



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/5925-18

„ 27 “ ივნისი, 2019წ.
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – მაკა ბუილლიშვილი

აპელანტი - დ----- ბ-----

წარმომადგენელი შ----- ც-----

-

სსიპ „-----

მოწინააღმდეგე

თ-- შ-----, ი---- ნ-----

მხარე -

წარმომადგენელი

-

გასაჩივრებული
გადაწყვეტილება

– თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
11.05.2018წ. გადაწყვეტილება;

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

არ დაკმაყოფილდა დ----- ბ----- სარჩელი სსიპ „-----
-- მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურებისა თაობაზე.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. მოსარჩელე მუშაობდა სსიპ „-----“ მ-----

----- სპეციალისტად 2014 წლის 1 აპრილიდან, მოპასუხე კომპანიის დირექტორის N--- ბრძანების საფუძველზე.

2.2. 2014 წლის 30 დეკემბერს მოპასუხესა და შპს „-----“ შორის გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელის მოვალეობას დაემატა შპს „-----“ მიმართებაში შესყიდვებთან დაკავშირებით კონტროლის განხორციელება.

2.3. 2014 წლის 30 დეკემბრის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანხის ამოწურვის გამო, მოპასუხესა და შპს „-----“ შორის 2015 წლის 26 ნოემბერს გაფორმდა N----- ანალოგიური მომსახურების მიღების მიზნით ახალი ხელშეკრულება. აღნიშნული ხელშეკრულების ფარგლებში, მოსარჩელის ფუნქციები და მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს შესრულება დაეკისრათ სხვა პირებს, ხოლო მოსარჩელეს დაევალა ს----- დაზიანების შემთხვევაში, კერძო სადაზღვევო კომპანიებთან ურთიერთობა და ავტოსაგზაო შემთხვევებზე მორიგეობა ყოველ ორ დღეში ერთხელ, რაც გამოიხატებოდა იმაში, რომ თუ მოხდებოდა ავტოსატრასპორტო შემთხვევა, დაუყოვნებლივ ადგილზე მისვლა და მოლაპარაკებების წარმოება კომპანიებთან ევალებოდა მოსარჩელეს.

2.4. 2015 წლის 10 დეკემბერს, სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის (არაჯეროვანი შესრულების) გამო, მოპასუხემ მოსარჩელის მიმართ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საყვედური.

2.5. 2015 წლის 30 დეკემბერს, სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის (არაჯეროვანი შესრულების) გამო, მოპასუხემ მოსარჩელის მიმართ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა სასტიკი საყვედური.

2.6. 2016 წლის 18 იანვარს, მოპასუხის N---- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის გამო.

2.7. მოსარჩელის მიმართ, სამუშაო პირობები არსებითად არ შეცვლილა.

უპირველეს ყოვლისა, დასაქმებულის ვალდებულებების შეფასებისათვის, მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული შრომის შინაგანაწესი, რომელსაც მოსარჩელე გაცნობილი იყო კანონით დადგენილი წესით. აღნიშნული 2013 წლის 31 დეკემბრის სსიპ „-----“

შინაგანაწესის მე-14 მუხლის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია პირნათლად შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები და შეასრულოს ყველა მითითება, განკარგულება, ბრძანება, რომლებიც გამოცემულია კანონმდებლობით დადგენილი უფლებამოსილების ფარგლებში.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მის მიმართ მოხდა სამუშაო პირობების არსებითი შეცვლა, ხოლო მოპასუხე აღნიშნავს, რომ ცენტრის მიერ ყველა დავალება მიცემულ იქნა მოსარჩელისთვის მისი კომპეტენციის ფარგლებში.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; გ) სამუშაო ადგილი; დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით. ამავე მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა: ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარობიერ ხარჯებს; ბ) სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არაუმეტეს 90 წუთით. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული ორივე გარემოების ერთდროულად შეცვლა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.

უდავოდ დადგენილია, რომ 2014 წლის 30 დეკემბრის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანხის ამოწურვის გამო, მოპასუხესა და შპს „-----“ შორის 2015 წლის 26 ნოემბერს გაფორმდა N----- ანალოგიური მომსახურების მიღების მიზნით ახალი ხელშეკრულება. აღნიშნული ხელშეკრულების ფარგლებში, მოსარჩელის ფუნქციები და მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს შესრულება დაეკისრათ სხვა პირებს, ხოლო მოსარჩელეს დაევალა ს----- დაზიანების შემთხვევაში, კერძო სადაზღვევო კომპანიებთან ურთიერთობა და ავტოსაგზაო შემთხვევებზე

მორიგეობა ყოველ ორ დღეში ერთხელ, რაც გამოიხატებოდა იმაში, რომ თუ მოხდებოდა ავტოსატრასპორტო შემთხვევა, დაუყოვნებლივ ადგილზე მისვლა და მოლაპარაკებების წარმოება კომპანიებთან ევალებოდა მოსარჩელეს (იხ. 3.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ადგილი არ აქვს მოსარჩელისთვის სამუშაო პირობების შეცვლას, ვინაიდან მოპასუხესა და შპს „-----“ შორის გაფორმებული ახალი ხელშეკრულებით, განისაზღვრა მოპასუხე კომპანიის თანამშრომელთა უფლებამოსილება როტაციის პრინციპით. აღნიშნულის უფლებამოსილება კი მოპასუხეს ჰქონდა შრომითი შინაგანაწესის საფუძველზე, რომელსაც თავად მოსარჩელეც ეთანხმებოდა. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელისთვის შესაძლებელია გარკვეული სამუშაო ყოფილიყო მიუღებელი, თუმცა მას გააჩნდა ვალდებულება შეესრულებინა კომპანიის ხელმძღვანელობის მითითებები, ბრძანებები და განკარგულებები. ამასთან, მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ არის შრომის კოდექსით დადგენილი არსებით პირობების შეცვლის საფუძველები და არსებული ცვლილებები არაარსებითია და არ საჭიროებდა შეთანხმებას დასაქმებულთან, ვინაიდან აღნიშნული მოხდა კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე და მოსარჩელეს დაევალა მისი კომპეტენციის ფარგლებში გარკვეული სამუშაოს შესრულება, ხოლო ანაზღაურების წესი და სხვა არსებითი კომპონენტები მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დარჩა უცვლელი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელის მიმართ, არ ჰქონია ადგილი სამუშაო პირობების არსებით შეცვლას.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.8. მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტი - 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.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად, დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას. დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი

გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის შრომითი ვალდებულებების შეუსრულებლობის/არაჯეროვანი შესრულების გამო.

უდავოდ დადგენილია, რომ: 2015 წლის 10 დეკემბერს, სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის (არაჯეროვანი შესრულების) გამო, მოპასუხემ მოსარჩელის მიმართ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საყვედური (იხ. 3.1.4 უდავო ფაქტ. გარემოება); 2015 წლის 30 დეკემბერს, სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის (არაჯეროვანი შესრულების) გამო, მოპასუხემ მოსარჩელის მიმართ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა სასტიკი საყვედური (იხ. 3.1.5 უდავო ფაქტ. გარემოება); 2016 წლის 18 იანვარს, მოპასუხის N--- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის გამო. ზემოაღნიშნულ სამივე შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა გამოიხატა, მორიგეობის გრაფიკის შესაბამისად, მასზე დაკისრებული მოვალეობის, კერძოდ, შემთხვევის ადგილზე გასვლაზე უარის თქმით. დადგენილი გარემოებაა, რომ მოსარჩელის სამუშაო პირობები არსებითად არ შეცვლილა (იხ. 3.1.1. სადავო ფაქტ. გარემოება).

მოპასუხის შრომითი შინაგანაწესის 22-ე პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინურ დარღვევას წარმოადგენს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება. ამავე შინაგანაწესის 23-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინური დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულის მიმართ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა სამსახურიდან დათხოვნა.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეთა შორის ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა არ მომხდარა, ასევე დადგენილია და მოსარჩელე თავად უთითებს, რომ არ ჰქონდა მართვის მოწმობა, რის გამოც ვერ ახერხებდა სამუშაოს ჯეროვნად შესრულებას. უდავო გარემოებაა, რომ მოსარჩელის

გათავისუფლებამდე 1 წლის განმავლობაში მოსარჩელეს გამოცხადებული ჰქონდა საყვედური და სასტიკი საყვედური ანუ 2 დისციპლინური სახდელი, რაც საფუძველს აძლევდა მოპასუხეს მოსარჩელის მიერ 1 წლის განმავლობაში შრომითი პირობების დარღვევის შემთხვევაში გაეთავისუფლებინა იგი სამსახურიდან. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის 2016 წლის 18 იანვრის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე კანონიერი და დასაბუთებულია, არ ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს და შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

2.9. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერია, შესაბამისად არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, სახეზე არ არის დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხეებისთვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილ მე-13 ხელფასის თანხას, აღნიშნულის დაკისრების საფუძველიც არ არსებობს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, გაუგებარია, რას დაეყრდნო სასამართლო, როდესაც უდავო გარემოებად მიიჩნია, თითქოს მხოლოდ ს----- გაფორმებული ხელშეკრულების შემდეგ მოხდა სადავო ფუნქციის დამატება. ს----- რემონტი მანამდეც ხორციელდებოდა და ამ რემონტის მონიტორინგს სწორედ მოსარჩელე ახორციელებდა.

3.2. სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები და განმარტა, რომ დამსაქმებლის მიერ არსებითად არ შეცვლილა დ----- ბ----- სამუშაო პირობები. სასამართლომ მხედველობაში არ მიიღო ის გარემოება,

რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს შინაგანაწესის ნორმების დარღვევით განუსაზღვრა არსებითად განსხვავებული სამუშაო, ფუნქციები, ადგილი და გრაფიკი, რაც დადასტურდა მხარეთა ახსნა-განმარტებებით. შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. მოსარჩელე 2014 წელს დაინიშნა თანამდებობაზე კონკურსის წესით. მას ამ დროს არ გააჩნდა მართვის მოწმობა, აღნიშნული მოთხოვნილი არ ყოფილა საკონკურსო პირობებით. მუშაობის დაწყების მომენტიდან მოსარჩელის ფუნქციას წარმოადგენდა დაზიანებული მანქანების რემონტის ხარჯების სისწორის კონტროლი, რაც გულისხმობდა მის მიერ მიმწოდებლის სახელმწიფო შესყიდვებთან დაკავშირებული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგს. მოსარჩელეს სამუშაო ადგილი გამოყოფილი ჰქონდა მიმწოდებლის ოფისში, სადაც მიმდინარეობდა სახელმწიფო შესყიდვის (დ-----) ფინანსური და ხარისხობრივი მონიტორინგი. მოსარჩელე სწორედ მ----- კონტროლით იყო დაკავებული და მას ყოველთვის ნორმირებული სამუშაო გრაფიკი ჰქონდა. 2015 წლის ნოემბრის თვიდან დასაქმებულთან შეთანხმების გარეშე შინაგანაწესის მოთხოვნათა დარღვევით მას დაევალა ავტოსაგზაო შემთხვევებზე მორიგეობა, ანუ შემთხვევის ადგილზე ქალაქის ნებისმიერ წერტილში დაუყოვნებლივ გამოცხადება. 2015 წლის ნოემბრიდან მოსარჩელეს განესაზღვრა 24 საათიანი მორიგეობა. მოპასუხე აღნიშნავდა, რომ ის ახალი ფუნქციები, ისედაც შედიოდა მოსარჩელის ფუნქციაში, რადგან შინაგანაწესით მას ნებისმიერი სხვა განკარგულების შესრულების ვალდებულება ჰქონდა. მოპასუხის აღნიშნულ მსჯელობას დაეთანხმა სასამართლოც. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელეს დაევალა მანქანების დაზიანების შემთხვევაში კერძო სადაზღვევო კომპანიებთან ურთიერთობა და ავტოსაგზაო შემთხვევებზე მორიგეობა ორ დღეში ერთხელ. ავტოსატრანსპორტო შემთხვევისას მოსარჩელეს ევალებოდა დაუყოვნებლივ ადგილზე მისვლა და მოლაპარაკებების წარმოება. ამ კონტექსტში სასამართლოს არ უმსჯელია, თუ რამდენად იყო აღნიშნული დავალება მოსარჩელის კომპეტენცია და შეეძლო თუ არა დასაქმებულს მისი შესრულება. კერძოდ, შეეძლო თუ არა სამუშაო ადგილზე დროულად მისვლა. იმის გათვალისწინებით, რომ ავტოსაგზაო შემთხვევები ხშირ შემთხვევაში ღამით ხდებოდა, შემთხვევის ადგილზე საზოგადოებრივი ტრანსპორტით მისვლა შეუძლებელი იყო, იწვევდა არათანაზომიერ ხარჯებს, ვინაიდან ტაქსი წარმოადგენდა ადგილზე მისვლის ერთადერთ საშუალებას. უნდა აღინიშნოს, რომ შემთხვევის ადგილას ხელმისაწვდომი ტრანსპორტით მისვლა მოსარჩელისთვის შეუძლებელი იყო დღის ნებისმიერ სხვა მონაკვეთში, ვინაიდან შეცვლილი ფუნქცია მოითხოვდა მყისიერ რეაგირებას. სამსახურის ყველა სხვა თანამშრომელი ამ ფუნქციას ახორციელებს სწორედ ავტომანქანის მართვის მეშვეობით, რის შესაძლებლობასაც მოსარჩელე მოკლებული იყო.

სასამართლომ უყურადღებოდ დატოვა ის ფაქტი, რომ განთავისუფლების მთავარი საფუძველი, მორიგეობის გეგმა-გრაფიკი გამოიცა შინაგანაწესის

მოთხოვნათა უხეში დარღვევით. შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-7 ნაწილი მოითხოვს, რომ მორიგეობის ან ცვლაში მუშაობის განრიგი გამოცეს სამსახურის უფროსის მიერ და დამტკიცდეს ცენტრის დირექტორის მიერ. მოცემულ შემთხვევაში მას ხელს აწერდა განყოფილების უფროსი და არა სამსახურის უფროსი. ასევე იგი არ ყოფილა დამტკიცებული ცენტრის დირექტორის მიერ, რაც იმას ნიშნავს, რომ მორიგეობის გეგმა-გრაფიკი შინაგანაწესის მიხედვით საერთოდ არ არსებობდა.

სასამართლომ არ მიუთითა, რომ დ----- ბ----- არ ეთანხმებოდა სამუშაო პირობების არსებით ცვლილებას და ხელი არ მოუწერია მორიგეობის გეგმა-გრაფიკზე. უფრო მეტიც, წერილით მიმართა სამსახურის უფროსს და აუხსნა, მართვის მოწმობის არქონასთან დაკავშირებული სირთულეები, ითხოვა პრობლემის მოსაგვარებელი დრო.

სასამართლოს ყურადღება უნდა გაემახვილებინა იმ გარემოებაზე, რომ დამსაქმებლის მხრიდან სამუშაო პირობების შეცვლა მიზნად ისახავდა მოსარჩელისთვის ხელოვნურად ისეთი პირობების შექმნას, რომელშიც იგი ვერ შეასრულებდა თავის მოვალეობებს და დამსაქმებელს მისი განთავისუფლების შესაძლებლობას მისცემდა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. 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. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ

დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1. სსიპ „-----“ 2014 წლის 1 აპრილის N--- ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ „-----“ მ-----
----- სპეციალისტად (ტ.1, ს.ფ. 10).

4.2. 2016 წლის 18 იანვარს მოპასუხის N--- ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (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) (ტ.1, ს.ფ. 13).

ამდენად, მითითებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერების შემოწმებისას უნდა დადგინდეს ორი წინაპირობა:

- დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენება;
- ამის შემდგომ დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა.

4.3. დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: საყვედური, სასტიკი საყვედური, კერძოდ:

- 2015 წლის 10 დეკემბერს, სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის (არაჯეროვანი შესრულების) გამო, მოპასუხემ მოსარჩელის მიმართ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საყვედური (ტ.1, ს.ფ. 11).

- 2015 წლის 30 დეკემბერს, სამსახურებრივი მოვალეობის

შეუსრულებლობის (არაჯეროვანი შესრულების) გამო, მოპასუხემ მოსარჩელის მიმართ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა სასტიკი საყვედური (ტ.1, ს.ფ. 12).

პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ 10.12.2015წ. და 30.12.2015წ. ბრძანებები მოსარჩელისთვის საყვედურის და სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ მოსარჩელის მიერ სარჩელით სადავოდ გამხდარი არ არის, რის გამოც სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს აღნიშნული ბრძანებების კანონიერებაზე და დადგენილად ითვლება მოსარჩელის მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევები.

4.4. 30.12.2015წ. შემდგომ (ანუ სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შემდგომ) დასაქმებულის მხრიდან დარღვეულ იქნა მისთვის დაკისრებული შრომითი ვალდებულებები.

საქმეში წარმოდგენილი მოხსენებითი ბარათების თანახმად, 2016 წლის 05 იანვარს მომხდარ ავტოსაგზაო შემთხვევებზე გრაფიკის მიხედვით, რეაგირება უწევდა დ----- ბ-----ს, რომელსაც მიეცა შესაბამისი მითითება 18:30 სთ-ზე. მიუხედავად სამუშაო პერიოდისა, მან უარი განაცხადა ავტოსაგზაო შემთხვევაზე გასვლაზე, ამიტომ საჭირო გახდა სხვა თანამშრომლის მოძიება. 2016 წლის 12 იანვარს შიდა მონიტორინგის თანამშრომლების მიერ ახსნა-განმარტება ჩამოერთვა დ----- ბ-----ს, სადაც მან აღნიშნა, რომ არ ეთანხმება შედგენილ გრაფიკს, რადგან არ გააჩნია მართვის მოწმობა და შესაბამისად, ვერ გავიდოდა შემთხვევის ადგილზე ცენტრის კუთვნილი მორიგე ავტომობილით, ხოლო საზოგადოებრივი ტრანსპორტით სამსახურის საქმეებზე სიარული მას არ ევალება (ტ.1, ს.ფ. 111-114). მოპასუხის შიდა მონიტორინგის სამსახურის 12.01.2016წ. მოხსენებით ბარათში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელეს ანალოგიური შემთხვევების გამო 10.12.2015წ. და 30.12.2015წ. ბრძანებით უკვე მიღებული აქვს საყვედური და სასტიკი საყვედური, რის გამოც მიზანშეწონილია დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - სამსახურიდან დათხოვნა (ტ.1, ს.ფ. 111-112).

მოსარჩელე სადავოდ ხდის მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების მართლობიერებას იმ დასაბუთებით, რომ დამსაქმებლის ცალმხრივი გადაწყვეტილებით არსებითად შეიცვალა მისი შრომითი პირობები, რამაც შრომითი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება განაპირობა.

პალატა იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემულ მსჯელობას მასზედ, რომ მოსარჩელის მიმართ ადგილი არ ჰქონია სამუშაო პირობების არსებით შეცვლას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის თანახმად,

შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; გ) სამუშაო ადგილი; დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით. ამავდროულად მე-4 და მე-5 პუნქტების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა: ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარობიერ ხარჯებს; ბ) სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არაუმეტეს 90 წუთით. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული ორივე გარემოების ერთდროულად შეცვლა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.

30.12.2014წ. მოპასუხესა და შპს „-----“ შორის გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელის მოვალეობას დაემატა შპს „-----“ მიმართებაში შესყიდვებთან დაკავშირებით კონტროლის განხორციელება.

30.12.2014წ. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანხის ამოწურვის გამო, მოპასუხესა და შპს „-----“ შორის 2015 წლის 26 ნოემბერს გაფორმდა N------ ანალოგიური მომსახურების მიღების მიზნით ახალი ხელშეკრულება. აღნიშნული ხელშეკრულების ფარგლებში, მოსარჩელის ფუნქციები და მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს შესრულება დაეკისრათ სხვა პირებს, ხოლო მოსარჩელეს დაევალა ს----- დაზიანების შემთხვევაში, კერძო სადაზღვევო კომპანიებთან ურთიერთობა და ავტოსაგზაო შემთხვევებზე მორიგეობა ყოველ ორ დღეში ერთხელ, რაც გამოიხატებოდა იმაში, რომ თუ მოხდებოდა ავტოსატრასპორტო შემთხვევა, დაუყოვნებლივ ადგილზე მისვლა და მოლაპარაკებების წარმოება კომპანიებთან ევალეობა მოსარჩელეს (იხ.: სარჩელი, შესაგებელი, 30.12.2014წ. და 26.11.2015წ. ხელშეკრულებები). პალატა იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემულ მსჯელობას

მასზედ, რომ მოპასუხეს უფლება ჰქონდა სადავო შემთხვევაში კომპანიის თანამშრომელთა უფლებამოსილება განესაზღვრა როტაციის პრინციპით. შრომითი შინაგანაწესის საფუძველზე დასაქმებულს გააჩნდა ვალდებულება შეესრულებინა კომპანიის ხელმძღვანელობის მითითებები, ბრძანებები და განკარგულებები. ამასთან, სახეზე არ არის შრომის კოდექსით დადგენილი არსებითი პირობების შეცვლის საფუძვლები და არსებული ცვლილებები არაარსებითია და არ საჭიროებდა შეთანხმებას დასაქმებულთან, ვინაიდან აღნიშნული მოხდა კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე და მოსარჩელეს დაევალა მისი კომპეტენციის ფარგლებში გარკვეული სამუშაოს შესრულება, ხოლო ანაზღაურების წესი და სხვა არსებითი კომპონენტები მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დარჩა უცვლელი. ამდენად, უსაფუძვლოა მსეჯლობა შრომის პირობების არსებითი ცვლილების თობაზე, რამაც დაკისრებული შრომითი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება განაპირობა.

საქმის მასალებში წარმოდგენილი არ არის რაიმე მტკიცებულება, რაც მიუთითებდა იმაზე, რომ მოსარჩელე რაიმე ფორმით შეეცადა შეესრულებინა დაკისრებული მოვალეობა და მორიგეობის დროს გასულიყო შემთხვევის ადგილზე, შესაბამისად, სასამართლო ვერ იმსჯელებს შემთხვევის ადგილზე მოსარჩელის მიერ საკუთარი სახსრებით საზოგადოებრივი ტრანსპორტით ან ტაქსით გასვლის შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ დ.ბ----- სასარგებლოდ სამსახურეობრივი მოვალეობის შესასრულებლად გაწეული ხარჯის შემდგომში ანაზღაურების საკითხზე, რაზედაც მიუთითებს მოწინააღმდეგე მხარე.

პალატის მოსაზრებით, მხოლოდ ის ფაქტი, რომ მას არ გააჩნია მართვის მოწმობა, განხილული ვერ იქნება დაკისრებული შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობის გამამართლებელ გარემოებად. რაც შეეხება აპელანტის მსჯელობას მასზედ, რომ იგი ვერ ისარგებლებდა საზოგადოებრივი ტრანსპორტით, ვინაიდან შემთხვევები უმეტესად ღამით ხდება, პალატა მიუთითებს, რომ, მაგალითისთვის, როგორც საქმის მასალებით დგინდება, 21.11.2015წ. შემთხვევა მოხდა 13:30 საათზე, ხოლო 05.01.2016წ. - 18:30 საათზე, თუმცა არცერთ შემთხვევაში მოსარჩელე არ გამოცხადებულა შემთხვევის ადგილზე (ტ.1., ს.ფ. 99-103). როგორც 12.01.2016წ. ახსნა-განმარტებაში მოსარჩელე მიუთითებს, მას არ გააჩნდა მართვის მოწმობა, ვერ ისარგებლებდა ცენტრის ავტომობილით. მასთან, დასაქმებულმა განმარტა, რომ საკუთარი სახსრებით ვერ შეძლებდა ავარიებზე გასვლას, ვინაიდან ოპერატიულობის საჭიროებიდან გამომდინარე უნდა ესარგებლა ტაქსის მომსახურებით, რასაც მისი ხელფასი არ ეყოფოდა (ტ.1, ს.ფ. 116). ყოველივე ზემოაღნიშნულის მხედველობაში მიღებით პალატას დადგენილად მიაჩნია 30.12.2015წ. შემდგომ (ანუ სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შემდგომ) დასაქმებულის მხრიდან მისთვის დაკისრებული შრომითი ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი.

4.5. შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა. საქართველოს

კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილი იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომელიც ადგენს ქცევის შემდეგ წესს:

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია 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.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობების და პროცედურასთან მიმართებაში გათვალისწინებულია ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით მოწესრიგებული გრძელვადიანი ხელშეკრულების მოშლისათვის გათვალისწინებული წესი და პირობები. სახელშეკრულებო ურთიერთობაში ხელშეკრულების მხარის მიერ ვალდებულების დარღვევისას გამოიყენება სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლით გათვალისწინებული წესი. მხარეს, რომელმაც დაარღვია ვალდებულება, მეორე მხარის მიერ განესაზღვრება დამატებითი ვადა ნაკლის გამოსასწორებლად ან, ვალდებულების დარღვევის სპეციფიკის მიხედვით, მიეცემა გაფრთხილება. შრომითი ურთიერთობის თავისებურება სწორედ გაფრთხილების გამოყენებას გულისხმობდა. გაფრთხილების უშედეგოდ ანუ შესაბამისი დარღვევის გამეორების შემთხვევაში, მხარე უფლებამოსილი იყო შეეწყვიტა ხელშეკრულება. გაფრთხილების დანიშნულება, პალატის მტკიცებით, დასაქმებულის მიერ აღნიშნული გარემოებების არსებობის, მისი აღკვეთის აუცილებლობისა და შესაძლო სამართლებრივი შედეგების გაცნობიერებაა. იმ შემთხვევაში, თუკი გაფრთხილებას სასურველი შედეგი არ მოჰყვება, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია დასაქმებულის მხრიდან შრომითი

ვალდებულებების არაერთგზის დარღვევა და შესაბამისი სანქციების დაკისრება, ასევე შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტი ბოლო დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდეგომაც, რაც საკმარისი საფუძველია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის. ამასთან, პალატას მიაჩნია, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისათვის დამსაქმებლის მხრიდან მიღებული იქნა ყველა ზომა, რომელიც არსებულ ვითარებას გააუმჯობესებდა და დასაქმებულ მუშაკს უფრო გულისხმიერად მოქცევას აიძულებდა, რაც მიუთითებს იმ ფაქტზე, რომ უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი ჰქონდა დაკარგული. შესაბამისად, 18.01.2016წ. მდგომარეობით აღარ არსებობდა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენების საფუძველი და ისეთი უკიდურესი ფორმა, როგორიც სამსახურიდან განთავისუფლებაა, ადეკვატური იყო დარღვევების ხასიათიდან და არაერთგზისობიდან გამომდინარე. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი. არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების წანამძღვრები.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული, კანონიერია და სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველებს.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სააპელაციო საჩივარზე ბრძანების ბათილობის და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა

პალატამ დაადგინა

1. დ---- ბ----- სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 11.05.2018წ. გადაწყვეტილება.
3. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივრისთვის გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე :

ოთარ სიჭინავა