

საქმე №330210016001462727

საქმე №28/1077-19



თბილისის სააპელაციო

სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

25 ივლისი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი – მაკა ბუილიშვილი

აპელანტი - უცხოური საწარმო ბ---- ე----- (კ-----) ლ-----
წარმომადგენლები - ზ----- ქ-----ი; ო---- ყ-----ე; გ----- ყ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარეები - ვ----- გ-----ე
წარმომადგენელი - მ--- მ-----ე

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა; სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე ვ----- გ-----ემ თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე უცხოური საწარმო ბ---- ე----- (კ-----) ლ-----ის მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2016 წლის 6 მაისის გადაწყვეტილება ვ----- გ-----ის 2016 წლის 9 მაისიდან სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და 2016 წლის 2 ივნისის გადაწყვეტილება 2016 წლის 6 მაისის გადაწყვეტილების ძალაში დატოვების თაობაზე; ბათილად იქნას ცნობილი 2015 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება ვ----- გ-----ისთვის საყვედურის გამოცხადების თაობაზე; მოსარჩელე ვ----- გ-----ე აღდგენილ იქნას უცხოური საწარმო ბ---- ე----- (კ-----) ლ-----ში საგადასახადო და საბაჟო მრჩევლის თანამდებობაზე; მოპასუხე უცხოური საწარმო ბ---- ე----- (კ-----) ლ-----ს მოსარჩელე ვ----- გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 9 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 5546,40

ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობა საბოლოო გაფრთხილება და ასევე მისი სამსახურიდან გათავისუფლება კანონიერია. კერძოდ, რაც შეეხება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომას, აშკარად იყო მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის დარღვევა, ვინაიდან მოსარჩელემ კომპანიის კონტრაქტორს ტარიფების შესახებ ინფორმაცია გადაუგზავნა პირადად მასთან დაკავშირებულ კონტრაქტორის კონკურენტ პირებს, თანაც კომპანიას დაუმალა და არ განაცხადა ინტერესთა კონფლიქტის არსებობის შესახებ, რის თაობაზეც მოსარჩელემ კომპანიას აცნობა მხოლოდ შიდა გამოძიების დასრულების, დარღვევის ფაქტების გამოვლენისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების მიღების შემდგომ. რაც შეეხება, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს, აღნიშნულის მიზეზი გახდა ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს თავისი სამსახურებრივი პოზიციიდან გამომდინარე ევალებოდა საბაჟო საკითხების კონტროლი და ამ კუთხით მომსახურების მიმწოდებლების ინვოისების თვალყურის დევნება, თუ რამდენად შეესაბამებოდა ინვოისი მომწოდებელთან გაფორმებული კონტრაქტის პირობებს. მოსარჩელემ მხოლოდ ერთ მისთვის დაინტერესებულ კომპანიას მისცა ე.წ. ზეპირი ინსტრუქცია, რომ ტვირთის განბაჟებისას საქონელი მოექცია არა ერთი საბაჟო დეკლარაციის ფარგლებში, არამედ განებაჟებინა საქონელი მიმღები კომპანიებისა და საქონლის სახეობების, შესყიდვის შეკვეთების მიხედვით, რის გამოც შპს „ტ-----“ ანბაჟებდა ერთ ტვირთს არა ერთი დეკლარაციის, არამედ უფრო მეტი დეკლარაციის ფარგლებში, რაც ხელოვნურად ზრდიდა მის შემოსავლებს და დაზარალებდა მოპასუხე კომპანიას, ვინაიდან კომპანია თითოეულ დეკლარაციაში შპს „ტ-----ს“ უხდიდა 220 ლარს. მოსარჩელე კერიფიკაციას უკეთებდა შპს „ტ-----ის“ ინვოისებს, რომლებიც გამოწერილი იყო კონტრაქტის პირობების დარღვევით, რითაც კომპანიას მიაღება ასეულ ათასობით მატერიალური ზიანი. გარდა ყოველივე ზემოაღნიშნული დარღვევების არსებობისა, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნები ხანდაზმულია.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა და ბათილად იქნა ცნობილი უცხოური საწარმო ბ---- ე----- (კ-----) ლ-----ის 2016 წლის 6 მაისის გადაწყვეტილება 2016 წლის 9 მაისიდან ვ----- გ-----ის სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ; ბათილად იქნა ცნობილი უცხოური საწარმო ბ---- ე----- (კ-----) ლ-----ის 2015 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება ვ----- გ-----ისათვის საბოლოო წერილობითი გაფრთხილების მიცემის თაობაზე; მოსარჩელე ვ----- გ----- ე აღდგენილ იქნა უცხოური საწარმო ბ---- ე----- (კ-----) ლ-----ში საგადასახადო და საბაჟო მრჩევლის თანამდებობაზე. მოპასუხე უცხოური საწარმო ბ---- ე----- (კ-----) ლ-----ს მოსარჩელე ვ----- გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 9 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 5546,40 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება; მოპასუხე უცხოური საწარმო ბ---- ე----- (კ-----) ლ-----ს დაეკისრა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 1896,70 ლარის გადახდა;

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება უცხოური საწარმო ბ----- ე----- (კ-----) ლ----- ის წარმომადგენელმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტი ასაჩივრებს, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილებას და მოითხოვს გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება და მოსარჩელეს უარი ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

5.2. აპელანტმა ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა, შემდეგ საფუძვლებზე მითითებით:

აპელანტი განმარტავს რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება არის უსაფუძვლო, არ შეესაბამება საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს, წინააღმდეგობაში მოდის საქმეში არსებულ მტკიცებულებებთან, კანონთან და არსებულ სასამართლო პრაქტიკასთან. საჩივრის ავტორის მითითებით სასამართლომ ინტერესთა კონფლიქტის არსებობა-არარსებობის საკითხთან დაკავშირებით გაითვალისწინა მოსარჩელის პოზიცია და დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან დარღვევას ადგილი არ ჰქონია, მაშინ როდესაც საქმის მასალებს არ დაურთო საქმის მათ მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები, რომელიც საპირისპიროს ადასტურებდა. აპელანტმა განმარტა, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ სადავო ბრძანება უსაფუძვლოდ ცნო ბათილად, ვინაიდან მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება მის მიერ ჩადენილი ქმედების ადეკვატური იყო. აპელანტი ასევე, მოუთითებს, რომ სასამართლომ გადაწყვეტილებაში იმსჯელა მხოლოდ პირველ და მესამე დარღვევასთან დაკავშირებით, ხოლო შეწყვეტის მეორე საფუძველზე სასამართლოს საერთოდ არ უმსჯელია.

საჩივრის ავტორი მიუთითებს, რომ სარჩელი არის ხანდაზმული და სასამართლომ ამ ნაწილში საერთოდ არ იმსჯელა, აპელანტმა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დამკვიდრებულ პრაქტიკაზე მიუთითა და განმარტა, რომ უსაფუძვლოა ასევე, უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთოვნა სამსახურში აღდგენისა და კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში. ამასთან აპელანტი აღნიშნავს, რომ სსსკ-ს 59-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე დავა სასამართლომ უნდა განიხილოს ერთი თვის ვადაში. სარჩელი მიღებულ იქნა განსახილველად, 2016 წლის 12 აგვისტოს, ხოლო გადაწყვეტილება სასამართლოს მიერ კომპანიას გაეგზავნა 2018 წლის 12 თებერვალს. შესაბამისად, აპელანტს მიაჩნია, რომ კომპანიას კომპენსაციის გადახდა არ უნდა დაეკისროს, მით უმეტეს, როდესაც სასამართლომ არ განიხილა საქმე კანონით დადგენილ ვადებში.

სამოტივაციო ნაწილი

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ უცხოური საწარმო ბ----- ე----- (კ-----) ლ----- ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

6. განსახილველ შემთხვევაში, იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 38.8 (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), 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394.1-ე (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1-ე (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები.

7. სააპელაციო სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ ვ----- გ-----ის მიერ დისციპლინურ გადაცდომის ფაქტს არ ჰქონდა ადგილი.

სადავო ბრძანებას საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

8. სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომის სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისის განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის

მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას – არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური. ნიშანდობლივია, რომ ამავე 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. 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. 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 მიზანშეუწონელს ხდის. სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე კომპანიის მიერ მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებამოსილება კეთილსინდისიერად არ იქნა გამოყენებული.

9. აპელანტის ძირითადი პრეტენზია ეფუძნება სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისთვის საკმარისი წინაპირობების არსებობას, რაც მისივე მოსაზრებით, არასწორად გამოიკვლია სასამართლომ. აღნიშნულს პალატა ვერ გაიზიარებს და განმარტავს, რომ სტაბილური სასამართლო პრაქტიკით განმარტებულია 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. შესაბამისად, შრომის სამართალში “Ultima Ratio” - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე 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. 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 **(იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი);**

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს

ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, 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. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (**იხ. უსგ-ები №ს-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; №ს-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; №ს-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; №ს-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება**).

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში და აღნიშნული მუშაობის პერიოდში მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული არცერთი დისციპლინური სახდელი. კერძოდ, 2015 წლის 18 დეკემბერს, მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საბოლოო წერილობით გაფრთხილება ქცევის კოდექსის დარღვევის საფუძველით, რაც აღნიშნული წერილობით გაფრთხილების შესახებ შეტყობინების თანახმად გამოიხატა შემდეგში: „დასაქმებულის მიერ კონფიდენციალური კომერციული ინფორმაციის მოპოვებასა და მესამე მხარისთვის გადაცემაში და დასაქმებულსა და ქვე კონტრაქტორს შორის ინტერესთა კონფლიქტის ფაქტის დადასტურებაში.

დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს (სშვ-ს მე. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი. მოპასუხე კომპანიის მიერ მიღებულ შრომით შინაგანაწესში მითითებულია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები, თუმცა არ არის მითითებული მათ მიმართ შესაძლო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენების საფუძვლები. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ მსგავს შემთხვევებში, მოპასუხე როგორც დამსაქმებელი ვალდებულია მტკიცებულებებით დაასაბუთოს მოსარჩელის მიმართ მსგავსი მკაცრი ღონისძიების გამოყენების საფუძველი და ამასთან ის გარემოება, თუ რატომ არ შეიძლებოდა ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება მოსარჩელის მიმართ. შესაბამისად, არ არსებობდა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით საბოლოო წერილობითი გაფრთხილების გამოყენების საფუძველი.

10. მოცემულ შემთხვევაში თბილისის საქალაქო სასამართლომ, მტკიცებულებათა შეჯერების საფუძველზე ვ----- გ-----ის მიერ უხეში დისციპლინური გადაცდომის ფაქტი არ დაადგინა. სააპელაციო სასამართლო არ იზიარებს აპელანტის პრეტენზიას საქალაქო სასამართლოს მხრიდან საქმეში არსებული მტკიცებულებების არასწორ შეფასებასთან და ვ.გ-----ის მხრიდან უხეში დარღვევის არსებობასთან მიმართებით და განმარტავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქართველოს სამოქალაქო

საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად შეაფასა საქმეში არსებული წერილობითი მტკიცებულებები, მხარეთა ახსნა-განმარტებები, რის საფუძველზეც ვ----- გ-----ის მხრიდან შრომითი ვალდებულების უხეშად დარღვევის ფაქტი მართებულიად არ დაადგინა.

პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოიყენება გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოიყენება ე.წ. “favor prestatoris” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.

განსახილველ შემთხვევაში, ვ----- გ-----ის მიერ შრომითი ვალდებულების უხეშად დარღვევის ფაქტი დადგენილ არ იქნა. რაც დადასტურებულია სამართალწარმოების მიმდინარეობისას დაკითხული მოწმეთა და უფლებამოსილი პირების მიერ შედგენილი მტკიცებულებებით, კერძოდ, მოპასუხე მიუთითებდა, რომ მოსარჩელემ ჩაიდინა ვალდებულების უხეში დარღვევა, ვინაიდან მოსარჩელეს თავისი სამსახურებრივი პოზიციიდან გამომდინარე ევალუბოდა საბაჟო საკითხების კონტროლი და ამ კუთხით მომსახურების მიმწოდებლების ინვოისების თვალყურის დევნება, თუ რამდენად შეესაბამებოდა ინვოისი მომწოდებელთან გაფორმებული კონტრაქტის პირობებს. მოსარჩელემ მხოლოდ ერთ მისთვის დაინტერესებულ კომპანიას მისცა ე.წ. ზეპირი ინსტრუქცია, რომ ტვირტის განბაჟებისას საქონელი მოექცია არა ერთი საბაჟო დეკლარაციის ფარგლებში, არამედ განებაჟებინა საქონელი მიმღები კომპანიებისა და საქონლის სახეობების, შესყიდვის შეკვეთების მიხედვით, რის გამოც შპს „ტ-----ი“ ანბაჟებდა ერთ ტვირტს არა ერთი დეკლარაციის, არამედ უფრო მეტი დეკლარაციის ფარგლებში, რაც ხელოვნურად ზრდიდა მის შემოსავლებს და აზარალებდა მოპასუხე კომპანიას, ვინაიდან კომპანია თითოეულ დეკლარაციაში შპს „ტ-----ს“ უხდიდა 220 ლარს. მოსარჩელე ვერიფიკაციას უკეთებდა შპს „ტ-----ის“ ინვოისებს, რომლებიც გამოწერილი იყო კონტრაქტის პირობების დარღვევით, რითაც კომპანიას მიადგა ასეულ ათასობით მატერიალური ზიანი. დადგენილია, რომ **მოსარჩელის უფლება-მოვალეობებს** მოპასუხე კომპანიაში აღწერდა თავად თანამშრომლის ე.წ. „გეგმა“, რაც დაადასტურა სასამართლოს სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა მ----- გ-----მ, რომელიც წარმოადგენს მოპასუხე კომპანიის დაგეგმარების განყოფილების უფროსს. მოწმემ მის მიერ სასამართლოსთვის მიცემულ ჩვენებაში განაცხადა, რომ თანამშრომლებსა და მოპასუხე კომპანიას შორის გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში არ არის თანამშრომელთა ფუნქციები გაწერილი. მოსარჩელე მხარის მიერ წარმოდგენილი ე.წ. „ჩემი გეგმა 2016 წლისთვის“ მიხედვით, დასაქმებულის მოვალეობებში შედიოდა საგადასახადო და საბაჟო მხარდაჭერაში წვლილის შეტანა ბიზნესთან კავშირის და ბიზნესის კონტექსტის ცოდნის უზრუნველყოფით, ყველა საჭირო ანგარიშის მომზადება და წარდგენა

შემოსავლების სამსახურსა და ფინანსთა სამინისტროში კანონმდებლობის მოთხოვნის შესაბამისად. განბაჟების პროცედურისა და ტრეკინგ სისტემების განხორციელების უზრუნველყოფა საქართველოში, წვლილის შეტანა უსაფრთხოებაში, შესაბამისობასა და რისკის მართვაში, პოტენციური დანაკარგების მინიმიზაცია საგადასახადო აუდიტის დროს. აღნიშნული მიმართულებით კანონმდებლის, სიახლეების თაობაზე შესაბამისი ანგარიშების მომზადება და მიწოდება, საგადასახადო კომიტეტის კრებებში მონაწილეობა, საშემოსავლო/მოგების საგადასახადო დეკლარაციების მომზადება, წარდგენა; ურთიერთობა სახელმწიფო სტრუქტურებთან საგადასახადო/საბაჟო მიმართულებით. ამასთან საქმეში წარმოდგენილია, მოპასუხე მხარის მიერ, მოსარჩელის მიერ ხელმოწერილი დეკლარაციების სერვისისთვის გამოწერილი ინვოისები, რომელთა ანალიზის შედეგად დადგენილია, რომ აღნიშნულ ინვოისებზე არის 4 პირის ხელმოწერა მოსარჩელის ჩათვლით, რომლებიც წარმოადგენენ რეგისტრატორს, კერიფიკატორს (მოსარჩელე), შემმოწმებელსა და გადახდის ფინანსურ კერიფიკატორს.

შესაბამისად, არ ადსტურდება ის გარემოება, რომ გამოწერილ ინვოისებთან შემხებლობა ჰქონდა მხოლოდ მოსარჩელეს და იგი იღებდა გადაწყვეტილებას დეკლარაციების შევსების პროცედურებთან დაკავშირებით ერთპიროვნულად. გარდა მოსარჩელისა, დოკუმენტს ხელს აწერდნენ სხვა პირებიც, რომელთაც შეეძლოთ დაეფიქსირებინათ პრეტენზია სადავო საკითხთან დაკავშირებით. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ იმ შემთხვევაში, თუკი მოპასუხე მხარე არ მიიჩნევდა მიზანშეწონილად მოსარჩელის მიერ შემოთავაზებულ გადახდის მეთოდს, მას შეეძლო შეეცვალა აღნიშნული მეთოდი მისი შეხედულებისამებრ. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია ისიც, რომ მოპასუხე კომპანია მოსარჩელის გათავისუფლების შემდეგ გარკვეული პერიოდის განმავლობაში იყენებდა იმავე მეთოდს, რაც გახდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი და აღნიშნულ გარემოებას მხარეები არ ხდიან სადავოდ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ ის საფუძვლები რაც მოპასუხემ ჩათვალა მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევად, არ ადსტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, მომხდარი ფაქტის დადგენის პროცესში საქმის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებებს თანმიმდევრულად და ზუსტად ასახავს, რაც სააპელაციო სასამართლოს მათი გაზიარების საფუძველს უქმნის.

11. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მტკიცებულებათა შეფასებას სასამართლო ორი თვალსაზრისით ახდენს: მათი სარწმუნოებისა, თუ არა სარწმუნოების თვალსაზრისით და ასევე, იმის მიხედვით, თუ საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე რომელ ფაქტს ადასტურებს ესა თუ ის მტკიცებულება. სასამართლოს მიერ მტკიცებულებების შეფასება მტკიცებულებათა, როგორც ინდივიდუალურად, ასევე, ერთობლიობაში შეფასებას გულისხმობს. ამასთან, სასამართლო ვალდებულია საქმეში არსებული ყველა მტკიცებულება შეაფასოს მათი შინაარსისა და იურიდიული დამაჯერებლობის კუთხით. სასამართლოსთვის, ასევე მნიშვნელოვანია მოსარჩელისა თუ მოპასუხის დამოკიდებულება ამა თუ იმ მტკიცებულების

წარმოდგენისა თუ მის წარმოდგენაზე უარის თქმის მიმართ.

საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა, რომ მოქმედი სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის საფუძველზე მხარეთა მიერ საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასება სასამართლოს პრეროგატივაა და მათ სანდოობას სასამართლო თავისი შინაგანი რწმენის საფუძველზე წყვეტს. არცერთ მტკიცებულებას წინასწარ დადგენილი ძალა არ აქვს. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილი გარემოებების უარსაყოფად სარწმუნო არგუმენტები ვერ წარმოადგინა და ვერ დაასაბუთა.

12. სასამართლო განმეორებით აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სამსახურის სპეციფიკის, დარღვევის სიმძიმის, ხასიათისა და საქმის სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით, აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლება ჩადენილი უხეში დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას არ წარმოადგენდა. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი არ აწესრიგებს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით რეგულირდება. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების შემოწმებისას სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი უნდა გამოვიყენოთ, რომლის თანახმადაც, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. **მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, არც მოპასუხეს მიუთითებია და არც სასამართლოს დაუდგენია იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას მართლზომიერს გახდიდა, ამდენად, სადავო ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესს, რაც სასამართლოს უქმნის სამართლებრივ საფუძველს დაეთანხმოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ბრძანებების ბათილად ცნობის თაობაზე.**

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 (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 13 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-127-123-2016) შესაბამისად, ხსენებული სასამართლო პრაქტიკის გათვალისწინებით, სასამართლო გამოიკვლია, **თუ რამდენად წარმოადგენდა ვ----- გ-----ის მიერ დაშვებული შეცდომა „უხეშ“ დარღვევას (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 13 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-127-123-2016.).**

13. ამდენად, სასამართლომ იხელმძღვანელა რა უკანონოდ გათავისუფლებული

მუშაკის უფლებრივი რესტიტუციის თაობაზე სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკით (*იხ.: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 აპრილის №ს-588-556-2014 განჩინება*) სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ვ----- გ-----ე უცხოური საწარმო ბ---- ე----- (ვ-----) ლ-----ის საგადასახადო და საბაჟო მრჩევლის **თანამდებობიდან უკანონოდ გათავისუფლდა**. ვ----- გ-----ის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე, აღდგენა შესაძლებელია. შესაბამისად, ვ----- გ-----ე აღდგენილ უნდა იქნას უცხოური საწარმო ბ---- ე----- (ვ-----) ლ-----ში საგადასახადო და საბაჟო მრჩევლის პოზიციაზე, ზემოაღნიშნულ თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდზე 2016 წლის 9 მაისიდან უნდა აუნაზღაურდეს განაცდური, ყოველთვიურად, ხელზე ასაღები 5546,40 ლარის ოდენობით.

14. სასამართლო განმარტავს, რომ სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის არსებობა უფლების რეალურად განხორციელების გარანტიაა. ხანდაზმულობის ვადით შესაძლებელი ხდება უფლების დაცვა ამავე უფლების დაცვის აქტუალობისა და შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელების რეალური შესაძლებლობიდან გამომდინარე. ხანდაზმულობის მაქსიმალური ვადა, კანონით განსაზღვრული ის პერიოდია, როდესაც მოთხოვნის შესაბამისი მტკიცების განხორციელება ობიექტურად შესაძლებელია, ვინაიდან სასარჩელო მოთხოვნისა და შესაგებლის დამადასტურებელი მტკიცებულება რეალურად მოპოვებადია. მოთხოვნის უსასრულოდ დაცვის (დაკმაყოფილების) შესაძლებლობას კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს, თუნდაც, მოთხოვნის მართლობიერების პირობებში, ვინაიდან მოთხოვნის აქტუალობიდან და, ამასთან, მისი რეალიზაციის შესაძლებლობიდან გამომდინარე, არსებობს პრეზუმფცია, იმისა რომ აღნიშნული მოთხოვნის მიმართ კანონით გათვალისწინებული ღონისძიებების მიუღებლობის გამო, მოთხოვნის მფლობელი მოთხოვნის მიმართ გულგრილია. ხანდაზმულობა ფაქტის საკითხია და შესაბამისად, საწინააღმდეგოს მტკიცება ხანდაზმული მოთხოვნის მფლობელმა უნდა განახორციელოს.

15. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ასეთი წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში დამსაქმებელს უფლება აქვს სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ სარჩელის შეტანა ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტას არ გამოიწვევს, თუ მოსარჩელე უარს იტყვის სარჩელზე, ან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელი განუხილველად იქნება დატოვებული. ხოლო თუ უფლებამოსილი პირი ექვსი თვის ვადაში შეიტანს ახალ სარჩელს, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან. (სსკ-ს 140-ე მუხლი). განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელემ წერილობითი დასაბუთების ჩაბარების 7 დღიანი ვადის ამოწურვიდან ერთი თვის ვადაში შეიტანა სარჩელი, თუმცა ეს სარჩელი არ იქნა მიღებული

წარმოებაში, რაც არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს მოსარჩელის მიერ სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გაშვების საფუძვლად, რამდენადაც მოსარჩელემ პირველი სარჩელის მიღებაზე უარის თქმიდან ექვსი თვის ვადაში შემოიტანა ახალი სარჩელი, რომელიც წარმოებაში იქნა მიღებული. შესაბამისად, სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა პირველი სარჩელის წარდგენილის მომენტიდან და რაც მის მოთხოვნას შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის თანახმად, მოთხოვნას ხანდაზმულად ვერ აქცევს.

16. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (*საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 2 დეკემბრის განჩინება საქმეზე №ს-776-733-2015.*) **განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა სასამართლოს ვერ შეუქმნა რწმენა, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება მართლზომიერად მოხდა, რაც ასევე საქმეში არსებული მასალებითაც დასტურდება.**

17. სააპელაციო სასამართლო აქვე აღნიშნავს, რომ საჩივარში მითითებული პრეტენზიებიდან პალატამ ყურადღება გაამახვილა მხოლოდ იმ პრეტენზიებზე, რომლებიც მოცემული დავის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანია. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ-ა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

18. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 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 საფუძველზე, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა თვლის, რომ არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები, რადგან განსახილველ

შემთხვევაში, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დასახელებული ზომის განსაზღვრით (სამსახურიდან გათავისუფლება), რომელიც დასაქმებულის პასუხისმგებლობის უკიდურეს ფორმას წარმოადგენს, გამოყენებულ არ იქნა, როგორც დარღვევის თანაზომიერი და ადეკვატური ზომა.

19. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, **სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება.** სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ **სარჩელზე უარის თქმაში ასევე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმაც იგულისხმება.** შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 55-ე მუხლებით და

დაადგინა

1. უცხოური საწარმო ბ----- ე----- (კ-----) ლ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება მის გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების 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 გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა

დაუშვებელია.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნძე