

საქმე № 330210017001775727

საქმე №2ბ/1398-18



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

23 მაისი, 2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

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

სხდომის მდივანი – ნინო სოლომნიშვილი

აპელანტი - შპს „კ-----“

წარმომადგენელი - დ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - გ----- ს-----

წარმომადგენელი - დ-----

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 15.01.2018 წლის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - პირველი ინსტანციის სასამართლოს
გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

15.01.2018 წლის გადაწყვეტილებით:

1. გ----- ს-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა;
2. შპს „კ-----ს“ გ----- ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 2016 წლის დეკემბრის თვის ხელფასის გადახდა 6 250 ლარის ოდენობით;
3. შპს „კ-----ს“ გ----- ს-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისრა 12 500 ლარი;
4. შპს „კ-----ს“ გ----- ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა შვებულების თანხის ანაზღაურება 6 250 ლარის ოდენობით;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

გ----- ს----- 2014 წლიდან იყო შპს „კ-----ს“ გენერალური დირექტორი.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ. 15-16);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (იხ. 15.01.2018 წლის სხდომის ოქმი);

2016 წლის 14 მაისს შპს „კ-----სა“ და გ----- ს-----ს შორის გაფორმდა ახალი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დაინიშნა კომპანიის გენერალურ დირექტორად ორი წლის ვადით 2018 წლის 14 მაისამდე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 14.05.2016 წლის ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-27);

დაკისრებული მოვალეობის შესრულების სანაცვლოდ გ----- ს-----ის, როგორც კომპანიის გენერალური დირექტორის ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა 6 250 ლარის ოდენობით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 14.05.2016 წლის ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-27);

14.05.2016 წლის ხელშეკრულებით გ----- ს-----ს მიენიჭა უფლება ესარგებლა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით 24 სამუშაო დღე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 14.05.2016 წლის ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-27);

ხელშეკრულების მხარეებს მიენიჭათ უფლება ცალმხრივი ნების გამოვლენის საფუძველზე ვადაზე ადრე შეეწყვიტათ ხელშეკრულება, ერთი თვით ადრე კონტრაქტის წინასწარი გაფრთხილების პირობით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 14.05.2016 წლის ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-27);

მითითებული პირობის (ერთ თვით ადრე გაფრთხილების) დარღვევისათვის შეთანხმებული იქნა პასუხისმგებლობა, კერძოდ იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შემწყვეტი მხარე არ გააფრთხილებდა მის კონტრაქტს დადგენილ ვადაში, ეკისრებოდა ვალდებულება - კომპენსაციის სახით გადაეცა ორი თვის ხელფასის ოდენობის თანხა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 14.05.2016 წლის ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-27);

2016 წლის 14 მაისის ხელშეკრულებით მხარეთა მიერ შეთანხმებული იქნა ასევე შეტყობინების წესი, კერძოდ ნებისმიერი სახის შეტყობინება მხარეს უნდა გაგზავნილიყო წერილობით დაზღვეული ფოსტით ან პირადად გადაცემის გზით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-23);

შპს „კ-----ს“ წესდების შესაბამისად, საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებამოსილებათა რიცხვს განეკუთვნება კომპანიის დირექტორთა დანიშვნა/გათავისუფლება.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- წესდება (ს.ფ. 89-104);

შპს „კ-----ს“ 100%-იანი წილის მფლობელი პარტნიორის - ნ. სუჯაშვილის 2016 წლის 16 დეკემბრის გადაწყვეტილებით მოსარჩელე გ-----

- ს----- გაწვეული იქნა საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობიდან.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 16.12.2016 წლის გადაწყვეტილება (ს.ფ. 122)

2016 წლის 27 დეკემბრის შპს „კ-----ს“ სამეთვალყურეო საბჭოს კრების გადაწყვეტილებით, 27.12.2016 წლიდან გ----- ს----- გათავისუფლებული იქნა გენერალური დირექტორის თანამდებობიდან.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- კრების ოქმი (ს.ფ. 24-27);

- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან;

სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

გ----- ს-----ს შპს „კ-----ს“ მიერ 2016 წლის 27 დეკემბერს მიღებული გადაწყვეტილების თაობაზე, რომელიც ეხებოდა მის ვადაზე ადრე გათავისუფლებას, ეცნობა გადაწყვეტილების სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრაციის შემდგომ. შპს „კ-----ს“ გ----- ს----- მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე ერთი თვით ადრე არ გაუფრთხილებია, რითაც კომპანიის მხრიდან დაირღვა ხელშეკრულებითა და კანონმდებლობით დადგენილი წინაპირობა.

სასამართლომ განმარტა, რომ შპს „კ-----მა“ სამოქალაქო პროცესში დამკვიდრებული შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე ვერ უზრუნველყო მისი მტკიცების ტვირთის სათანადო რეალიზება, სსსკ-ს მე-4 და 102-ე მუხლების საფუძველზე, კერძოდ, მოპასუხე კომპანიამ ვერ დაადასტურა, გ----- ს-----ის გათავისუფლებამდე ერთი თვით ადრე მისი გაფრთხილებისა და ინფორმირებულობის თაობაზე. ხელშეკრულების საფუძველზე კომპანია ვალდებული იყო წერილობითი შეტყობინების საფუძველზე ეცნობებინა დირექტორისათვის მისი მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე. იმ პირობებში, როცა მოსარჩელე მხარე უარყოფს მისი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარ გაფრთხილებას, მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა კომპანიას, რაც მისი მხრიდან ვერ განხორციელდა სათანადოდ, კერძოდ, მოპასუხე კომპანიის არ წარმოდგენია არავითარი წერილობითი მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა გ----- ს-----ის გაფრთხილების ფაქტი, კომპანია მხოლოდ ზეპირი ახსნა-განმარტებით შემოიფარგლა, რაც ვერ მიიჩნევა სადავო ფაქტის დამადასტურებელ სათანადო მტკიცებულებად.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (იხ. 15.01.2018 წლის სხდომის ოქმი);

გ----- ს-----ს გენერალური დირექტორის უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უსარგებლია კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 14.05.2016 წლის ხელშეკრულების მე-7 მუხლით გ----- ს-----ს უფლება ჰქონდა ესარგებლა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით 24 სამუშაო დღის ვადით. კონკრეტულ ფაქტთან მიმართებით სასამართლომ მტკიცების ტვირთის განაწილებისას ყურადღება გაამახვილა იმ მნიშვნელოვან გარემოებაზე, რომ დავის ერთ მხარეს წარმოდგენილია კომპანია, რომელსაც საწარმოს წერილობით

დოკუმენტებთან მიმართებით გააჩნია წვდომა და მათი არსებობის შემთხვევაში ევალება სასამართლოში წარმოდგენა, მიუხედავად აღნიშნულისა კომპანიამ ვერ უზრუნველყო დავის საგანთან მიმართებით კერავითარი სარწმუნო მტკიცებულების წარმოდგენა. შესაბამისად, სასამართლო ვერ დაეყრდნობა კომპანიის მხოლოდ ზეპირ ახსნა-განმარტებას, მითუფრო იმ პირობებში, როდესაც გენერალური დირექტორი სადავოდ ხდის მისი მხრიდან შვებულების გამოყენების ფაქტს.

შპს „კ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭოს გადაწყვეტილებით გ----- ს----- გენერალური დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2016 წლის 27 დეკემბრიდან, შესაბამისად იგი უფლებამოსილია მოითხოვოს გაწეული სამსახურის სანაცვლო ანაზღაურება სრულად.

საქმეში წარმოდგენილია 27.12.2017 წლის კომპანიის სამეთვალყურეო საბჭოს კრების ოქმი, რომლითაც დადგინდა, რომ გ----- ს----- 2016 წლის 27 დეკემბრამდე ახორციელებდა საწარმოს გენერალურ დირექტორობას. სასამართლომ არსებული მტკიცებულების საწინააღმდეგოდ არ გაიზიარა მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ ხელფასის გაანგარიშების ცხრილი და სამსახურობრივ ბარათი, რომელიც შედგენილია თავად მოპასუხე კომპანიის შესაბამისი უფლებამოსილი პირების მიერ. შპს „კ-----მა“ დაადასტურა, რომ მათი მხრიდან 2016 წლის დეკემბრის თვის გასამრჯელო გ----- ს-----ისათვის არ ანაზღაურებულა, რამდენადაც მხარეთა შორის სადავო გახდა მისი ოდენობა. მოპასუხე კომპანიამ ვერ დაადასტურა, რომ გენერალური დირექტორი 2016 წლის 14 დეკემბრიდან არ ცხადდებოდა სამსახურში, არ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს და იგი ფაქტობრივად გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან წინარე თარიღით, აღნიშნული ვერ გახდება გაწეული სამსახურის სანაცვლო გასამრჯელოს გადახდისაგან გათავისუფლების საფუძველი. სასამართლომ მიუთითა, რომ რამდენადაც თავად საწარმომ მიზანშეწონილად ჩათვალა დირექტორის გათავისუფლება 2016 წლის 27 დეკემბრიდან იგი ვალდებულია აუნაზღაუროს მას სრული თვის გასამრჯელო 6250 ლარის ოდენობით, მით უფრო ხელშეკრულებით გათვალისწინებულია თვიური ანაზღაურება და არა ნამუშევარი დღეების შესაბამისი ანაზღაურება.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ გ----- ს-----ის გენერალური დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი მისი მხრიდან ვალდებულებათა არაჯეროვან შესრულება არ გამხდარა.

სასამართლომ კონკრეტულ შემთხვევაში იხელმძღვანელა საწარმოს სამეთვალყურეო კრების ოქმით, ასევე, საქმეში წარმოდგენილი სხვა მტკიცებულებებით, რომლებითაც არ დადასტურდა გ----- ს-----ის მხრიდან ნაკისრ ვალდებულებათა დარღვევა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

„საქართველოს შრომის კოდექსის“ 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით.

ამდენად, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით მოწესრიგებულია კაპიტალური საზოგადოებების მმართველობის ორგანოების ფორმირების წესი, რომელზეც არ ვრცელდება შრომის კოდექსის მოთხოვნები, საზოგადოების დირექტორის ან სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის თანამდებობაზე დანიშვნა/არჩევა, ვალდებულებები საზოგადოების წინაშე, თანამდებობიდან გათავისუფლების წესი და პირობები არ წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულებით მოსაწესრიგებელ საკითხებს. დირექტორი არ წარმოდგენს ჩვეულებრივ დასაქმებულ პირს და შესაბამისად, შრომის კანონმდებლობით დასაქმებულთა დაცვის მიზნით დადგენილი ნორმები, დირექტორის მიმართ არ მოქმედებს. საზოგადოების ხელმძღვანელი პირის მიერ განხორციელებული საქმიანობა არის სამეწარმეო და მისი ურთიერთობა საზოგადოების პარტნიორებთან წესრიგდება „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის საფუძველზე. მხოლოდ ის საკითხები, რაც არ არის მოწესრიგებული „მეწარმეთა შესახებ“ კანონით, საზოგადოების წესდებით, ან თავად დირექტორთან/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, შეიძლება გახდეს შრომის კანონმდებლობით მოწესრიგების საგანი (მაგ, სოციალური გარანტიები, ანაზღაურებადი შვებულება და ა.შ);

ამასთან, სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელეს, როგორც დირექტორსა და მოპასუხეს შორის წარმოშობილი ურთიერთობა წარმოადგენს კორპორაციულ ურთიერთობას, რომელზეც დასაშვებია გარკვეულ შემთხვევებში შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების გავრცელება. სადავო სამართლებრივი ურთიერთობა გააჩერებულია, როგორც კორპორაციული, ასევე, შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი ელემენტებით და ამ სამართლებრივი ურთიერთობის თავისებურებას განსაზღვრავს სწორედ ეს სამართლებრივი ორბუნოვნება. იმ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებიც პირდაპირაა მოწესრიგებული „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის შესაბამისი ნორმებით, მის მიმართ, ცხადია, ვეღარ გავრცელდება შრომის კოდექსის მოწესრიგება, თუმცა, მთელი რიგი საკითხები, რაც არ არის მოწესრიგებული

„მეწარმეთა შესახებ“ კანონით, საზოგადოების წესდებით ან თავად დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, შეიძლება გახდეს შრომის კანონმდებლობით მოწესრიგების საგანი.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ გ----- ს----- 2014 წლიდან ახორციელებდა შპს „კ-----ს“ გენერალურ დირექტორობას, 2016 წლის 14 მაისს მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების საფუძველზე გ. ს----- საწარმოს გენერალურ დირექტორად დაინიშნა ორი წლის ვადით, კერძოდ 2018 წლის 14 მაისამდე. გ----- ს-----ის ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 6250 ლარს.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 71 მუხლი აზუსტებს დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტის პირობებს, რომლებიც უკავშირდება ამ ნების მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციას და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლზე კანონის მითითება არ განაპირობებს მასთან დადებული სახელშეკრულებო შეთანხმების შრომით-სამართლებრივ ხელშეკრულებად მიჩნევას, არამედ, იგი ე.წ. „სასამსახურო ხელშეკრულება“, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობაა და სავსებით განსხვავდება შრომის სამართლისათვის დამახასიათებელი პრინციპებისაგან (საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის საწარმოს ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე - მომსახურების გამწვევი ვალდებულია, გაწიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე - გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის შეთანხმება დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე და უფლებით აღჭურვილ პირს, ფიდუციური ვალდებულების ფარგლებში, აძლევს სრულ დამოუკიდებლობას, იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს. რაც შეეხება შრომით ურთიერთობას, მის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი და შეიძლება დავასკვნათ, რომ ამ ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას), შესაბამისად, საწარმოს დირექტორთან დადებული ვალდებულებით-სამართლებრივი აქტის შეწყვეტის მარეგულირებელი ნორმა სამოქალაქო კოდექსში უნდა იქნას მოძიებული. მეწარმე სუბიექტის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების სამოქალაქო მხარე ყველაზე ახლოს დავალების ხელშეკრულებასთან დგას, რამდენადაც სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლის თანახმად, დავალების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია შეასრულოს მისთვის დავალებული (მინდობილი) ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელითა და ხარჯზე. სასამართლომ განმარტა, რომ დავალება იმ

ხელშეკრულებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან, მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგის დადგომას და როგორც წესი, ეფუძნება ურთიერთნდობას, რწმუნებულის ვალდებულებას წარმოადგენს დავალებული მოქმედების მმართველის გულისხმიერებით წარმოება და მიღწეული შედეგის ადრესატი ხდება წარმოდგენილი პირი. დავალების ხელშეკრულების ვადასთან მიმართებით სამოქალაქო კოდექსი რაიმე მოწესრიგებას არ ითვალისწინებს, არამედ, მისი განსაზღვრა მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული, ამასთანავე, 710-ე მუხლის ძალით, დავალება შეიძლება იყოს სასყიდლიანი, ხოლო, ამავე კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია. მითითებულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ სამეწარმეო იურიდიულ პირს შეუძლია ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ხელმძღვანელთან და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტიდან.

სკ-ს 710-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად მარწმუნებელი ვალდებულია გადაუხადოს რწმუნებულს გასამრჯელო მხოლოდ ხელშეკრულებით ან კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად გასამრჯელო ჩაითვლება უსიტყვოდ შეთანხმებულად, თუ გარემოებათა მიხედვით მოქმედების შესრულება მხოლოდ გასამრჯელოთი არის მოსალოდნელი.

სადავო შემთხვევაში, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ - 1) გ-----ს-----ის ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 6250 ლარს; 2) იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებული იქნა 2016 წლის 27 დეკემბერიდან და 3) 2016 წლის დეკემბრის გასამრჯელო კომპანიის მხრიდან არ გაცემულა, რასაც ადასტურებს თავად მოპასუხე მხარეც და მხოლოდ სადავოდ ხდის გასამრჯელოს ოდენობას. სასამართლომ განმარტა, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები იძლევა კონკრეტული სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველს და სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის მტკიცება დირექტორის მხრიდან დაკისრებული ვალდებულებების არაჯეროვანი განხორციელების გამო გასამრჯელოს ოდენობის შემცირებასთან მიმართებით. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოთხოვნა გაწეული მომსახურების შესაბამისი გასამრჯელოს მიღების თაობაზე საფუძვლიანია და შპს „კ-----ს“ გ-----ს ს-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2016 წლის დეკემბრის თვის ქირის ანაზღაურება 6250 ლარის ოდენობით.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 72 პუნქტი, განსაზღვრავს უფლებამოსილების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების ვალდებულების განხორციელებას შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული გაფრთხილების წესის გამოყენების გზით.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ გ----- ს----- ვადაზე ადრე (27.12.2016წ.) კომპანიის მხრიდან ცალმხრივი ნების გამოვლენის საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, რის შესახებაც გ. ს-----ის ინფორმირება ხელშეკრულებითა და კანონით დადგენილი წესით არ განხორციელებულა.

რამდენადაც, მოსარჩელის გათავისუფლებისას მოპასუხე მხარემ დაარღვია „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 72 პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულება, მოპასუხეს უნდა დაკისრებოდა კანონით გათვალისწინებული ზიანის სახით შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ორი თვის ხელფასის ანაზღაურება. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 71 და 72 პუნქტების შესაბამისად, დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტა კანონმდებელმა დაუკავშირა რეგისტრაციის მომენტს. კანონი ადგენს უფლებამოსილების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების ვალდებულებას (შკ-ს 38-ე მუხლი), რომლის დაუცველად რეგისტრაციის შეწყვეტის განხორციელება შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულისათვის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის დაკისრებას ითვალისწინებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მსგავს რეგულაციას ითვალისწინებდა მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებაც, კერძოდ, ხელშეკრულების მხარეებს მიენიჭათ უფლება ცალმხრივი ნების გამოვლენის საფუძველზე ვადაზე ადრე შეეწყვიტათ ხელშეკრულება, ერთი თვით ადრე კონტრაქტის წინასწარი გაფრთხილების პირობით, ხოლო თუ ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შემწყვეტი მხარე არ გააფრთხილებდა მის კონტრაქტს დადგენილ ვადაში, ეკისრებოდა ვალდებულება - კომპენსაციის სახით გადაეცა ორი თვის ხელფასის ოდენობის თანხა. ამასთან, შეტყობინება უნდა განხორციელებულიყო წერილობითი ფორმით.

რამდენადაც, მოპასუხე კომპანიამ ვერ უზრუნველყო მისი მხრიდან ზემოაღნიშნული პირობის ჯეროვანი შესრულების დადასტურება, სასამართლომ მიიჩნია, რომ იგი ვალდებულია კომპენსაციის სახით გ----- ს-----ს გადასცეს ორი თვის ხელფასის ოდენობის თანხა - 12 500 ლარის ოდენობით, რაც გამომდინარეობს მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებიდან, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონიდან და

„საქართველოს შრომის კოდექსიდან“.

სასამართლოს შეფასებით, მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ ჭრილში მნიშვნელოვანია შეტყობინების ვალდებულების დარღვევისათვის პასუხისმგებლობის განსაზღვრის თვალსაზრისით. გამომდინარე იქიდან, რომ მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ მისი, როგორც დირექტორის მოვალეობების დარღვევა, გამოირიცხებოდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით ამ გარემოების კვალიფიკაცია. აღნიშნული შემთხვევა ესადაგება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტს და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით თანხის გადახდის ვალდებულება.

სასამართლომ განმარტა, რომ შვებულების, ასევე, გამოუყენებელი შვებულების უფლება შრომით ურთიერთობაში წარმოადგენს დასაქმებულის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან უფლებას, რომელსაც შრომის კოდექსი არეგულირებს. მოსარჩელე, როგორც დირექტორი და ამავე დროს, როგორც დასაქმებული უფლებამოსილია, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის საფუძველზე. ეს უკანასკნელი ვალდებულება, გარდა შრომის კოდექსის 21-ე მუხლისა, აღიარებულია ასევე „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციით.

14.05.2016 წლის ხელშეკრულებით გ----- ს-----ს მიენიჭა უფლება ესარგებლა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით 24 სამუშაო დღე. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ გათავისუფლებამდე მოსარჩელეს შვებულებით არ უსარგებლია, იგი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა თანამდებობიდან, ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ გამოუყენებელი შვებულების სახით მოპასუხეს უნდა დაეკისროს გ----- ს-----ის სასარგებლოდ ერთი თვის ხელფასის ანაზღაურება 6250 ლარის ოდენობით.

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

აპელანტის მითითებით, უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 15.01.2018 წლის გადაწყვეტილება და მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ შემდეგ გარემოებათა გამო:

სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომლითაც დასტურდებოდა, რომ მოწინააღმდეგე მხარე სამსახურში არ

გამოცხადებულია 14.12.2016 წლიდან, შესაბამისად 4908.75 ლარი უნდა იქნას გადახდილი (არასრულად), კერძოდ, 2016 წლის დეკემბრის თვეში იყო 27 სამუშაო დღე, ვინაიდან გ----- ს----- შპს „კ-----ში,, მუშაობდა 26.12.2016 წლის ჩათვლით მის მიერ ნამუშევარმა დღეებმა შეადგინა 22 (ოცდაორი) დღე, რადგან გ----- ს-----ის შრომითი ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე შეადგენდა თვეში 5000 ლარს მოქმედი გადასახადების გარეშე. დეკემბრის თვის ასაღები ხელფასის გაანგარიშება მოხდა შემდეგნაირად $5000/27=185,19 \times 22=4074,07$ ლარი. ვინაიდან გ----- ს----- სარგებლობდა დაზღვევის 185 ლარიანი პაკეტით და ორგანიზაცია უნაზღაურებდა მხოლოდ 37 ლარს, $148 (185-37 = 148)$ ლარი ყოველთვიურად მისი ხელფასიდან ირიცხებოდა სადაზღვეო ორგანიზაციაში. 2016 წლის დეკემბრის თვეში მისი კუთვნილი 4074,07 ლარიდან 148 ლარი გადაირიცხა სადაზღვეო ორგანიზაციაში, ამიტომაც დეკემბრის თვის ასანაზღაურებელი თანხა გ----- ს-----ისათვის შეადგენს 3927 ლარს გადასახადების გარეშე, ხოლო, გადასახადების ჩათვლით 4908,75 ლარს და არა 6250 ლარს.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, გ----- ს-----ის კომპანიის ხელმძღვანელობის ყოფნის დროს მიკროსაფინანსო კომპანიაში არსებობდა რიგი დარღვევები - ეროვნული ბანკის მიერ შემოწმების დროს აღმოჩენილია რიგი დარღვევები, რის გამოც კომპანია დააჯარიმეს 35300 ლარით და თვით გენერალური დირექტორი გ.ს----- „მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების მიერ ინფორმაციის მიღების, სისტემატიზაციის, დამუშავებისა და საქართველოს ფინანსური მონიტორინგის სამსახურისთვის გადაცემის წესის შესახებ“ დებულების მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტის მოთხოვნების შეუსრულებლობის გამო დაჯარიმდა 1000 ლარის ოდენობით. აღნიშნული ჯარიმის თანხა 1000 ლარის ოდენობით, მიუხედავად იმისა, რომ დაეკისრა მას პირადათ გადასახდელად, გ.ს-----მ უკანონოდ გადაახდევინა კომპანიას და კომპანიას დასჭირდა აღნიშნული თანხის დაბეგრვა 20% და კომპანიის ხარჯმა გ.ს-----ის პირად ჯარიმაზე შეადგინა 1250 ლარი, ასევე, 2016 წლის 14 დეკემბრიდან - განთავისუფლებამდე არ ცხადდებოდა სამსახურში და არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. გ.ს-----ის დირექტორობის ყოფნის დროს პრობლემური კრედიტების პორტფელი მკვეთრად გაიზარდა - 23897.81 ლარიდან - 1242886,54 ლარამდე, რაც პირდაპირვე მიუთითებს დაკრედიტების არასწორ პოლიტიკას და ყოველივე აღნიშნულის საფუძველზე, რიგი დარღვევების გამო, შრომის კანონმდებლობით, კანონით მეწარმეთა შესახებ და კომპანიის წესდების 13.21.10 მუხლის საფუძველზე იქნა მიღებული გადაწყვეტილება გენერალური დირექტორის ცვლილების შესახებ. ვინაიდან გ. ს-----ის განთავისუფლება მოხდა შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე მუხლის, ზ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული

ვალდებულების უხეშ დარღვევას, მისი განთავისუფლება აგრეთვე განხორციელდა კანონით მეწარმეთა შესახებ და კომპანიის წესდების საფუძველზე, ხოლო კანონმდებლობა ასეთი სახით განთავისუფლების შემთხვევაში არ ითვალისწინებს დასაქმებულისთვის კომპენსაციის გადახდას, კერძოდ შრომის კანონთა კოდექსის 38-ე მუხლის თანახმად კომპენსაციის გადახდა ხორციელდება მხოლოდ 37-ე მუხლით გათვალისწინებული „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ასევე და კანონის მეწარმეთა შესახებ მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის უხეში დარღვევისათვის.

აპელანტის მითითებით, რაც შეეხება გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას, რადგან მოსარჩელე მხარის განთავისუფლება განხორციელდა შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე მუხლის ზ) ქვეპუნქტის შესაბამისად, ხოლო იგივე კანონში 21-ე მუხლის 4 პუნქტის შეაბამისად გამოუყენებელი შვებულება დასაქმებულს მიეცემა მხოლოდ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას და არცერთი მათგანი არ არის შეწყვეტის საფუძველი, შესაბამისად აღნიშნული გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებაც არ უნდა განხორციელდეს.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

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

გ----- ს----- 2014 წლიდან იყო შპს „კ-----ს“ გენერალური დირექტორი.

2016 წლის 14 მაისს შპს „კ-----სა“ და გ----- ს-----ს შორის გაფორმდა ახალი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც იგი დაინიშნა კომპანიის გენერალურ დირექტორად ორი წლის ვადით 2018 წლის 14 მაისამდე.

დაკისრებული მოვალეობის შესრულების სანაცვლოდ გ----- ს-----ის, როგორც კომპანიის გენერალური დირექტორის ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა 6 250 ლარის ოდენობით.

14.05.2016 წლის ხელშეკრულებით გ----- ს-----ს მიენიჭა უფლება ესარგებლა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით 24 სამუშაო დღე.

ხელშეკრულების მხარეებს მიენიჭათ უფლება ცალმხრივი ნების გამოვლენის საფუძველზე ვადაზე ადრე შეეწყვიტათ ხელშეკრულება, ერთი თვით ადრე კონტრაქტის წინასწარი გაფრთხილების პირობით.

მითითებული პირობის (ერთ თვით ადრე გაფრთხილების) დარღვევისათვის შეთანხმებული იქნა პასუხისმგებლობა, კერძოდ იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შემწყვეტი მხარე არ გააფრთხილებდა მის კონტრაქტს დადგენილ ვადაში, ეკისრებოდა ვალდებულება - კომპენსაციის სახით გადაეცა ორი თვის ხელფასის ოდენობის თანხა.

2016 წლის 14 მაისის ხელშეკრულებით მხარეთა მიერ შეთანხმებული იქნა ასევე შეტყობინების წესი, კერძოდ ნებისმიერი სახის შეტყობინება მხარეს უნდა გაგზავნილიყო წერილობით დაზღვეული ფოსტით ან პირადად გადაცემის გზით.

შპს „კ-----ს“ წესდების შესაბამისად, საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებამოსილებათა რიცხვს განეკუთვნება კომპანიის დირექტორთა დანიშვნა/გათავისუფლება.

შპს „კ-----ს“ 100%-იანი წილის მფლობელი პარტნიორის - ნ. სუჯაშვილის 2016 წლის 16 დეკემბრის გადაწყვეტილებით გ----- ს----- გაწვეული იქნა საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობიდან.

2016 წლის 27 დეკემბრის შპს „კ-----ს“ სამეთვალყურეო საბჭოს კრების გადაწყვეტილებით, 27.12.2016 წლიდან გ----- ს----- გათავისუფლებული იქნა გენერალური დირექტორის თანამდებობიდან.

გ----- ს-----ს გენერალური დირექტორის უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უსარგებლია კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით.

შპს „კ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭოს გადაწყვეტილებით გ----- ს----- გენერალური დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2016 წლის 27 დეკემბრიდან.

პალატა განმარტავს, რომ გ----- ს----- 2016 წლის 27 დეკემბრამდე ახორციელებდა საწარმოს გენერალურ დირექტორობას. ამასთან, შპს „კ-----მა“ დაადასტურა, რომ მათი მხრიდან 2016 წლის დეკემბრის თვის გასამრჯელო გ----- ს-----ისათვის არ ანაზღაურებულა, რამდენადაც მხარეთა შორის სადავო გახდა მისი ოდენობა. აპელანტმა ვერ დაადასტურა, რომ გენერალური დირექტორი 2016 წლის 14 დეკემბრიდან არ ცხადდებოდა სამსახურში და არ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს.

პალატას მიაჩნია, რომ გ----- ს-----ის გენერალური დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი მისი მხრიდან ვალდებულებათა არაჯეროვან შესრულება არ გამხდარა.

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 მიუკერძოებელ 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.

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.

პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას, 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“ 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

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

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით მოწესრიგებულია კაპიტალური საზოგადოებების მმართველობის ორგანოების ფორმირების წესი, რომელზეც არ ვრცელდება შრომის კოდექსის მოთხოვნები, საზოგადოების დირექტორის ან სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის თანამდებობაზე დანიშვნა/არჩევა, ვალდებულებები საზოგადოების წინაშე, თანამდებობიდან გათავისუფლების წესი და პირობები არ წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულებით მოსაწესრიგებელ საკითხებს. დირექტორი არ წარმოადგენს ჩვეულებრივ დასაქმებულ პირს და შესაბამისად, შრომის კანონმდებლობით დასაქმებულთა დაცვის მიზნით დადგენილი ნორმები, დირექტორის მიმართ არ მოქმედებს. საზოგადოების ხელმძღვანელი პირის მიერ განხორციელებული საქმიანობა არის სამეწარმეო და მისი ურთიერთობა საზოგადოების პარტნიორებთან წესრიგდება „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის საფუძველზე. მხოლოდ ის საკითხები, რაც არ არის მოწესრიგებული „მეწარმეთა შესახებ“ კანონით, საზოგადოების წესდებით, ან თავად დირექტორთან/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, შეიძლება გახდეს შრომის კანონმდებლობით მოწესრიგების საგანი.

ამასთან, მხარეებს შორის წარმოშობილი ურთიერთობა წარმოადგენს კორპორაციულ ურთიერთობას, რომელზეც დასაშვებია გარკვეულ შემთხვევებში შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების გავრცელება. იმ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებიც პირდაპირაა მოწესრიგებული „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის შესაბამისი ნორმებით, მის მიმართ, ცხადია, ვეღარ გავრცელდება შრომის კოდექსის მოწესრიგება, თუმცა, მთელი რიგი საკითხები, რაც არ არის მოწესრიგებული „მეწარმეთა შესახებ“ კანონით, საზოგადოების წესდებით ან თავად დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, შეიძლება გახდეს შრომის კანონმდებლობით მოწესრიგების საგანი.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ გ----- ს----- 2014 წლიდან იყო შპს „კ-----ს“ გენერალური დირექტორი, 2016 წლის 14 მაისს მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების საფუძველზე გ----- ს----- საწარმოს გენერალურ დირექტორად დაინიშნა ორი წლის ვადით, კერძოდ 2018 წლის 14 მაისამდე. გ----- ს-----ის ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 6250 ლარს.

პალატა განმარტავს, რომ საწარმოს დირექტორთან იდება სასამსახურო ხელშეკრულება და, შესაბამისად, განსახილველ დავაზე მსჯელობისას, მეწარმეთა შესახებ კანონის ნორმებთან ერთად, გამოყენებული უნდა იქნეს, ასევე, დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელი სამართლებრივი ნორმები (სსკ-ის 709-ე და 710-ე მუხლები). დავალების ხელშეკრულება ის

სამართლებრივი საშუალებაა, რომლის მეშვეობითაც პირს შეუძლია მიანდოს თავის რწმუნებულს იურიდიული მომსახურების გაწევა, პარტნიორთა კრებაზე მონაწილეობის მიღება, ფასიან ქაღალდებთან დაკავშირებული ოპერაციების წარმოება და ა.შ., ამ ხელშეკრულების საგანია რწმუნებულის მიერ ერთი ან რამდენიმე მოქმედების შესრულება. მარწმუნებელმა შეიძლება დაავალოს რწმუნებულს როგორც იურიდიული, ისე ფაქტობრივი მოქმედების შესრულება, ვინაიდან, თავად დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელ მუხლში არ არის დაკონკრეტებული რწმუნებულის მიერ შესასრულებელი მოქმედების ხასიათი, ამიტომ ასეთი ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს ყველა იმ მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ სამართლებრივ შედეგს. დავალების ხელშეკრულების ფარგლებში, მარწმუნებელი ვალდებულია გადაუხადოს რწმუნებულს გასამრჯელო [იხ. სუსგ #ას-655-611-2017, 11.07.2017წ; სუსგ #ას-918-884-2016, 10.07.2017 წ.].

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლის თანახმად, დავალების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია შეასრულოს მისთვის დავალებული (მინდობილი) ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელითა და ხარჯზე. ამავე კოდექსის 710-ე მუხლის ძალით, დავალება შეიძლება იყოს სასყიდლიანი, ხოლო, ამავე კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 710-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად მარწმუნებელი ვალდებულია გადაუხადოს რწმუნებულს გასამრჯელო მხოლოდ ხელშეკრულებით ან კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად გასამრჯელო ჩაითვლება უსიტყვოდ შეთანხმებულად, თუ გარემოებათა მიხედვით მოქმედების შესრულება მხოლოდ გასამრჯელოთი არის მოსალოდნელი.

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 თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაუდონ საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება

შეიძლება თვით მხარეთა ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით. ამავე კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს სასამართლო სხდომაზე მათს ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში.

მოცემულ შემთხვევაში სადავო არ არის, რომ გ----- ს-----ის ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 6250 ლარს; იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებული იქნა 2016 წლის 27 დეკემბერიდან და 2016 წლის დეკემბრის გასამრჯელო კომპანიის მხრიდან არ გაცემულა. შესაბამისად, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები იძლევა კონკრეტული სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველს და ვერ იქნება გაზიარებული აპელანტის მტკიცება დირექტორის მხრიდან დაკისრებული ვალდებულებების არაჯეროვანი განხორციელების გამო გასამრჯელოს ოდენობის შემცირებასთან მიმართებით. ამდენად, მოთხოვნა გაწეული მომსახურების შესაბამისი გასამრჯელოს მიღების თაობაზე საფუძვლიანია და შპს „კ-----ს“ გ-----ს ს-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2016 წლის დეკემბრის თვის ანაზღაურება 6250 ლარის ოდენობით. ამასთან, პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ მას მოწინააღმდეგე მხარის სასარგებლოდ გადასახდელად უნდა დაეკისროს დეკემბრის თვის ხელფასის ნაწილის - 4908.75 (გადასახადების ჩათვლით) ლარის ანაზღაურება, რადგან გ----- ს-----მ კომპანიაში დეკემბრის თვეში იმუშავა მხოლოდ 22 დღე და აღნიშნულთან დაკავშირებით მიუთითებს, რომ მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულება ითვალისწინებდა ანაზღაურებას ნამუშევარი დღეების და არა თვეების მიხედვით, ამასთან, როგორც გასაჩივრებული გადაწყვეტილებაშია მითითებული, აპელანტმა ვერ შეძლო იმის დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარმოდგენა, რომ გ----- ს----- კომპანიაში არ ცხადდებოდა დეკემბრის თვეში.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 7² პუნქტი, განსაზღვრავს უფლებამოსილების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების ვალდებულების განხორციელებას შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული გაფრთხილების წესის გამოყენების გზით.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ გ----- ს----- ვადაზე ადრე (27.12.2016წ.) კომპანიის მხრიდან ცალმხრივი ნების გამოვლენის საფუძველზე

გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, რის შესახებაც მოწინააღმდეგე მხარის ინფორმირება ხელშეკრულებითა და კანონით დადგენილი წესით არ განხორციელებულა, კერძოდ, მას აღნიშნულის თაობაზე ეცნობა გადაწყვეტილების სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრაციის შემდგომ. შპს „კ-----ს“ გ----- ს----- მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე ერთი თვით ადრე არ გაუფრთხილებია, რითაც კომპანიის მხრიდან დაირღვა ხელშეკრულებითა და კანონმდებლობით დადგენილი წინაპირობა. ამასთან, შპს „კ-----მა“ ვერ დაადასტურა, გ----- ს-----ის გათავისუფლებამდე ერთი თვით ადრე მისი გაფრთხილებისა და ინფორმირებულობის თაობაზე. ხელშეკრულების საფუძველზე კომპანია ვალდებული იყო წერილობითი შეტყობინების საფუძველზე ეცნობებინა დირექტორისათვის მისი მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე. იმ პირობებში, როცა მოწინააღმდეგე მხარე უარყოფს მისი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარ გაფრთხილებას, მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა კომპანიას, რაც მისი მხრიდან ვერ განხორციელდა სათანადოდ, კერძოდ, აპელანტს არ წარმოუდგენია არავითარი წერილობითი მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა გ----- ს-----ის გაფრთხილების ფაქტი, კომპანია მხოლოდ ზეპირი ახსნა-განმარტებით შემოიფარგლა, რაც ვერ მიიჩნევა სადავო ფაქტის დამადასტურებელ სათანადო მტკიცებულებად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 7¹ და 7² პუნქტების შესაბამისად, დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტა დაკავშირებულია რეგისტრაციის მომენტთან. ამასთან, კანონი ადგენს უფლებამოსილების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების ვალდებულებას, რომლის დაუცველად რეგისტრაციის შეწყვეტის განხორციელება შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულისათვის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის დაკისრებას ითვალისწინებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

განსახილველ შემთხვევაში, ხელშეკრულებით მხარეებს მიენიჭათ უფლება ცალმხრივი ნების გამოვლენის საფუძველზე ვადაზე ადრე შეეწყვიტათ ხელშეკრულება, ერთი თვით ადრე კონტრაქტის წინასწარი გაფრთხილების

პირობით, ხოლო თუ ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შემწყვეტი მხარე არ გააფრთხილებდა მის კონტრაქტს დადგენილ ვადაში, ეკისრებოდა ვალდებულება - კომპენსაციის სახით გადაეცა ორი თვის ხელფასის ოდენობის თანხა. ამასთან, შეტყობინება უნდა განხორციელებულიყო წერილობითი ფორმით.

შესაბამისად, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, რომ აპელანტმა ვერ უზრუნველყო მისი მხრიდან ზემოაღნიშნული პირობის ჯეროვანი შესრულების დადასტურება, რის გამოც იგი ვალდებულია კომპენსაციის სახით გ----- ს-----ს გადასცეს ორი თვის ხელფასის ოდენობის თანხა - 12 500 ლარის ოდენობით, რაც გამომდინარეობს მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებიდან, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონიდან და „საქართველოს შრომის კოდექსიდან“.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება უნდა შეფასდეს მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

მითითებული ნორმის შესაბამისად, სამოქალაქო პროცესში 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. შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

პალატა განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტმა ვერ დაამტკიცა მოწინააღმდეგე მხარის მიერ მისი, როგორც დირექტორის მოვალეობების უხეში დარღვევა, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ 27.12.2016 წლის სამეთვალყურეო კრების ოქმშიც არაფერია მითითებული დირექტორის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევისა და პრეტენზიების თაობაზე, შესაბამისად, აღნიშნული შემთხვევა ესადაგება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტს, რის გამოც აპელანტს უნდა დაეკისროს ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით თანხის გადახდის ვალდებულება.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, რომ შვებულების, ასევე, გამოუყენებელი შვებულების უფლება შრომით ურთიერთობაში წარმოადგენს დასაქმებულის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან უფლებას, რომელსაც შრომის კოდექსი არეგულირებს. მოწინააღმდეგე მხარე, როგორც დირექტორი და ამავე დროს, როგორც დასაქმებული უფლებამოსილია, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის საფუძველზე. ეს უკანასკნელი ვალდებულება, გარდა შრომის კოდექსის 21-ე მუხლისა, აღიარებულია ასევე „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციით.

14.05.2016 წლის ხელშეკრულებით გ----- ს-----ს მიენიჭა უფლება ესარგებლა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით 24 სამუშაო დღე. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ გათავისუფლებამდე გ----- ს-----ს შვებულებით არ

უსარგებლია, იგი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა თანამდებობიდან, ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ გამოუყენებელი შვებულების სახით აპელანტს უნდა დაეკისროს გ----- ს-----ის სასარგებლოდ ერთი თვის ხელფასის ანაზღაურება 6250 ლარის ოდენობით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დასახელებული ფაქტობრივი გარემოებების ერთობლივი და ლოგიკური შეფასების შედეგად, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დასაბუთებულია და არ არსებობს მისი გაუქმების პროცესუალური და სამართლებრივი საფუძვლები.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „კ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 15.01.2018 წლის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის

სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე

**თეა სოხაშვილი-
ნიკოლაიშვილი**

მოსამართლეები:

**ხათუნა
არევაძე**

გოგიტა თოთოსაშვილი