



თბილისის სააპელაციო სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/79-18

10 ივლისი, 2018

წელი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ხათუნა არევაძე

სხდომის მდივანი – ოთარ ბუკია

აპელანტი - მ-----ი

წარმომადგენელი - გ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ა(ა)იპ თ-----

წარმომადგენლები - ლ-----, თ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება და ანგარიშსწორების დაყოვნების დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07% -ის მოპასუხეზე დაკისრება;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თელავის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 17 ნოემბრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თელავის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 17 ნოემბრის გადაწყვეტილებით მ-----
-----ის სარჩელი მოპასუხე ააიპ „თ-----
-----ს“ მიმართ, 2017 წლის 18 მაისის N--- ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში

აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების დაყოვნების დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07% მოპასუხეზე დაკისრების მოთხოვნის თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მ-----ი 2007 წლიდან მუშაობდა სოფელ ყ-----ის საბავშვო ბაღის აღმზრდელად, ხოლო, 2015 წლიდან _ ამავე საბავშვო ბაღში გამგის პოზიციაზე; საბავშვო ბაღის გამგედ იგი დანიშნული იყო განუსაზღვრელი ვადით და მუშაობის პერიოდში მისი სახელფასო სარგო შეადგენდა 400 ლარს.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.2. ა(ა)იპ თ-----ს დირექტორის 2017 წლის 18 მაისის №--- ბრძანებით მ-----ი გათავისუფლდა სოფელ ყ-----ის ბაგა-ბაღის გამგის პოზიციიდან. აღნიშნული ბრძანება მ-----ს გადაეცა 2017 წლის 19 მაისს.

2.3. 2017 წლის 22 მაისს მ-----მა განცხადებით მიმართა ა(ა)იპ თ-----ს დირექტორს და მოითხოვა გათავისუფლების საფუძვლის წერილობით დასაბუთება, რაც მ-----ს გაეგზავნა 2017 წლის 25 მაისის №-- წერილით; აღნიშნული წერილი მას ჩაბარდა 2017 წლის 29 მაისს საქართველოს ფოსტის მეშვეობით. 2017 წლის 22 მაისს მ-----მა განცხადებით მიმართა ა(ა)იპ თ-----ს დირექტორს და მოითხოვა 2017 წლის 18 მაისის №--- ბრძანების გამოცემასთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის, ბაგა-ბაღების გაერთიანების შინაგანაწესის მისთვის გადაცემა, რაც მ-----ს გაეგზავნა 2017 წლის 25 მაისის №-- წერილით და ჩაბარდა 2017 წლის 29 მაისს, საქართველოს ფოსტის მეშვეობით.

2.4. თ-----ის დირექტორის 2017 წლის 18 მაისის №--- ბრძანებით მ-----ი გათავისუფლდა გაერთიანებაში შემავალ სოფელ ყ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის გამგის პოზიციიდან; შეწყდა მასსა და გ----- შორის 2016 წლის 03 თებერვალს დადებული №-- შრომითი ხელშეკრულება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2.5. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2016 წლის ნოემბერში აღმოჩენილი

დარღვევების (მენიუ-ზედნადებით გათვალისწინებული ნორმის დარღვევა, აღსაზრდელებისათვის განკუთვნილი ნორმის მითვისება) გამო მ-----ს თ-----ის დირექტორის 2016 წლის 01 დეკემბრის №---ბრძანებით, გაერთიანების შინაგანაწესის 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ და „თ“ ქვეპუნქტების უხეში დარღვევისათვის დაუკავდა ათი სამუშაო დღის ანაზღაურება.

2.6. 2011 წლიდან ბაგა-ბაღების სისტემაში მოქმედებს მართვის სტრატეგია. 2011 წელს აღნიშნული სტრატეგია შემუშავებული და დარგის სპეციალისტების მიერ მიღებული იქნა თბილისის ბაგა-ბაღების სააგენტოს მიერ, რის შემდეგაც იგი სახელმძღვანელო დოკუმენტი გახდა სხვა დანარჩენი მუნიციპალიტეტების საბავშვო ბაღების გაერთიანებებისათვის. აღნიშნული სტრატეგიის 4.2 მუხლის თანახმად, „საკვების მომზადების შემდეგ ხდება სინჯის აღება, ანუ 50 გრამი საკვების თავდახურულ ჭურჭელში მოთავსება, რომელშიც საკვები 24 საათის განმავლობაში ინახება. ბავშვის მოწამვლის შემთხვევაში, შესაძლებელია შემოწმდეს სინჯით შენახული საკვები, რაც დაადასტურებს ან უარყოფს ბაგა-ბაღში საკვებით მოწამვლას“. ა(ა)იპ თ-----ს ხელმძღვანელობის მითითებით, გაერთიანებაში შემავალი ყველა საბავშვო ბაღი ვალდებულია საკვების მომზადების შემდეგ ყველა საკვებზე აიღოს სინჯი და შეინახოს 24 საათი. მოწმეთა დაკითხვით და საქმის მასალებით სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სინჯისთვის გათვალისწინებული ულუფაში არ იყო მოთავსებული ასევე სინჯისთვის გათვალისწინებული ერთი ცალი გუფთა, რომელიც მოთავსებული იყო ღრმა თეფშზე და მაგიდაზე იდო, ხოლო სინჯის ქილაში მხოლოდ წვნიანი იყო ჩასხმული; ამასთან, მოსარჩელემ მას შემდეგ, რაც შენიშვნა მიიღო ბაგა-ბაღში შესამოწმებლად მისული აუდიტისგან (მან ღრმა თეფშზე მოთავსებული „სინჯისთვის“ განკუთვნილი გუფთა გადაღვარა სანაგვეში და მზარეულის თანაშემწე ლ-----ეს უბრძანა სანაგვე ყუთის გასუფთავება), შექმნა კონფლიქტური სიტუაცია, რის გამოც ვეღარ გაგრძელდა შემოწმება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ უდაოა მოსარჩელის ინიციატივა და ბრალეულობა მომხდარ კონფლიქტში. სასამართლომ, ასევე, დადგენილად მიიჩნია, რომ კონფლიქტმა მიიღო უმართავი ხასიათი, გაცდა ორ პიროვნებას შორის არსებულ ურთიერთობას და სამსახურის სხვა მუშაკებისთვისაც გახდა ცნობილი.

2.7. მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მეორე მუხლის 2.4. პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, „შინაგანაწესი“ წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს. შინაგანაწესის 23-ე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად:

„გამგე: ა) ხელმძღვანელობს და პასუხს აგებს საბავშვო ბაგა-ბაღის გამართულ ფუნქციონირებაზე; ე) ქმნის აუცილებელ პირობებს ბავშვის ჯანმრთელობის, უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად; ვ) ეკისრება აღსაზრდელებზე ზრუნვა და პერსონალურად აგებს პასუხს... თ) კვების პროდუქტების მიღებაზე, ხარჯვაზე, ნაშთებზე ადგილზე, კვების ორგანიზებაზე პასუხისმგებელია გამგე და მწე....“

ამავე შინაგანაწესის მე-16 მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად: დასაქმებულს შეუძლია დასაქმებულთან შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება: თუ მოხდა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა და დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებითა ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

2.8. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2017 წლის 01 მაისიდან 30 ივნისის ჩათვლით, შიდა აუდიტის სამსახურის წლიური გეგმის მიხედვით, მიმდინარეობდა აუდიტორული შემოწმება თ-----
--აში შემავალ ბაგა-ბაღებში. 2017 წლის 17 მაისს შემოწმება უნდა ჩატარებულიყო სოფელ ყ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღში.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დასაქმებულისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და

დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მისმა დაქირავებულმა პირმა - მუშაკმა, დასაქმებულმა, შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც გამოიხატა კონკრეტულ ქმედებაში. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს (აღნიშნულის თაობაზე რეგულაციებს ასევე შეიცავს საერთაშორისო სამართლის რიგი წყაროები, რომლებზეც ქვემოთ ვიმსჯელებთ), ასევე, ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესთან შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტით, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომის ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა, მას შემდეგ, რაც მ-----ის მიმართ სოფელ ყ-----ის საბჭოვო ბაგა-ბაღში აღმოჩენილი დარღვევების გამო ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობა, ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება.

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.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.9. 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 თანახმად, 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 მიმართა სასამართლოს.

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

2.11. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

2.12. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2.13. ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ დაადგინა მ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საპატიო მიზეზი; კერძოდ, სასამართლოს დასკვნით, მის მიერ უხეშად იქნა დარღვეული შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება, მას შემდეგ, რაც მ-----ის მიმართ, სოფელ ყ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღში აღმოჩენილი დარღვევების გამო, ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე

გამოყენებული იყო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობა – ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება.

2.14. სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის სწორი გამოყენების მიზნით (შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის (უხეში) დარღვევის საფუძველით გათავისუფლება), დამსაქმებელმა უნდა დაიცვას პრინციპი, რომლის შესაბამისად, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.

შრომის სამართალში დამკვიდრებული “Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზშედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ამ პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტიანი შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

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.

2.15. სასამართლომ გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში, ასევე, მოიხმო საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად და განმარტა, რომ სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც

აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

2.16. სამართლის ფუნქცია იმაში მდგომარეობს, რომ პრობლემები სამართლიანად გადაწყვიტოს და თანაბრად დაიცვას ურთიერთობის მონაწილეთა ინტერესები. როგორც კონსტიტუციით, ისე საერთაშორისო სამართლის ნორმებით, ასევე დაცულია თითოეული ადამიანის შრომითი უფლებები. მართალია, დამსაქმებელს აქვს მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის უფლება, მაგრამ მან ეს უნდა განახორციელოს იმ წესების მკაცრად დაცვით, რაც განსაზღვრულია კანონმდებლის მიერ. საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა შემდეგი: “ნებისმიერი უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღწეს სხვას.” ერთ-ერთ საკასაციო განჩინებაში ასევე აღნიშნულია, რომ „დამსაქმებელს რომ არ მიეცეს „თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო განთავისუფლების საფუძველი“, უნდა დადგინდეს დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი.“ (უზენაესი სასამართლოს განჩინებები №ას-545-513-20125.10. 2012წ., №ას-106-101-2014, 2.10. 2014 წელი; №ას 893-851-2013, 7.11.2013).

2.17. სასამართლომ მიუთითა, რომ მოცემულ შემთხვევაში გამართლებული იყო დამსაქმებლის მიერ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის გამოყენება (დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე, ვინაიდან დადგენილია რომ მ-----ის მიმართ, 2016 წლის 01 დეკემბერს სოფელ ყ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღში აღმოჩენილი დარღვევების გამო, ბოლო ერთი წლის განმავლობაში, უკვე გამოყენებული იყო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობა, ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება.

2.18. პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებით, საქმეში არსებული მტკიცებულებები, მოპასუხის შესაგებელი, მოწმეთა ახსნა-განმარტებები, წერილობითი მტკიცებულებები ადასტურებს, რომ 2017 წლის 17 მაისს, მას შემდეგ რაც აუდიტის სამსახური, შიდა აუდიტის სამსახურის წლიური გეგმის მიხედვით შევიდა შესამოწმებლად სოფელ ყ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღში, უდავოდ მოხდა კონფლიქტი, სადაც ადგილი ჰქონდა მ-----ის მხრიდან არადეკვატურ საქციელს (აუდიტის შენიშვნაზე, მან სანაგვე ვედროში გადაასხა სინჯისათვის განკუთვნილი ულუფა, რომელიც ნაცვლად სინჯისთვის განკუთვნილი ქილისა მოთავსებული იყო ღრმა თეფშზე და მაგიდაზე იდგა, ხოლო ქილაში მოთავსებული იყო მხოლოდ წვნიანი), ყვირილს და ხმამაღალ კამათს.

სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია ის გარემოება, რომ კონფლიქტი გამოწვეული იყო მოსარჩელის ბრალეულობით, მის მიერ მოხდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა; ამას შედეგად მოჰყვა აუდიტორული შემოწმების დროს, აუდიტორული სამსახურის თანამშრომლებისათვის სამსახურებრივი საქმიანობის ხელშეშლა, რის გამოც მოცემულ საბავშვო ბაგა-ბაღში აუდიტის მიერ შემოწმება ვეღარ გაგრძელდა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოში დამკვიდრებული ზნეობრივი ნორმები მიუღებლად მიიჩნევს მსგავსი ქცევის გამართლებას, მითუმეტეს საბავშვო ბაგა-ბაღში. ადამიანების პირადი ურთიერთობა მოითხოვს მშვიდ, ურთიერთპატივისცემის ატმოსფეროში საქმიანობას.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელე მხარემ ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა; ამასთან, მოპასუხემ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა მოსარჩელე მ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ 2017 წლის 16 მაისს ადგილი ჰქონდა მ-----სა და აუდიტის სამსახურის წარმომადგენელს, მ-----ს შორის სიტყვიერ შელაპარაკებას, რაც გამოწვეული იყო იმ ფაქტით, რომ მ-----მა საბავშვო ბაღის სამზარეულოში მაგიდაზე არსებული წვნიანი გუფთა გადაღვარა იქვე მდგომ სათლში. აპელანტი აღნიშნავს, რომ ამ დროს რაიმე უმართავი ხასიათის კონფლიქტს ადგილი არ ჰქონია;

ამასთან, აუდიტის სამსახურის თანამშრომლების საბავშვო ბაღში ყოფნის პერიოდი მოიცავდა ნახევარ საათს; ე.წ. ინციდენტი კი, არ გაცდენია საბავშვო ბაღის ფარგლებს, რაც სასამართლოს მიერ არ იქნა გათვალისწინებული.

ამასთან, აპელანტის შეფასებით, 2017 წლის 19 ოქტომბრის სასამართლო სხდომაზე დაკითხულმა მოწმეებმა - ნ-----მა, დ-----მა, რ-----მ და ლ-----ემ ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად განმარტეს, რომ მ-----ის მხრიდან, აუდიტის სამსახურის წარმომადგენლების მიმართ, სამუშაო პროცესისათვის ხელის შეშლის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია; მეტიც - აუდიტს არ მოუთხოვია რაიმე სახის შემოწმების ჩატარება.

აპელანტი აღნიშნავს, რომ სასამართლომ არ შეაფასა მოწმე მ-----ის ჩვენება; კერძოდ, იგი განმარტავს, რომ ნებისმიერი შემოწმების შემდეგ ადგენენ წერილობით ანგარიშს, მიუხედავად იმისა, შემოწმება ჩატარდება თუ არა (ჩაიშლება); მანვე განმარტა, რომ 2017 წლის 16 მაისს ყ-----ის საბავშვო ბაღში მომხდარი ფაქტის შესახებ წერილობითი ანგარიში წარუდგინა აუდიტის სამსახურის უფროსს; ამ შემთხვევაში, აუდიტის სამსახურის მიერ მუნიციპალიტეტის გამგებელთან გადაგზავნილ დოკუმენტებში არ მოიპოვება წერილობითი ანგარიში; ასეთის არსებობის შემთხვევაში კი, ის, ნ-----ის და დ-----ის ახსნა-განმარტებებთან ერთად გადაგზავნილი იქნებოდა მუნიციპალიტეტის გამგეობაში; მეტიც, ის ფაქტი, რომ აუდიტის სამსახურის ორ თანამშრომლს ხელი შეეშალა სამსახურებრივი მოვალეობის განხორციელებაში და აღნიშნულზე არ შედგა აქტი, მოკლებულია ჯანსაღი აზროვნების ლოგიკას;

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მოსაზრებით, სასამართლოს შეფასების მიღმა დარჩა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ საქმის მასალებით და მოწმეთა ჩვენებებით არ დადასტურებულა მ-----ის მიერ საბავშვო ბაღის სამზარეულოში გუფთის წვნიანის ჭამის ფაქტი; მეტიც, მ-----ის მიერ გუფთის წვნიანის, რომელიც არ იყო რომელიმე ბავშვისთვის განკუთვნილი, სანაგვე ჭურჭელში ჩასხმის ფაქტი, სასამართლოს მხრიდან არასწორად არის შეფასებული, როგორც მ-----ის მხრიდან რ კონფლიქტის წამოწყება.

3.2. ამასთან, სასამართლოს შეფასების მიღმა დარჩა, ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ საბავშვო ბაღების გაერთიანების დირექტორის მიერ ჩატარებული ე.წ. „მოკვლევის“ დროს, მ-----ს არ მიეცა საშუალება მონაწილეობა მიეღო სამართალწარმოებაში, გაეკეთებინა ახსნა-განმარტება, რითაც დაირღვა მისი კანონით გარანტირებული უფლებები.

3.3. ის ფაქტობრივი გარემოება კი, რაც საფუძვლად დაედო მ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლებას, სასამართლო სხდომაზე სიღრმისეულად იქნა გამოკვლეული და არ დადასტურდა; აპელანტის განმარტებით, სასამართლო სხდომის აუდიო ჩანაწერის მოსმენის შედეგად ცხადი ხდება, რომ მ-----ის მხრიდან, აუდიტორული შემოწმების დროს, აუდიტის სამსახურის თანამშრომლების მიმართ,

მათი მოვალეობის შესრულებისათვის ხელის შეშლას ადგილი არ ჰქონია, რაც სასამართლოს მხრიდან უგულებელყოფილი იქნა.

3.4. აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლოს შეფასების მიღმა დარჩა ასევე ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელე მხარე არგუმენტირებულად აპელირებდა მ-----ის მიმართ უთანასწორო მოპყობაზე, მაშინ როცა დისკრიმინაციული ქმედება თავისი არსით თანასწორუფლებიანობის დარღვევას გულისხმობს. სასამართლოს კი, იმ პირობებში, როდესაც მხარე მიუთითებს მის მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან განხორციელებულ დისკრიმინაციულ ქმედებაზე, უნდა გამოეკვლია და გადაწყვეტილება დაესაბუთებინა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილებით გათვალისწინებულ მოთხოვნათა დაცვით, აქვს თუ არა ადგილი მითითებულ ფაქტს.

3.5. აპელანტის განმაცხადებით, საქმის განხილვის არც ერთ ეტაპზე არ დადასტურებულა მ-----ის მხრიდან ფაქტი იმის თაობაზე, რაც არათუ პირდაპირ, არამედ ირიბად მაინც მიაწინებდა საბავში ბაგა-ბაღის გაუმართავ ფუნქციონირებაზე, ბავშვების ჯანმრთელობის უსაფრთხოების უზრუნველყოფისა და ზრუნვის იგნორირებაზე, ან/და დარღვევაზე, რომელიც ეხება კვების პროდუქტების მიღებას, ხარჯვას, ნაშთებს და ზოგადად კვების ორგანიზებას. საბავშვო ბაღების გაერთიანებამ დაჩქარებული წესით გამოსცა მ-----ის გათავისუფლების ბრძანება, ისე, რომ მ-----ს არ მიეცა საშუალება გაეკეთებინა ახსნა-განმარტება.

3.6. აპელანტის შეფასებით, მოცემული დავის გადაწყვეტისას სასამართლომ მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთი არასწორად გაანაწილა, დაარღვია შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპი; წინააღმდეგ შემთხვევაში, საქმეზე სხვაგვარი გადაწყვეტილება იქნებოდა მიღებული.

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.

სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ თელავის რაიონულმა სასამართლომ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საქმეთა პალატა სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნის ფარგლებში მსჯელობს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერებაზე და დადგენილად მიიჩნევს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

- მ-----ი 2007 წლიდან მუშაობდა სოფელ ყ-----ის საბავშვო ბაღის აღმზრდელად;
- 2016 წლის 03 თებერვალს მხარეებს _ ა-----
-----ს გ----- და მ-----ს შორის დაიდო №-- შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წარმოშობილ შრომით ურთიერთობებს; ამავე ხელშეკრულების მე-2 მუხლის 2.2. პუნქტში აღნიშნულია, რომ წინამდებარე ხელშეკრულებით დამსაქმებელი სამუშაოზე იღებს დასაქმებულს სოფელ ყ-----ის საბავშვო ბაღის გამგის თანამდებობაზე; მ-----
-ი ამ პოზიციაზე დანიშნული იყო განუსაზღვრელი ვადით და ხელშეკრულების 3.1. მუხლის შესაბამისად, მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 400 ლარს.
- ა(ა)იპ თ-----ს დირექტორის 2017 წლის 18 მაისის №--- ბრძანებით მ-----ი გათავისუფლდა სოფელ ყ-----ის ბაგა-ბაღის გამგის პოზიციიდან. აღნიშნული ბრძანება მ-----ს გადაეცა 2017 წლის 19 მაისს.

- 2017 წლის 22 მაისს მ-----მა განცხადებით მიმართა ა(ა)იპ თ-----ს დირექტორს და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლის წერილობით დასაბუთება, რაც მ-----ს გაეგზავნა 2017 წლის 25 მაისის №-- წერილით; აღნიშნული წერილობითი დასაბუთება მ-----ს ჩაბარდა 2017 წლის 29 მაისს საქართველოს ფოსტის მეშვეობით.

- მ-----მა განცხადებით მიმართა ა(ა)იპ თ-----ს დირექტორს და მოითხოვა 2017 წლის 18 მაისის №-- ბრძანების გამოცემასთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის, ბაგა-ბაღების გაერთიანების შინაგანაწესის მისთვის გადაცემა, რაც მ-----ს გაეგზავნა 2017 წლის 25 მაისის №-- წერილით და ჩაბარდა 2017 წლის 29 მაისს საქართველოს ფოსტის მეშვეობით.

- საქმის მასალების მიხედვით ირკვევა, რომ 2016 წლის ნოემბერში აღმოჩენილი დარღვევების (მენიუ-ზედნადებით გათვალისწინებული ნორმის დარღვევა, აღსაზრდელებისათვის განკუთვნილი ნორმის მითვისება) გამო მ-----ს თ-----ის დირექტორის 2016 წლის 01 დეკემბრის №-- ბრძანებით, გაერთიანების შინაგანაწესის 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ და „თ“ ქვეპუნქტების უხეში დარღვევისათვის დაუკავდა ათი სამუშაო დღის ანაზღაურება.

- საქმის მასალების მიხედვით ასევე ირკვევა, რომ 2011 წლიდან ბაგა-ბაღების სისტემაში მოქმედებს მართვის სტრატეგია, რომლის 4.2 მუხლის თანახმად, „საკვების მომზადების შემდეგ ხდება სინჯის აღება, ანუ 50 გრამი საკვების თავდახურულ ჭურჭელში მოთავსება, რომელშიც საკვები 24 საათის განმავლობაში ინახება. ბავშვის მოწამვლის შემთხვევაში, შესაძლებელია შემოწმდეს სინჯით შენახული საკვები, რაც დაადასტურებს ან უარყოფს ბაგა-ბაღში საკვებით მოწამვლას“. ა(ა)იპ თ-----ს ხელმძღვანელობის მითითებით გაერთიანებაში შემავალი ყველა საბავშვო ბაღი ვალდებულია საკვების მომზადების შემდეგ ყველა საკვებზე აიღოს სინჯი და შეინახოს 24 საათი.

_ 2016 წლის 03 თებერვალს მხარეებს _ ა-----ს გ----- და მ-----ს შორის დადებული №-- შრომითი ხელშეკრულების მეორე მუხლის 2.4. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის, დასახელებული შრომითი ხელშეკრულების და შინაგანაწესის შესაბამისად, რომელიც წარმოადგენს შრომითი

ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

- ააიპ თ-----ს დირექტორის 2015 წლის 01 აპრილის №-- ბრძანებით დამტკიცებული, ააიპ თ-----ს შინაგანაწესის 23-ე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად: გამგე: ა) ხელმძღვანელობს და პასუხს აგებს საბავშვო ბაგა-ბაღის გამართულ ფუნქციონირებაზე; ე) ქმნის აუცილებელ პირობებს ბავშვის ჯანმრთელობის, უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად; ვ) ეკისრება აღსაზრდელებზე ზრუნვა და პერსონალურად აგებს პასუხს; თ) კვების პროდუქტების მიღებაზე, ხარჯვაზე, ნაშთებზე ადგილზე, კვების ორგანიზებაზე პასუხისმგებელია გამგე და მნე;

- ამავე შინაგანაწესის მე-16 მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულს შეუძლია დასაქმებულთან შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება: თუ მოხდა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა და დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

- საქმის მასალებით ირკვევა, რომ 2017 წლის 01 მაისიდან _ 30 ივნისის ჩათვლით, შიდა აუდიტის სამსახურის წლიური გეგმის მიხედვით მიმდინარეობდა აუდიტორული შემოწმება თ----- --ში შემავალ ბაგა-ბაღებში. 2017 წლის 17 მაისს შემოწმება უნდა ჩატარებულიყო სოფელ ყ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღში.

როგორც აღინიშნა, თ-----ის დირექტორის 2017 წლის 18 მაისის №--- ბრძანებით, მ-----ი გათავისუფლდა გაერთიანებაში შემავალ სოფელ ყ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღის გამგის პოზიციიდან; მ-----ს და თ-----ას შორის 2016 წლის 03 თებერვალს დადებული №-- შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. თ-----ის დირექტორის 2017 25 მაისის №-- წერილობით დასაბუთებაში აღნიშნულია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომის ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა, მას შემდეგ რაც მ-----

—ის მიმართ სოფელ ყ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღში აღმოჩენილი დარღვევების გამო ბოლო ერთი წლის განმავლობაში, 2016 წლის 01 დეკემბრის ბრძანებით უკვე გამოყენებული იყო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობა, ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება. ამავე წერილში მითითებულია, რომ თ-----აში შევიდა თ----- აუდიტის სამსახურის უფროსის ზ-----ს ანგარიში, რის საფუძველზეც გაერთიანების მიერ ჩატარდა მოკვლევა და სოფელ ყ-----ის საბავშვო ბაღის თანამშრომელთა ახსნა-განმარტებით დადგინდა, რომ აუდიტის სამსახურის ანგარიშში აღწერილი ფაქტები შეესაბამებოდა სიმართლეს; კერძოდ, აუდიტორული შემოწმების დროს მ-----მა ხელი შეუშალა აუდიტის სამსახურის თანამშრომლებს გაეგრძელებინათ მათი მოვალეობების შესრულება, დაარღვია შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობა, რაც გახდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.

4.2. პალატა მიუთითებს, რომ ვერ გაიზიარებს აპელანტის პოზიციას მასზედ, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ არასათანადოდ იქნა შეფასებული მოწმეთა ჩვენებები და არამართებულად იქნა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. 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 მოწინააღმდეგე მხარეს ეკისრებოდა, რომელმაც სასამართლოს წინაშე სარწმუნოდ დაასაბუთა, თუ რატომ გახდა აუცილებელი დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, პალატა მიუთითებს შემდეგს:

საქმის მასალებით, მათ შორის მოწმეთა დაკითხვითა, სააპელაციო პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ აუდიტორული შემოწმების დროს სინჯისთვის

განკუთვნილ ულუფაში არ იყო მოთავსებული სინჯისთვის გათვალისწინებული ერთი ცალი გუფთა, რომელიც მოთავსებული იყო ღრმა თეფშზე და მაგიდაზე იდო, ხოლო სინჯის ქილაში მხოლოდ წვნიანი იყო ჩასხმული. ასევე, აპელანტმა მას შემდეგ, რაც შენიშვნა მიიღო ბაგა-ბაღში შესამოწმებლად მისული აუდიტისგან, შექმნა კონფლიქტური სიტუაცია, რის გამოც ვეღარ გაგრძელდა შემოწმება. კონფლიქტური სიტუაციის ხანგრძლივი დროით გაგრძელების ფაქტობრივი გარემოება დაადასტურეს მოწმეებმა - აუდიტის სამსახურის წარმომადგენელმა მ-----მ, თავად ბაგა-ბაღის მწემ - ნ-----მა და ექთანმა - დ-----მა, რომელთა განმარტებითაც, აუდიტს მუშაობაში შეეშალა ხელი იმის გამო, რომ ზემოაღნიშნული ფაქტის შემდეგ ხმამაღალი კამათი დიდხანს გაგრძელდა. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ უდავოა აპელანტის ქმედების შედეგად და მისი მხრიდან კონფლიქტის წამოწყება; ასევე დადგენილია, რომ შემდგომში კონფლიქტმა მიიღო უმართავი ხასიათი, როგორც მოწმეები განმარტავენ, შეუძლებელი გახდა შემოწმების გაგრძელება; ამდენად, სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებები, მოპასუხის შესაგებელი, მოწმეთა ახსნა-განმარტებები, წერილობითი მტკიცებულებები ადასტურებს, რომ 2017 წლის 17 მაისს, მას შემდეგ, რაც აუდიტის სამსახური შიდა აუდიტის სამსახურის წლიური გეგმის მიხედვით შევიდა შესამოწმებლად სოფელ ყ-----ის საბავშვო ბაგა-ბაღში, უდავოდ მოხდა კონფლიქტური სიტუაცია, რომელიც განაპირობა იყო მ-----ის მხრიდან არაადეკვატურმა ქცევამ (აუდიტის შენიშვნაზე, მან სანაგვე ჭურჭელში გადაასხა სინჯისათვის განკუთვნილი ულუფა, რომელიც, ნაცვლად სინჯისთვის განკუთვნილი ქილისა, მოთავსებული იყო ღრმა თეფშზე და მაგიდაზე იდგა, ხოლო, ქილაში მოთავსებული იყო მხოლოდ წვნიანი), ყვირილმა და ხმამაღალმა კამათმა.

4.3. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი მუხლით, შრომა თავისუფალია, ხოლო მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, „დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიები 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 ვალდებულიები იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის

მიერ მიუყვებოდა ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში." შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. ამავდროულად, სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური

ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა.

პალატა მიუთითებს, რომ 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 აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. ასევე, შრომის სამართალში დამკვიდრებული ULTRA 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 თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილებით კანონმდებელი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ბუნებრივად არსებული უფლებრივი უთანასწორობის დაბალანსებას ცდილობს. შესაბამისად, როგორც აღინიშნა, განსახილველ საქმეშიც

დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულება სწორედ დამსაქმებელს ეკისრება.

ასევე აღინიშნა, რომ აუდიტორული შემოწმებისას ადგილზე შექმნილი კონფლიქტი გამოწვეული იყო აპელანტის არამართებული ქმედებით, მის მიერ შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევით, რასაც მოჰყვა აუდიტორული შემოწმების დროს აუდიტორული სამსახურის თანამშრომლებისათვის სამსახურებრივი საქმიანობის ხელშეშლა და შესაბამისად, ვეღარ გაგრძელდა მოცემულ საბავშვო ბაგა-ბაღში აუდიტის მიერ შემოწმება. ამასთან, ასევე დადგენილია, რომ თავად აუდიტის სამსახურის განმარტებით, მის მიერ ვერ მოხერხდა შესაბამისი ოქმის შედგენა შექმნილი მდგომარეობის (კონფლიქტური სიტუაცია) გამო. გარდა აღნიშნულისა, დადგენილია ისიც, რომ 2016 წლის ნოემბერში აღმოჩენილი დარღვევების (მენიუ-ზედნადებით გათვალისწინებული ნორმის დარღვევა, აღსაზრდელებისათვის განკუთვნილი ნორმის მითვისება) გამო მ-----ს თ-----ის დირექტორის 2016 წლის 01 დეკემბრის №--- ბრძანებით, გაერთიანების შინაგანაწესის 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ და „თ“ ქვეპუნქტების უხეში დარღვევისათვის დაუკავდა ათი სამუშაო დღის ანაზღაურება, რის გამოც, პალატის შეფასებით, განსახილველ შემთხვევაში არსებობდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის თანახმად, მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების წინაპირობა. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ აპელანტმა ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოწინააღმდეგე მხარემ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, არ არსებობს გასაჩივრებული ბრძანების გაუქმების სამართლებრივი საფუძველი.

4.4. რაც შეეხება აპელანტის პოზიციას დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის თაობაზე, აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა მიუთითებს შემდეგს:

საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლით, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-14 მუხლი კრძალავს დისკრიმინაციას: ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებით და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი

დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობებისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნით.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის პირველი მუხლის მიხედვით, ყველა ადამიანი იბადება თავისუფალი და თანასწორი თავისი ღირსებებით და უფლებებით. ამ დეკლარაციით გამოცხადებული ყველა უფლება და ყველა თავისუფლება მინიჭებული უნდა ჰქონდეს ყოველ ადამიანს განურჩევლად რაიმე განსხვავებისა, სახელდობრ, რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა რწმენის, ეროვნული თუ სოციალური წარმომავლობის, ქონებრივი თუ სხვა მდგომარეობისა (მე-2 მუხლი); ამავე დეკლარაციის მე-7 მუხლის მე-2 წინადადებით, ყველა ადამიანს აქვს უფლება, თანაბრად იყოს დაცული ამ დეკლარაციის დამრღვევი ყოველგვარი დისკრიმინაციის ყოველგვარი წაქეზებიდან, ხოლო, მე-8 მუხლის შესაბამისად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება, ეფექტიანად იყოს აღდგენილი უფლებებში კომპეტენტური ნაციონალური სასამართლოების მიერ იმ შემთხვევაში, როცა დარღვეულია მისთვის კონსტიტუციით თუ კანონით მინიჭებული ძირითადი უფლებები.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის 2.1. მუხლით, საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. 2.3. მუხლის მიხედვით, ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად. მოხმობილი კანონის მე-4 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად, ნებისმიერი დაწესებულება ვალდებულია, სავარაუდო დისკრიმინაციის ნებისმიერ ფაქტზე სწრაფი და ეფექტიანი რეაგირება მოახდინოს.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ 2016 წლის ნოემბერში აღმოჩენილი დარღვევების გამო მ-----ს თ-----ის დირექტორის 2016 წლის 01 დეკემბრის №--- ბრძანებით, გაერთიანების

შინაგანაწესის 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ და „თ“ ქვეპუნქტების უხეში დარღვევისათვის დაუკავდა ათი სამუშაო დღის ანაზღაურება. ამასთან, დადგენილია, რომ აპელანტმა ხელი მოაწერა 2017 წლის 15 თებერვალს ჩატარებული გაერთიანების დირექტორსა და გაერთიანებაში შემავალი სოფლის საბავშვო ბაგა-ბალების გამგეების კრების N- ოქმს, სადაც განხილული იყო ბაგა-ბალებში მონოტორინგის შედეგად აღმოჩენილი ფაქტები და ბაგა-ბალების გამგეები გაფრთხილებული იყვნენ დარღვევების შემთხვევაში დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომების გამოყენების თაობაზე. შესაბამისად, სააპელაციო პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ 2016 წლის 01 დეკემბრის ბრძანებით, მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაციული მოპყრობა, ვინაიდან, მისთვის ცნობილი იყო, თუ რა სამართლებრივი შედეგები მოჰყვებოდა ბაგა-ბალებში არსებულ დარღვევებს იმის გათვალისწინებით, რომ ის წარმოადგენდა ბაგა-ბალების გამგეს და მეტი წილი პასუხისმგებლობაც სწორედ მასზე მოდიოდა, ამასთან, პალატას მიაჩნია, რომ ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება არ წარმოადგენდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომას და მის მიმართ გამოყენებული იქნა ყველაზე მსუბუქი დისციპლინური სახდელი; აქვე უნდა მიეთითოს, რომ მნიშვნელოვანია თუ რაში მდგომარეობდა თავად დარღვევა; როგორც უკვე აღინიშნა, დასახელებული პასუხისმგებლობა დასაქმებულს დაეკისრა – მენიუ-ზედნადებით გათვალისწინებული ნორმის დარღვევის, აღსაზრდელებისათვის განკუთვნილი ნორმის მითვისებისთვის; გარდა აღნიშნულისა, აღსანიშნავია ისიც, რომ მ----- ი დაეთანხმა მის მიმართ გამოყენებულ დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომას, მისი მხრიდან ხსენებული აქტი არ გასაჩივრებულა და შესაბამისად, სახდელის საფუძვლად მითითებული გარემოებები დადასტურებულად იქნა მიჩნეული. პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზეც, რომ მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნას არ წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფაქტის აღიარება. ამდენად, პალატას საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების თანახმად დადგენილად მიაჩნია, რომ მ-----ის მიმართ ადგილი არ ჰქონია დისკრიმინაციულ მოპყრობას, ვინაიდან, აღნიშნული ფაქტის დადასტურება აპელანტმა (მოსარჩელემ) ვერ უზრუნველყო.

ყოველივე ზემო აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივრის პრეტენზიები პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერებას და საფუძვლიანობას დასაბუთებულ წინააღმდეგობას ვერ უწევს, აპელანტმა ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო, მოწინააღმდეგე მხარემ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რის გამოც არ არსებობს აპელანტის მოთხოვნის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძვლები.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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 ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

6.2. განსახილველ შემთხვევაში, 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 დ გ ი ნ ა:

1. მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თელავის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 17 ნოემბრის გადაწყვეტილება;
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მეოთხე 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.

მოსამართლე:
არევაძე /

/ხათუნა