



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

18 აპრილი, 2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

თავმჯდომარე - თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი
მოსამართლეები: ნათუნა არევაძე
გოგიტა თოთოსაშვილი

სხდომის მდივანი - ნინო სოლომნიშვილი

აპელანტი - თ-----

წარმომადგენლები - თ-----, გ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „დ-----“

წარმომადგენელი - ს-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 29.11.2017 წლი გადაწყვეტილება.

დავის საგანი - სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სახელფასო და საშვებულებო ანაზღაურების დავალიანების, კომპენსაციისა და მშობიარობის თანხების გადახდა

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 29.11.2017 წლის გადაწყვეტილებით:

1. თ-----ს (პ.ნ.0-----) სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.
2. მოპასუხე, შპს „დ-----ს“ (ს.ნ.4-----) მოსარჩელე, თ-----ს (პ.ნ.0-----) სასარგებლოდ, 2017 წლის ივნისის თვის 14 დღის შრომის ანაზღაურების სახით დაეკისრა 315 (სამასთხუთმეტი) ლარის

გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

3. მოპასუხე, შპს „დ-----ს“ (ს.ნ.4-----) მოსარჩელე, თ-----ს (პ.ნ.0-----) სასარგებლოდ, 2017 წლის შვებულების ანაზღაურების სახით დაეკისრა 675 (ექვსასსამოცდათხუთმეტი) ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

4. სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

01/02/2014წ. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, მოსარჩელე დაინიშნა მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე. 01/02/2015წ. შეთანხმებით, ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 01 მარტამდე. სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შეთანხმება შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ (ს.ფ.-ები: 48-49);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

მოსარჩელის ხელფასის ოდენობა, შეადგენდა ყოველთვიურად ფიქსირებულ 675 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე (04/10/2017წ. სას. სხდომის ოქმი, 10:33:41).

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (13/10/2017წ. სას. სხდომის ოქმი, 16:42:05, მოპასუხის განმარტება).

მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2017 წლის 14 ივნისის ბრძანებით, მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულების უხეში და არაერთჯერადი დარღვევის გამო, რაც გამოიხატა: ა) 2016 წლის 06 თებერვალს ინფორმაციის დამალვაში ერთ-ერთი თანამშრომლის მიერ სამუშაო ადგილის თვითნებურად დატოვების შესახებ, რამაც კომპანიის დაზარალება და საქმიანობის შეფერხება გამოიწვია; ბ) 2017 წლის 22 აპრილს, ორი საათის განმავლობაში სალარო აპარატის გარეშე მუშაობაში; გ) 2017 წლის 07 ივნისს, ს.გ.პ. „წითელ ხიდზე“ არაუფლებამოსილ პირზე (არარსებული საპასპორტო მონაცემებით) 3 ბლოკი სიგარეტის მიყიდვაში, რამაც გამოიწვია კომპანიის დაჯარიმება 12000 ლარის ოდენობით. სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;

- მოპასუხის 14/06/2017წ. ბრძანება, ს.ფ.-ები: 24-25;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

მოპასუხის მიერ, 3.1.3. პუნქტის ა) და ბ) ქვეპუნქტებში მითითებულ დარღვევებთან დაკავშირებით, მოსარჩელის მიმართ, 2016 წლის 09 თებერვალს გამოყენებული იქნა პირველ შემთხვევაში გაფრთხილება, ხოლო მე-2 შემთხვევაში, - 2017 წლის 26 აპრილის გადაწყვეტილებით, - ხელფასიდან ჩამოეჭრა 100 ლარი, რაც მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 09/02/2017წ. გაფრთხილების წერილი, ს.ფ. 45;
- 26/04/2017წ. გაფრთხილების წერილი, ს.ფ. 46;
- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (მაისის თვის ხელფასი), ს.ფ. 55;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

მხარეთა შორის არ დადებულია შეთანხმება 2016 წლის შვებულების 2017 წელში გადატანის შესახებ.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში, მოსარჩელეს მოპასუხისათვის არ მიუმართავს განცხადებით ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების შესახებ.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (13/10/2017წ. სას. სხდომის ოქმი, 16:56:32, მოსარჩელის განმარტება).

2017 წლის 07 ივნისს, მოსარჩელე, როგორც მოლარე-ოპერატორი, ასრულებდა შრომით მოვალეობას ს.გ.პ. „წითელ ხიდზე“ მოპასუხის კუთვნილ თავისუფალი ვაჭრობის ობიექტში.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოწმე მაია ხარებავას ჩვენება, ს.ფ. 13/10/2017წ. სას. სხდომის ოქმი, ს-ფ-ები:157-163;
- ვიდეო-ფაილი CD დისკზე, ს.ფ. 139;

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (ს.ფ. 13/10/2017წ. სას. სხდომის ოქმი, 15:53:43 (მოსარჩელის განმარტება).

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეში არსებული მტკიცებულებების განხილვისა და გაანალიზების შედეგად, სასამართლომ დამტკიცებულად ჩათვალა ფაქტობრივი გარემოება, რომ არსებობდა მოსარჩელე, თ-----სათვის მოპასუხის 14/06/2017წ. ბრძანებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი - შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევა, რამაც გამოიწვია მოპასუხე კომპანიისათვის შესაბამისი პასუხისმგებლობის - საგადასახადო სამართალდარღვევისათვის დიდი ოდენობით ფულადი ჯარიმის გადახდის დაკისრება (სამართლებრივი შეფასება, იხ. გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტი).

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოწმე მაია ხარებავას ჩვენება, ს.ფ. 13/10/2017წ. სას. სხდომის ოქმი, ს-ფ-ები:157-163;
- ვიდეო-ფაილი CD დისკზე, ს.ფ. 139;
- საგადასახადო სამართალდარღვევის ოქმი, ს.ფ. 56;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოპასუხე ვალდებული იყო საბოლოო ანგარიშსწორების სახით, მოსარჩელისათვის აენაზღაურებინა მხოლოდ 2017 წლის ივნისის თვის 14 დღის ხელფასი, რაც შეადგენს 315 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების 6.3. პუნქტი).

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ამონაწერი მოსარჩელის საბანკო ანგარიშიდან, ს.ფ-ები: 17-23;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

მოსარჩელეს, 2017 წელს არ უსარგებლია კუთვნილი შვებულებით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობს ე.წ. „მშობიარობის თანხის“ სახით 1000 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრების ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძვლები. სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ

მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილით, 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 განსაზღვრვენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

საქმეზე სასამართლომ უდავო ფაქტობრივ გარემოებებად მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ, გადაწყვეტილების 3.1.3. პუნქტის ა) და ბ) ქვეპუნქტებში მითითებულ დარღვევებთან დაკავშირებით, მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელები: პირველ შემთხვევაში - 2016 წლის 09 თებერვალს - გაფრთხილება, ხოლო მე-2 შემთხვევაში, - 2017 წლის 26 აპრილის გადაწყვეტილებით - ხელფასიდან ჩამოეჭრა 100 ლარი. აღნიშნული გადაწყვეტილებები მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია.

2017 წლის 07 ივნისს, ასრულებდა რა საბაჟო გამშვებ პუნქტ „წითელ ხიდზე“ არსებულ მოპასუხის კუთვნილ თავისუფალი ვაჭრობის ობიექტში მის სამსახურებრივ მოვალეობას, მოსარჩელემ, როგორც მოლარე-ოპერატორმა, უცხოეთის მოქალაქეზე საქონლის რეალიზაციისას, გამოიჩინა დაუდევრობა - უხეში გაუფთხილებლობა, რაც გამოიხატა იმაში, რომ არასწორად მოახდინა მომხმარებლის მონაცემების პროგრამული გატარება - შეცდომით შეიყვანა შესაბამის კომპიუტერულ პროგრამაში მომხმარებლის პასპორტის მონაცემები (ნომერი), რის შედეგადაც, „საბაჟო საწყობისა და თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტის საქმიანობის ნებართვების გაცემის წესების შესახებ ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 14/09/2015წ. N471 ბრძანების მე-11 პუნქტის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის დარღვევის გამო, საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 290-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად (იმ დროისათვის მოქმედი რედაქციით), მოპასუხე კომპანია დაჯარიმდა 12000 ლარით.

სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხის არგუმენტი, რომ ასეთი ტიპის დარღვევა, სასიცოცხლო - ნებართვის გაუქმების - საფრთხის შემცველია მოპასუხე კომპანიისათვის, რომლის, როგორც თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტის ნებართვის მფლობელის საქმიანობაც ექვემდებარება სპეციალურ

რეგულაციებს ზემოაღნიშნული და სხვა ნორმატიული აქტების შესაბამისად. კონკრეტულ შემთხვევაში კი, ეს დარღვევა გახდა მოპასუხე საწარმოსათვის მნიშვნელოვანი ზიანის მიყენების - ჯარიმის დაკისრების საფუძველი. ამასთან, მოპასუხის სადავო ბრძანება მოტივირებულია მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების არაერთგზის და უხეში დარღვევის საფუძველით.

მოსარჩელეს, მის მიმართ 2017 წლის განმავლობაში (09 თებერვალსა და 26 აპრილს) გამოყენებული დისციპლინური სახდელები სადავოდ არ გაუხდია. შესაბამისად, სასამართლომ განმარტა, რომ ის დავის საგნიდან გამომდინარე, მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს ამ სახდელების მართლზომიერებასთან დაკავშირებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა თუ რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (შდრ. სუსგ №as-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება).

მოსარჩელის, როგორც მოლარე-ოპერატორის ძირითად სამსახურებრივ ვალდებულებას სწორედ საქონლის რეალიზაცია და მასთან დაკავშირებული ოპერაციების/პროცედურების ზედმიწევნით ზუსტი პროგრამული გატარება/განხორციელება წარმოადგენდა, რაც თავისთავად მოითხოვდა მისგან მომეტებულ სიფრთხილეს, ყურადღებრიანობასა და პასუხისმგებლობას.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის მე-2 წინადადებით, მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

მოცემულ შემთხვევაში, დათხოვნის ბრძანებას მოსარჩელე სადავოდ ხდის არა იმ საფუძველით, რომ ასეთი დარღვევა არ არის უხეში ხასიათის, არამედ იგი სრულიად უარყოფს კავშირს ზემოაღნიშნულ ფაქტთან - მომხმარებლის მონაცემების არასწორ პროგრამულ გატარებასთან, რამაც მოპასუხის დაჯარიმება გამოიწვია (მოთხოვნის დამაფუძნებელი ფაქტობრივი გარემოება).

სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის ზემოაღნიშნული არგუმენტი, ვინაიდან სასამართლო სხდომაზე თვითონვე დაადასტურა, რომ იმ დროს - 2017 წლის 07 ივნისს - სწორედ იგი იმყოფებოდა სალარო აპარატთან (13/10/2017წ. სას. სხდომის ოქმი, 15:53:43 სთ); აღნიშნულივე დაადასტურდა საქმეზე მოწმედ დაკითხული მოპასუხის თანამშრომელის, მოლარე-ოპერატორის მაია ხარებავას ჩვენებით და მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ვიდეო-სამეთვალყურეო კამერის ჩანაწერით (ს.ფ.139), რომელიც თანხვედრაშია საქმეზე მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ სხვა მტკიცებულებებთან: მოპასუხის განმარტებასთან, საგადასახადო სამართალდარღვევის ოქმსა და მოწმის მიერ მიცემულ ჩვენებასთან. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, მოსარჩელეს, გარდა საკუთარი ახსნა-განმარტებისა, სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია არავითარი მტკიცებულება.

ამდენად, მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულებებზე მითითებით, შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტობრივი გარემოებების სარწმუნოდ და დამაჯერებლად დამტკიცება, რომ მოსარჩელემ სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას მასზე დაკისრებული ვალდებულება უხეშად დაარღვია.

საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაშია განმარტებული, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული 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, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს.

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, 2017 წლის განმავლობაში, ორჯერ გამოიყენა დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა: გაფრთხილება და ხელფასიდან დაქვითვა (რაც მოსარჩელის მიერ არ ყოფილა შედავებული) და ამის შემდეგ მიიღო გადაწყვეტილება, შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ.

საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში დაადგინა, რომ დამსაქმებლისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სსკ-ის 115-ე მუხლი) (იხ. სუსგ-ები №ას-1155-1086-2015, 2016 წლის 2 თებერვლის

განჩინება; №ას-545-513-2012, 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება; № ას-549-517-2010, 2010 წლის 19 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, № ას-545-513-2012, 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება).

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლომ, საქმეზე შეკრებილი მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვისა და გაანალიზების შედეგად, მიიჩნია, რომ მოპასუხე, შპს „დ-----ს“ გადაწყვეტილება მოსარჩელე, თ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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.

სასამართლომ განმარტა, რომ რამდენადაც მოთხოვნა, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ, არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, არ არსებობს მოპასუხისათვის ამ მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი და ამ ნაწილებში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კ---ნდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კ---ნდარული დღის ვადაში. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კ---ნდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კ---ნდარული დღის ვადაში.

განსახილველ შემთხვევაში, ორი თვის სახელოფასო ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის მოთხოვნის საფუძველად, მოსარჩელე უთითებს სამუშაოდან უკანონო დათხოვნაზე.

სასამართლომ განმარტა, რომ ასეთი საფუძველით ამ სახის კომპენსაციის გადახდა, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არ არის. თუკი მოსარჩელე გულისხმობს ზემოაღნიშნული ნორმებით გათვალისწინებულ შეტყობინების ჩაუბარებლობას, სასამართლომ მიიჩნია,

რომ რამდენადაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა დასახელებული კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რა შემთხვევაშიდაც მითითებული ნორმები არ ადგენენ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებას, მოთხოვნა, ასეთი კომპენსაციის გადახდის შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია 2017 წლის ივნისის თვის ხელფასთან დაკავშირებით და მიიჩნია, რომ რამდენადაც მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა 2017 წლის 14 ივნისს და თვეში მისაღები ფიქსირებული ხელფასის ოდენობა შეადგენდა ხელზე 675 ლარს, მოპასუხემ მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაუროს 14 დღის ხელფასი, რაც შეადგენს 315 ლარს (დღეში 22 ლარი და 50 თეთრი).

რაც შეეხება 2017 წლის მაისის თვის ხელფასის ნაწილს - 100 ლარს, აღნიშნული არ ექვემდებარება ანაზღაურებას, რამდენადაც მოპასუხის 2017 წლის 26 აპრილის გადაწყვეტილებით, დისციპლინური სახდელის სახით, მოსარჩელეს ხელფასიდან ჩამოეჭრა 100 ლარი, შესაბამისად, მაისის თვის ხელფასი ჩაერიცხა 100 ლარით ნაკლები - 575 ლარი (იხ. სფ.-ები: 22, 56). დამსაქმებლის ეს გადაწყვეტილებს კი მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ ნაწილში სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელისათვის 2017 წლის ივნისის თვის 14 დღის ხელფასის 315 ლარის გადახდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტით, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც შრომის ხელშეკრულება შეწყვეტილია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ამასთან, მოსარჩელეს არ უსარგებლია 2017 წლის კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ხელფასის ოდენობაა 675 ლარი საშემოსავლო გადასახადის გარეშე, შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მითითებული თანხის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ, ამავე კოდექსის 21-22-ე, 24-26-ე, მუხლების თანახმად.

რაც შეეხება 2016 წლის შვებულების ანაზღაურებას, რამდენადაც სასამართლომ უდავოდ დადგენილად მიიჩნია, რომ მხარეთა შეთანხმება, ამ შვებულების მომდევნო წელში გადატანის შესახებ, არ არსებობს, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამავე კოდექსის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ამ ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტით, დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის,

მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კ---ნდარული დღის ოდენობით. ამავე კოდექსის 29-ე მუხლის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.

სასამართლომ განმარტა, რომ ზემოაღნიშნული ნორმების შესაბამისად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების დასაქმებულისათვის მიცემა ხდება დასაქმებულის მიერ ასეთი შვებულებით სარგებლობის შესახებ დამსაქმებლისათვის მოთხოვნის საფუძველზე, რის შემდეგაც ასეთი შვებულება ნაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან არაუმეტეს 1000 ლარისა.

მოსარჩელემ, როგორც ეს სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განმარტა, მისი აღნიშნული მოთხოვნა დააფუძნა იმაზე, რომ რომ არ მომხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, იგი აუცილებელად ისარგებლებდა ამ შვებულებით და, შესაბამისად, ეს 1000 ლარი, რაც ვერ მიიღო სახელმწიფოსაგან, უნდა აუნაზღაუროს მოპასუხემ.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ რამდენადაც შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში, მოსარჩელეს არ მიუმართავს მოპასუხისათვის ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების მოთხოვნით და ასევე, არ დადგინდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის არამართლობიერება, არ არსებობს ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

სააპელაციო საჩივრის საფუძველები;

აპელანტის განმარტებით, დამსაქმებლისთვის ზიანის მიყენების ფაქტი დადასტურებული არ არის და ვერც იქნებოდა, ვინაიდან ეს ფაქტი წარმოადგენს მხოლოდ დამსაქმებლის თვითნებურ მონათხრობს, რომელსაც არაფერი საერთო არ აქვს თ-----ს მოვალეობებთან. ამ ლოგიკით, დამსაქმებელს ყოველთვის შეუძლია მოედავოს და ჩამოაჭრას ხელფასიდან თანხა დასაქმებულს, როცა მოისურვებს. საქმეში არ არსებობს დოკუმენტი, რომელიც დაადასტურებდა თ-----ს მიერ რომელიმე ინსტრუქციის ან შინაგანაწესის დარღვევის, ან თუნდაც შრომის ხელშეკრულების კონკრეტული პუნქტების დარღვევის ფაქტს, რისთვისაც მას დააკლეს ხელფასიდან ეს 100 ლარი. ამასთან, სასამართლო სხდომაზე მოწვეულმა მოწმეებმა დაადასტურეს ის ფაქტი, რომ სალარო აპარატები ხშირად გამოდიოდა მწყობრიდან და დამსაქმებელმა ამის თაობაზე იცოდა. სალარო აპარატების შეკეთების საკითხი კი, თანამშრომელთა ფუნქციას არ წარმოადგენს. გარდა ამისა, შპს „დ-----ს“ მიერ ვერ იქნა დადასტურებული, თუ რა ოდენობის ზიანი მიაღდა მას კონკრეტულად თ-----ს ქმედებით, რაში გამოიხატა მისი მხრიდან

მოვალეობების შეუსრულებლობა.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, ის ვერ გაიზიარებს სასამართლოს განმარტებას იმასთან დაკავშირებით, რომ ვინაიდან თ-----ს არ მიუმართვას განცხადებით შვებულების თაობაზე და არც სადეკრეტო შვებულების თაობაზე, ამიტომ მას არ უნდა მიეცეს 2016 წლის საშვებულებო თანხა და ასევე, არც მშობიარობისათვის განკუთვნილი თანხა. სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში მიუთითებს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის პირველ პუნქტზე და რომ მხარეებს შორის არ არსებობდა შეთანხმება შვებულების გადატანის თაობაზე, რომლის თანახმად, მოსარჩელეს უარი ეთქვა 2016 წლის შვებულების თანხის ანაზღაურებაზე. მოცემულ შემთხვევაში, თ-----ს მხრიდან შვებულების თაობაზე განცხადების არარსებობა ვერ გახდება 2016 წლის შვებულების კომპენსაციაზე უარის თქმის საფუძველი. თუ დასაქმებულს ამგვარი წერილობითი მიმართვა არ აქვს წარდგენილი, დამსაქმებელი ცდილობს, აღნიშნული ფაქტი გამოიყვანოს დასაქმებულის მიერ შვებულების გამოყენების ნების არარსებობად მის მიერ უფლებით სარგებლობაზე უარის თქმად და შედეგად, უარი განაცხადოს კომპენსაციის გადახდაზე. ასევე, აპელანტი არ იზიარებს სასამართლოს განმარტებას, რომელიც შეეხება სადეკრეტო შვებულებით სარგებლობისათვის კომპენსაციას 1000 ლარის ოდენობით გადახდაზე უარის თქმას, რომელსაც ის მიიღებდა, რომ არა დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა. თ-----

----- გათავისუფლდა სამსახურიდან 7 თვის ფეხმძიმობის თავზე. მას არ მიეცა შესაძლებლობა და ვერც მოასწრო დაეწერა განცხადება დეკრეტით სარგებლობის თაობაზე, რომლის დროც ჯერ კიდევ ჰქონდა დარჩენილი მშობიარობამდე, რაც ვერ გახდება სასამართლოსთვის კომპენსაციის გაცემაზე უარის თქმის საფუძველი. ფაქტობრივად, დამსაქმებელმა დაასწრო აპელანტს სამსახურიდან გათავისუფლება, სანამ წიქარიშვილი მიმართვდა მას სადეკრეტო შვებულების მოთხოვნით, ვინაიდან ეს გარდაუვალი ფაქტი იყო. ასევე, აპელანტი არ იზიარებს სასამართლოს უარს 2 თვის კომპენსაციის გადახდაზე, ვინაიდან თ-----ს სამსახურიდან დათხოვნა განხორციელდა უკანონო ბრძანებით, რომელსაც საფუძვლად დაედო დამსაქმებლის მხრიდან აბსურდული საფუძვლები (ე.წ. გაურკვეველი გაფრთხილებები). რის გამოც, აღნიშნული ბრძანება ბათილად უნდა იქნას ცნობილი და სასამართლოს მიერ გათვალისწინებულ კომპენსაციასთან ერთად მოპასუხე კომპანიას დაეკისროს 2 თვის კომპენსაციის გადახდაც.

აპელანტის მითითებით, მას ე.წ. გაფრთხილებები მიეცა 2016 წელს და 2017 წელს. კერძოდ: - პირველი გაფრთხილების წერილი დათარიღებულია 2016 წლის 9 თებერვლით, რომლის თანახმადაც კომპანიის 3 თანამშრომელს მიეცა გაფრთხილება იმასთან დაკავშირებით, რომ თითქოს რომელიღაც თანამშრომელი თვითნებურად წავიდა სამსახურიდან. თანამშრომლების წასვლა ან მოსვლა სამსახურში არ შედის თ-----ს მოვალეობებში. დამსაქმებლის მოვალეობებში შედის თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადება-არგამოცხადების კონტროლი და თ----- ამ შემთხვევაში

საერთოდ არაფერ შუაში არ იყო. - რაც შეეხება მეორე ე.წ. გაფრთხილებას, იგი დათარიღებულია 2017 წლის 26 აპრილით, რომელშიც წერია, რომ გაფრთხილება მიეცა რამოდენიმე თანამშრომელს იმასთან დაკავშირებით, რომ 22 აპრილს კომპანია მუშაობდა 2 საათის განმავლობაში საღარო აპარატის გარეშე. შპს „დ-----“ ვერ მიუთითებს, თუ რაში გამოიხატა თ-----ს ბრალეულობა და ხელშეკრულების ან შინაგანაწესის რომელი პუნქტი დაარღვია მან. გაუგებარია სასამართლოს მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ თ-----ს ცალკე სადაოდ არ გაუხდია ე.წ. გაფრთხილებები. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პირველი ინსტანციის სასამართლო არასწორად მიუთითებს იმ ფაქტებზე, რომ თითქოს თ-----ს 2017 წლის განმავლობაში მიეცა 2 გაფრთხილება და მესამე იყო მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. ასე რომც ყოფილიყო, მოწინააღმდეგე მხარის მიერ წარმოდგენილი ე.წ. გაფრთხილებები წარმოადგენს აბსურდული შინაარსის წერილებს, რომელსაც თ-----ს სამსახურებრივ ფუნქციებთან საერთო არაფერი აქვს. რაც შეეხება მოწმეთა ჩვენებებს, აპელანტი მიუთითებს, რომ ისინი არიან დამსაქმებლის თანამშრომლები და იმის შიშით, რომ სამსახური არ დატოვონ, შესაძლებელია მისცენ არასრული ჩვენებები.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, მოწინააღმდეგე მხარემ გამიზნულად არ წარმოადგინა სასამართლოზე შრომის ხელშეკრულება, ვინაიდან სასამართლო ამით ნათლად დარწმუნდებოდა კომპანიის არაკეთილსინდისიერებაში, ხოლო თ-----ს შრომის ხელშეკრულების ეგზემპლარი არ გადასცემია.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის 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.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ამავე 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 საქმეზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ,

01/02/2014წ. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, თ-----
----- დაინიშნა მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე. 01/02/2015 წლის ხელშეკრულებით ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 01 მარტამდე.

აპელანტის ხელფასის ოდენობა, შეადგენდა ყოველთვიურად ფიქსირებულ 675 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე (04/10/2017წ. სას. სხდომის ოქმი, 10:33:41).

შპს „დ-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 14 ივნისის ბრძანებით, აპელანტს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, აპელანტის მიერ ხელშეკრულების უხეში და არაერთჯერადი დარღვევის გამო, რაც გამოიხატა: ა) 2016 წლის 06 თებერვალს ინფორმაციის დამალვაში ერთ-ერთი თანამშრომლის მიერ სამუშაო ადგილის თვითნებურად დატოვების შესახებ, რამაც კომპანიის დაზარალება და საქმიანობის შეფერხება გამოიწვია; ბ) 2017 წლის 22 აპრილს, ორი საათის განმავლობაში სალარო აპარატის გარეშე მუშაობაში; გ) 2017 წლის 07 ივნისს, ს.გ.პ. „წითელ ხიდზე“ არაუფლებამოსილ პირზე (არარსებული საპასპორტო მონაცემებით) 3 ბლოკი სიგარეტის მიყიდვაში, რამაც გამოიწვია კომპანიის დაჯარიმება 12000 ლარის ოდენობით.

მოწინააღმდეგე მხარის მიერ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.1.3. პუნქტის ა) და ბ) ქვეპუნქტებში მითითებულ დარღვევებთან დაკავშირებით, აპელანტის მიმართ, 2016 წლის 09 თებერვალს გამოყენებულ იქნა პირველ შემთხვევაში გაფრთხილება, ხოლო მე-2 შემთხვევაში, - 2017 წლის 26 აპრილის გადაწყვეტილებით, - ხელფასიდან ჩამოეჭრა 100 ლარი.

შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში, აპელანტს დამსაქმებლისთვის არ მიუმართავს განცხადებით ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების შესახებ.

2017 წლის 07 ივნისს, აპელანტი, როგორც მოლარე-ოპერატორი, ასრულებდა შრომით მოვალეობას ს.გ.პ. „წითელ ხიდზე“ შპს „დ-----ს“ კუთვნილ თავისუფალი ვაჭრობის ობიექტში.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილით, 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 მე-3 ნაწილით, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“

ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

პალატა მიიჩნევს, რომ აპელანტის 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 ვალდებულების 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 სულისკვეთება 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 გათვალისწინებული.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების 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.

სააპელაციო პალატა არ ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებას აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებასთან დაკავშირებით და მიუთითებს შემდეგს: დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და შედეგობრივი თვალსაზრისით. 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.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმეზე უდავო ფაქტობრივ გარემოებად არის მიჩნეული, რომ შპს „დ-----ს“ მიერ თ-----ს მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელები: პირველ შემთხვევაში - 2016 წლის 09 თებერვალს - გაფრთხილება, ხოლო მე-2 შემთხვევაში, - 2017 წლის 26 აპრილის გადაწყვეტილებით - ხელფასიდან ჩამოეჭრა 100 ლარი. შესაბამისად, უდავოა, რომ აპელანტის მიმართ 2017 წელს გამოყენებულ იქნა მხოლოდ ერთი დისციპლინური სახდელი - 2017 წლის 26 აპრილს, ხოლო, მეორე გადაცდომაზე - 2017 წლის 07 ივნისს ის უკვე გათავისუფლებულ იქნა სამსახურიდან.

პალატა 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. შესაბამისად, განსახილველ საქმეშიც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულება სწორედ მოწინააღდეგე მხარეს ეკისრებოდა, რომელმაც სასამართლოს წინაშე სარწმუნოდ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ გახდა აუცილებელი ზემოაღნიშნული გადაცდომების გამო აპელანტის სამსახურიდან უპირობო გათავისუფლება, მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც 2017 წელს, გათავისუფლებამდე თ-----ს ჰქონდა მხოლოდ ერთი დისციპლინური გადაცდომა, რაც გამოიხატა სალარო აპარატის მწყობრიდან გამოსვლის გამო ორი საათის განმავლობაში სალარო აპარატის გარეშე მუშაობაში. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული გადაცდომის შედეგად დამსაქმებლის ზიანის მიყენების ფაქტობრივი გარემოება არ დასტურდება. ხოლო, 2017 წლის 7 ივნისს ჩადენილი გადაცდომა სადავო ბრძანების შესაბამისად გამოიხატა ს.გ.პ. „წითელ ხიდზე“ არაუფლებამოსილ პირზე (არარსებული საპასპორტო მონაცემებით) 3 ბლოკი სიგარეტის მიყიდვაში, რამაც გამოიწვია კომპანიის დაჯარიმება 12000 ლარის ოდენობით. აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა შენიშნავს, რომ საქმის გარემოებების

შესაბამისად, კერძოდ, საქმის მასალებში წარმოდგენილი საგადასახდო სამართალდარღვევის ოქმი N-----ის შესაბამისად დგინდება, რომ თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტი „D-----“ დაჯარიმებული იქნა საქართველოს საგადასახდო კოდექსის 290-ე მუხლის მე-2 ნაწილით 12000 ლარით, რადგან კომპანიის მიერ 2016 წლის 09 ივლისს უკვე მოხდა მსგავს ფაქტზე ს.გ.პ. „კ-----“-ს მიმართ სამართალდარღვევის ოქმი N----- გამოწერა (მტკიცებულება იხ. ს/ფ. 56). აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა მიუთითებს, რომ დარღვევის ჩადენის მომენტისათვის მოქმედი საგადასახდო კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების შინაარსიდან გამომდინარე, თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სანებართვო პირობების დარღვევა იქვევს ნებართვის მფლობელის დაჯარიმებას 4000 ლარით, ხოლო, იმავე პირობების დარღვევა ჩადენილი განმეორებით, იწვევს ჯარიმის ოდენობის გასამმაგებას (12000 ლარი).

ამდენად, პალატა განმარტავს, რომ კონკრეტულად თ-----სთვის შერაცხულ გადაცდომაზე გათვალისწინებული ჯარიმის ოდენობა შეადგენდა 4000 ლარს (სამჯერ ნაკლებს), ნაცვლად 12000 ლარისა, რაც არასწორად იქნა დადგენილი გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით.

გარდა აღნიშნულისა, სააპელაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს საქმის მასალებში წარმოდგენილი 2017 წლის 26 აპრილის „გაფრთხილების წერილის“ შინაარსის ბოლო აბზაცზე, რომლის შესაბამისადაც „კომპანიის ადმინისტრაციის გადაწყვეტილებით, 3 გაფრთხილებაზე მეტის მიღების შემთხვევაში თანამშრომელი თავისუფლდება სამსახურიდან“ (იხ. ს/ფ. 55). მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ აპელანტი სამსახურიდან გათავისუფლდა აღნიშნული „გაფრთხილების წერილის“ შემდეგ პირველივე დარღვევაზე, რაც დამატებითი საფუძველია აღნიშნულ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატა არ იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეფასებასა და დასკვნას იმის თაობაზე, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დაშვებული შეცდომის გამოსასწორებლად დამსაქმებელს სხვა შესაძლებლობა, გარდა თ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლებისა, არ გააჩნდა და რომ სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენდა აპელანტის, როგორც დასაქმებულის პროპორციული დასჯის მექანიზმს. შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში უნდა დაკმაყოფილდეს, კერძოდ, ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „დ-----ს“ 2017 წლის 14 ივნისის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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.

პალატა განმარტავს, რომ რამდენადაც მოთხოვნა, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ, უნდა დაკმაყოფილდეს, შესაბამისად, არსებობს შპს „დ-----სთვის“ ამ მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი, რაც პალატის მოსაზრებით, განსახილველ შემთხვევაში, უნდა განისაზღვროს სამი თვის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს 2025 ლარს.

დამსაქმებლის მიერ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კ-----ნდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კ-----ნდარული დღის ვადაში.

პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას იმის თაობაზე, რომ განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს ორი თვის სახელფასო ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის მოთხოვნის ზემოხსენებული სამართლებრივი საფუძველით დაკმაყოფილების შესაძლებლობა.

ამასთან, რამდენადაც აპელანტს შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა 2017 წლის 14 ივნისს და თვეში მისაღები ფიქსირებული ხელფასის ოდენობა შეადგენდა ხელზე 675 ლარს, შპს „დ-----მ“ თ-----ს უნდა აუნაზღაუროს 14 დღის ხელფასი, რაც შეადგენს 315 ლარს (დღეში 22 ლარი და 50 თეთრი). რაც შეეხება 2017 წლის მაისის თვის ხელფასის ნაწილს - 100 ლარს, აღნიშნული არ ექვემდებარება ანაზღაურებას, რამდენადაც პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ მოწინააღმდეგე მხარის 2017 წლის 26 აპრილის გადაწყვეტილებით, დისციპლინური სახდელის სახით, თ-----ს ხელფასიდან ჩამოეჭრა 100 ლარი, შესაბამისად, მაისის თვის ხელფასი ჩაერიცხა 100 ლარით ნაკლები - 575 ლარი. ხოლო, დამსაქმებლის ეს გადაწყვეტილებს კი დასაქმებულს სადავოდ არ გაუხდია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტით, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, რომ აპელანტს არ უსარგებლია 2017 წლის კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით, ხოლო, ყოველთვიური ფიქსირებული ხელფასის ოდენობაა 675 ლარი საშემოსავლო გადასახადის გარეშე, შესაბამისად, შპს „დ-----ს“ უნდა დაეკისროს მითითებული

თანხის გადახდა აპელანტის სასარგებლოდ, ამავე კოდექსის 21-22-ე, 24-26-ე, მუხლების თანახმად. რაც შეეხება 2016 წლის შვებულების ანაზღაურებას, მხარეთა შეთანხმება, ამ შვებულების მომდევნო წელში გადატანის შესახებ არ არსებობს, შესაბამისად, არ არსებობს სარჩელის აღნიშნულ ნაწილში დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტით, დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კ---ნდარული დღის ოდენობით. ამავე კოდექსის 29-ე მუხლის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.

ზემოაღნიშნული ნორმების შესაბამისად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების დასაქმებულისათვის მიცემა ხდება დასაქმებულის მიერ ასეთი შვებულებით სარგებლობის შესახებ დამსაქმებლისათვის მოთხოვნის საფუძველზე, რის შემდეგაც ასეთი შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან არაუმეტეს 1000 ლარისა.

აპელანტის მითითებით, მისი აღნიშნული მოთხოვნა განაპირობა იმ გარემოებამ, რომ რომ არ მომხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, იგი აუცილებელად ისარგებლებდა ამ შვებულებით და, შესაბამისად, ეს 1000 ლარი, რაც ვერ მიიღო სახელმწიფოსაგან, უნდა აუნაზღაუროს მოწინააღმდეგე მხარემ. აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ აღნიშნულ ნაწილშიც აპელანტის მოთხოვნა სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია, ვინაიდან, საქმეზე უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით დადგენილია, რომ აპელანტს დამსაქმებლისთვის არ მიუმართავს ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების მოთხოვნით, რაც უფლების რეალიზების წინაპირობაა. აღნიშნული კი გამორიცხავს ამ ნაწილში მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ამდენად, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებული უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ.

საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის

სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის თანახმად, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ფულის გადახდევენების შესახებ სარჩელისა – გადასახდელი თანხით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს სააპელაციო საჩივრისათვის, მათ შორის, საქმის წარმოების განახლებაზე უარის თქმის შესახებ რაიონული (საქალაქო) სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე (განჩინებაზე) – დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტს, მაგრამ არანაკლებ 150 ლარისა.

აღნიშნული მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე, შს „დ-----ს“ თ-----ს სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, კერძოდ - 100 ლარის ოდენობით და ასევე, მის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 150 ლარის ოდენობით. გარდა აღნიშნულისა, შპს „დ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის საკმაყოფილების ნაწილის პროპორციული სახელმწიფო ბაჟის $(315+675+2025)$ -ის 7% $(3\%+4\%)$ გადახდა პირველი და სააპელაციო ინსტანციების სასამართლოებში გადასახდელი ბაჟის ასანაზღაურებლად სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, რაც შეადგენს 211 ლარს.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. თ-----ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

29.11.2017 წლის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით (გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4, მე-5 და მე-6 პუნქტები), ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის სახით თანხის დაკისრების ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „დ-----ს“ 14.06.2017 ბრძანება თ-----
-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

4. შპს „დ-----ს“ კომპენსაციის სახით დაეკისროს 2025 ლარის გადახდა მოსარჩელე თ-----ს სასარგებლოდ;

5. მოწინააღმდეგე მხარეს შპს „დ-----ს“ დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 150 ლარის ოდენობით გადახდა თ-----ს სასარგებლოდ.

6. მოწინააღმდეგე მხარეს შპს „დ-----ს“ დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილის 100 ლარის ოდენობით გადახდა თ-----
-----ს სასარგებლოდ.

7. მოწინააღმდეგე მხარეს შპს „დ-----ს“ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 211 ლარის ოდენობით გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.

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

**თავმჯდომარე
ნიკოლაიშვილი**

თეა სოხაშვილი-

მოსამართლეები:

ხათუნა არევაძე

გოგიტა თოთოსაშვილი