დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შეტყობინება ჯ----- მ-----ს გადაეცა 2015 წლის 11 დეკემბერს, კომპანიის ოფისში, კერძოდ, HR მენეჯერის ოთახში შეტყობინების გადაცემისას მოსარჩელეს ზეპირად ეცნობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოსარჩელეს შეტყობინება არ წაუკითხავს და კომპანიის ოფისის დატივების შემდეგ თან არ წაუღია (იხ. ტ.1, ს.ფ. 17-29); ასევე დადგენილია, რომ ჯ----- მ-----ს მოპასუხე კომპანიის ოფისის/ HR მენეჯერის, ქ----- ზ-----ის მიერ ელექტრონული ფოსტის მისამართიდან - k----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება პირად ელექტრონულ ფოსტაზე - m-----@com. გაეგზავნა 2015 წლის 11 დეკემბერს. აღნიშნული შეტყობინება შეიცავდა შეწყვეტის საფუძვლების დასაბუთებას;

პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, რომლის მიხედვითაც, მოდავე მხარეებს თანაბარი შესაძლებლობა აქვთ განსაზღვრონ ფაქტები თავიანთი მოთხოვნებისა თუ შესაგებლის დასაბუთებლად და თვითონვე მიიღონ გადაწყვეტილება, თუ რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, ე.ი. მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

პალატა შენიშნავს, რომ მართალია, საქართველოს შრომის კოდექსში გარკვეულწილად განსხვავებულად არის მოწესრიგებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი, რაც იმაში გამოიხატება, რომ დამსაქმებელს გააჩნდა უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი

მტკიცებულებები დასაქმებულის მიერ შრომითი მოვალეობების დარღვევის შესახებ, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებულს ადასტუროს, რომ მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია არამართლზომიერ მოქმედებებს, **თუმცა განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან სადავოა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების ჩაბარების საკითხი, და იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელი კონკრეტულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით მიუთითებს, რომ მოსარჩელეს გათავისუფლების შესახებ დასაბუთებული შეტყობინება ჩაბარდა 2015 წლის 11 დეკემბერს, ასეთ პირობებში პალატის შეფასებით გამოყენებულ უნდა იქნეს მტკიცების ტვირთის განაწილების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში მოქმედი სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც, მოსარჩელემ უნდა დაადასტუროს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს სასარჩელო მოთხოვნას, ხოლო მოპასუხემ კი ის გარემოებები, რომლებსაც შესაგებლი ეფუძნება. პალატა განმარტავს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის მითითება იმის შესახებ, რომ მან ელექტრონული ფოსტით პირად მეილზე 2015 წლის 11 დეკემბერს გაგზავნილი გადაწყვეტილება მოიძია მოგვიანებით დაუსაბუთებელია და ვერ იქნება გაზიარებული;** პალატის შეფასებით იმ პირობებში, როდესაც სადავოდ არ ხდება, რომ მოსარჩელეს გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ეცნობა ზეპირი ფორმით კომპანიის ოფისში 2015 წლის 11 დეკემბერს, ხოლო აღნიშნულის შესახებ წერილობითი შეტყობინება არ წაიკითხა და არ წაიღო კომპანიის ოფისის დატივების შემდეგ (იხ. ტ.1, ს.ფ. 17-29), დაუსაბუთებელია მოსარჩელის არგუმენტები იმის შესახებ, რომ მას შეტყობინება (გადაწყვეტილება) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ჩაბარდა 2016 წლის 12 იანვარს;

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ ხანდაზმულობასთან დაკავშირებული ყველა ფაქტობრივი გარემოება გამოიკვლია სრულყოფილად და გააკეთა სწორი სამართლებრივი დასკვნა სარჩელის ხანდაზმულობის თაობაზე; სააპელაციო პალატის ამგვარი დასკვნა ეფუძნება საქმეზე დადგეილ შემდეგ გარემოებებს: აპელანტს 2015 წლის 11 დეკემბერს სამსახურის ოფისში ოფისის ხელმძღვანელის მიერ ზეპირად ეცნობა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და გადაეცა წერილობითი დასაბუთებული შეტყობინება, რომელსაც ის არ გაეცნო და არც წაიღო, როდესაც დატოვა ოფისი; 2015 წლის 11 დეკემბერსვე კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერმა აპელანტს პირადი ელექტრონული ფოსტის მისამართზე გაუგზავნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დასაბუთებული გადაწყვეტილება; 2015 წლის 15 დეკემბერს აპელანტმა ამ უკანასკნელს ელექტრონული წერილით სთხოვა გაეგზავნა აგვისტოს თვეში მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება; სააპელაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ

აღნიშნული წერილის სათაურად და საგნად აპელანტმა მიუთითა : შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება, რაც ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ აპელანტი უკვე ელექტრონულად გაცნობილია შეწყვეტის შესახებ შეტყობინებას; ასევე 2015 წლის 15 დეკემბერს აპელანტმა ელექტრონული წერილი გაუგზავნა საწარმოს დამფუძნებელი კომპანიის მთავარ საოპერაციო ხელმძღვანელს , რომელშიც ის აღნიშნავს სამსახურიდან განთავისუფლების გარემოებების და მომავალ სასამართლო დავის შესახებ; სააპელაციო პალატა ასევე ხაზს უსვამს ასევე იმ გარემოებას, რომ აპელანტი სადაოდ არ ხდის 2015 წლის 11 დეკემბრის საფოსტო გზავნილით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების მიღებას, მაგრამ აპელირებს , რომ აღნიშნულ შეტყობინებას გაეცნო მხოლოდ 2016 წლის 13 იანვარს ;

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ საქმეზე არსებული ყველა პირდაპირი თუ ირიბი მტკიცებულების შეფასების შედეგად კეთდება საფუძვლიანი დასკვნა იმის შესახებ, რომ აპელანტმა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დასაბუთებული შეტყობინება მიიღო არა უგვიანეს 2015 წლის 15 დეკემბრისა; ხოლო მითთებული პერიოდიდან სარჩელის აღძვრამდე (2016 წლის 12 თებერვალი) გასულია სარჩელის აღძვრის 30 დღიანი ვადა;

სააპელაციო პალატას ასევე დაუსაბუთებლად მიაჩნია აპელანტის პოზიცია იმის შესახებ, რომ ის ავადმყოფობის გამო მოკლებული იყო შესაძლებლობას 2016 წლის 13 იანვარამდე შეემოწმებინა პირადი ფოსტა, რადგან საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები არ ადასტურებენ მოსარჩელის ჯანმრთელობის მდგომარეობის ისეთი გაუარესების ფაქტს, რაც მისთვის შეუძლებლს ხდიდა პირადი ფოსტის გაცნობას;

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. აკრძალულია მონოპოლიური საქმიანობა, გარდა კანონით დაშვებული შემთხვევებისა. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის I მუხლის I ნაწილის თანახმად ეს კანონი

აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ რამდენადაც მხარეებს შორის სადავო არ ხდება მათ შორის გაფორმებული ხელშეკრულების შრომით-სამართლებრივი ხასიათი, განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგება არ ექცევა რაიმე სპეციალური კანონით გათვალისწინებულ მოწესრიგების სფეროში და იგი ექვემდებარება შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმებით დადგენილ რეგულირებას.

სასამართლო მიუთითებს, რომ კანონი იმპერატიულად განსაზღვრავს ვადას, რომლის განმავლობაშიც მოთხოვნის უფლების მფლობელს ისე შეუძლია დააყენოს მოთხოვნა და მოახდინოს მისი რეალიზაცია, რომ ვერავინ შეიტანს ეჭვს „მოთხოვნის ნამდვილობაში.“ ხოლო შესაბამისი ვადის გასვლის მშემდეგ, სამართლებრივი მოთხოვნა „ვადა გასული“ ხდება და სადავოობის შემთხვევაში, სასამართლო ცალსახად უარს ამბობს მის დაკმაყოფილებაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითებებს იმის შესახებ, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია გათავისუფლებისთანავე (დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარუდგენლობის არ არსებობის შემთხვევაშიც კი) დაასაბუთოს გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და ეს გადაწყვეტილება გადასცეს დასაქმებულს, რაც შესაბამისად იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, რაც პალატის შეფასებით, თავისთავად აღარ წარმოშობს დასაბუთების ცალკე დოკუმენტის სახით მოთხოვნის უფლებას. შესაბამისად, ვინაიდან განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულს უკვე მიღებული ჰქონდა დამსაქმებლის დასაბუთებული გადაწყვეტილების სახით, აღნიშნულ არგუმენტზე აპელირება დაუსაბუთებელია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან მხოლოდ 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილება;

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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;**

სააპელაციო პალატა სსსკ-ის 390-ე მუხლზე დაყრდნობით იზიარებს რა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებს საქმის ფაქტობრივი და სამართლებრივი გარემოების შესახებ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთებისას იფარგლება მათზე მითითებით;

საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო საჩივრის დაუკმაყოფილებლობის გამო, არ არსებობს წანამძღვრები სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მიხედვით, მხარეთა შორის სასამართლო ხარჯების განაწილებისათვის.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა ა დ გ ი ნ ა :

1. ჯ----- მ----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო

საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 29 ნოემბრის გადაწყვეტილება;

3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი), თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

სხდომის თავმჯდომარე:

/ქეთევან დუგლაძე /

მოსამართლეები:

/ლევან გვარამია/

/ანა გოგიშვილი/



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

25.04.2018 წელი

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლო სასამართლო

თავმჯდომარე: ქ----- დუგლაძე

მოსამართლეები: მერაბ ლომიძე ნათია ქუთათელაძე
სხდომის მდივანი: ნანა კელიჯანაშვილი

მონაწილე პირები: აპელანტი ჯ----- მ-----,
მოწინააღმდეგე მხარე შპს ე-----,
წარმომადგენელი ვ----- ს-----,

დავის საგანი:

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1.....

1.2.....

1.3.....

1.4.....

1.5.....

2. მოპასუხის პოზიცია

.....
.....

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1.....

3.1.2.....

3.1.3.....

3.1.4.....

3.1.5.....

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1.....

- 3.2.2.....
- 3.2.3.....
- 3.2.4.....
- 3.2.5.....

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

.....

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

.....

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1.....

6.2.....

6.3.....

6.4.....

6.5.....

7. საპროცესო ხარჯები

.....

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

.....

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

.....
.....

თავმჯდომარე:

ქ----- დუგლაძე

მოსამართლეები: მერაბ ლომიძე ნათია ქუთათელაძე