



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

24 სექტემბერი, 2019 წელი
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბეჟან ნემსაძე

აპელანტი (მოსარჩელე) - მ---ხ გ-----ი
წარმომადგენელი - ტ---ა რ-----ე

**აპელანტი (მოპასუხე) - სსიპ „გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის
საჯარო სკოლა“**
წარმომადგენლები - ვ---ლ ჯ-----ი

**დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა,
სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება**

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - გორის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის
08 თებერვლის გადაწყვეტილება**

1.1. აპელანტ მ---ხ გ-----ის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების
გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად
დაკმაყოფილება

**1.2. აპელანტ სსიპ „გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო
სკოლის“ მოთხოვნა -** გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება
და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე მთლიანად
უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

გორის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 08 თებერვლის გადაწყვეტილებით მოსარჩელე მ---ხ გ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2018 წლის 10 ოქტომბრის №1---- ბრძანება მ---ხ გ-----ის მიმართ სსიპ ზ-----ის საჯარო სკოლის ბუღალტრის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; მოპასუხე სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლას მოსარჩელე მ---ხ გ-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის სახით დაეკისრა 1500 ლარის (დარიცხული) გადახდა; მ---ხ გ-----ის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ არ დაკმაყოფილდა; მოპასუხე სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლას მოსარჩელე მ---ხ გ-----ის სასარგებლოდ, მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ, დაეკისრა 100 ლარის გადახდა;

გორის რაიონული სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მ---ხ გ-----ი სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2009 წლის 01 აგვისტოს №5- ბრძანებით დაინიშნა ბუღალტრის თანამდებობაზე.

2.2. მოსარჩელესა და მოპასუხე სკოლის დირექტორს შორის 2017 წლის 15 ნოემბერს გაფორმდა №5--- შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოპასუხემ სკოლაში დაიკავა ბუღალტრის თანამდებობა. ხელშეკრულებით ბუღალტერს უფლება ჰქონდა სამუშაოს ნაწილი შეესრულებინა სკოლის გარეთ.

2.3. სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს 2017 წლის 22 ნოემბრის №1- სხდომის ოქმით დამტკიცებული სკოლის შინაგანაწესით ბუღალტერს უფლება ჰქონდა ემუშავა სკოლაში კვირაში ერთი დღე - 14:00 საათიდან 18:00 საათამდე - დანარჩენი სამუშაო კი შეესრულებინა სახლიდან გაუსვლელად.

2.4. მოსარჩელე მ---ხ გ-----ი სოფელ ა-----ის საჯარო სკოლის დირექტორია.

2.5. სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2017 წლის 17 ნოემბრის №2----- ბრძანებით მოსარჩელე მ---ხ გ-----ს სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის (სამსახურებრივ მოვალეობათა ან/და სკოლის შინაგანაწესის შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება) დარღვევის გამო მიეცა შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „გ“

ქვეუბნით გათვალისწინებული სახდელი - საყვედური და ამ დისციპლინური სახდელის შეფარდების საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დასკვნა №1-----.

2.6. სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის №2----- ბრძანებით მოსარჩელე მ----ს გ-----ს ვადაზე ადრე მოეხსნა 2017 წლის 17 ნოემბრის №2----- ბრძანებით დაკისრებული დისციპლინური სახდელი - საყვედური.

2.7. სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის 10 ოქტომბრის №1----- ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

2.8. სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის ბუღალტრის თანამდებობა 2018 წლის 11 მაისიდან დაკავებული აქვს მ-----ს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.9. რაიონულმა სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა- აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად, ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკს უფლება აქვს უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში და მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტით აღიარებულია შრომის უფლებას, კერძოდ, მე-6 მუხლის მიხედვით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის

უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად, ხოლო მე-4 მუხლის მიხედვით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ, რომ იმ უფლებების გამოყენების დროს, რომლებსაც ესა თუ ის სახელმწიფო უზრუნველყოფს ამ პაქტის თანახმად, აღნიშნულ სახელმწიფოს შეუძლია ეს უფლებები დაუქვემდებაროს მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ შეზღუდვებს მხოლოდ იმდენად, რამდენადაც ეს შეთავსებადია ამ უფლებათა ბუნებასთან და მხოლოდ დემოკრატიულ საზოგადოებაში საერთო კეთილდღეობის უზრუნველყოფის მიზნით.

2.10. რაიონული სასამართლოს განმარტებით, შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დაცული ადამიანის ერთერთი ძირითადი უფლებაა. კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, შრომა თავისუფალია და სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას და შრომითი უფლებების, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები დაცვა ხორციელდება ორგანული კანონით. ამდენად, შრომის უფლება პიროვნების განვითარებისათვის, მისი პირადი ცხოვრებისათვის ერთერთი მნიშვნელოვანი სფეროა. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გზით დამსაქმებელი ერევა არა მარტო დასაქმების სფეროში, არამედ გარკვეულწილად წყვეტს დასაქმებულის პირადი ცხოვრების მნიშვნელოვან საკითხს, რის გამოც მხოლოდ მნიშვნელოვანი მიზეზის საფუძველზე შეიძლება განხორციელდეს ადამიანის პირად ცხოვრებაში ჩარევა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გზით. რაიონული სასამართლოს მითითებით, მხარეებს შორის არსებული სადავო სამართლებრივი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით და ამავე მუხლის მე-6 ნაწილის თანხმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. განსახილველ შემთხვევაში, მ---ს გ-----სა და სსიპ ზ-----ის საჯარო სკოლას შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ამ ხელშეკრულების სათანადო საფუძვლის გარეშე შეწყვეტა მიიჩნია დაუშვებლად, ვინაიდან საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით -

საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს 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 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

2.11. რაიონულმა სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. შესაბამისად, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით უმნიშვნელოვანესია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად გამოყენება. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა სკოლის დირექტორის ბრძანების საფუძველზე. რაიონულმა სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ აღნიშნული ბრძანების დასაბუთების ნაწილი არ შეიცავს შრომის კოდექსის და შრომითი ხელშეკრულების შესაბამის მუხლებს, რომლებიც აწესრიგებენ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების პროცედურებს და საფუძვლებს. საქართველოს შრომის კოდექსის 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 (შდრ. სუსგ-ები №ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; №ას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; №ას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

2.12. რაიონულმა სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, 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. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ხოლო მე-7 ნაწილის მიხედვით, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ დამსაქმებელს მიმართა განცხადებით და მოითხოვა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება, თუმცა დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის წერილობით დასაბუთება არ გადაუცია. შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება მოპასუხეს. ამასთან, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია ხელშეკრულების მე-5 მუხლით (5.1. დასაქმებულის სამუშაო ადგილია: სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლა; 5.2. დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება 5 დღიანი, 40 საათიანი სამუშაო კვირით, დასაქმებული უფლებამოსილია სამუშაოს ნაწილი შეასრულოს სკოლაში, ნაწილი კი სკოლის გარეთ) გათვალისწინებული ვალდებულების შეუსრულებლობა. რაიონულმა სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი, რომლის მიხედვითაც, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

2.13. რაიონულმა სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით. სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი

შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, რაიონულმა სასამართლომ მიუთითა, რომ მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს დაუსაბუთოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქმის მასალებიდან ირკვევა, მოსარჩელე, სკოლის დირექტორის ბრძანებით, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძვლის მითითების გარეშე, ამასთან, დასაქმებულს წერილობით არ დაუსაბუთა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და მხოლოდ სარჩელის განხილვისას მიუთითა დასაქმებულის მიერ ჩადენილ დარღვევებზე, რის დასადასტურებლადაც წარადგინა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნა №1-----, 2018 წლის 18 სექტემბერს დამტკიცებული სკოლის შინაგანაწესი და მოწმეთა ჩვენებები.

2.14. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებთან დაკავშირებით, რაიონულმა სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია ყურადღების გამახვილება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნა, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს აგრეთვე წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ. რაიონულმა სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მოპასუხის მიერ მტკიცებულების სახით წარდგენილ შინაგანაწესზე, რომლის მე-3 მუხლის მე-7 პუნქტის მიხედვითაც, სკოლაში დასაქმებულებისთვის (გარდა მასწავლებლებისა) სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა განისაზღვრა 40 სამუშაო საათით, რომელშიც არ შედიოდა შესვენებისა და დასვენების დრო და გამონაკლისს წარმოადგენდა მხოლოდ დარაჯი. მითითებული შინაგანაწესი სკოლის სამეურვეო საბჭოს მიერ დამტკიცებულია 2018 წლის 18 სექტემბრის სხდომაზე, ე.ი. მ---ხ გ-----თან შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტამდე, თუმცა შინაგანაწესის შინაარსს მ---ხ გ-----ი არ გასცნობია. აღნიშნულ გარემოებასთან დაკავშირებით, სასამართლომ მიუთითა, რომ სკოლის შინაგანაწესის 47-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია გაეცნოს შინაგანაწესს და აღნიშნული დაადასტუროს საკუთარი ხელმოწერით. რაიონულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის მხრიდან აღნიშნული ვალდებულების შინაგანაწესში ამ ფორმულირებით გათვალისწინება და საკუთარი ვალდებულების დასაქმებულისათვის გადაკისრება ეწინააღმდეგება ორგანული კანონით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის პირველი ნაწილის იმპერატიულ მოთხოვნას, რომლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს. რაც შეეხება მოწმეთა ჩვენებებს, რაიონულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ ორივე მხარის შუამდგომლობით დაკითხული მოწმეები არიან სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის თანამშრომლები, თავად მხარეებმა მიუთითეს, რომ თანამშრომლებს შორის შეიმჩნევა დაძაბული ურთიერთობები და გუნდი გაყოფილია ორ ნაწილად, რაც სასამართლო სხდომებზეც გამოიკვეთა და ორივე მხარის მოწმეებმა მიუთითეს ურთიერთსაწინააღმდეგო გარემოებებზე, შესაბამისად, აღნიშნული ჩვენებები სასამართლოს მხრიდან ვერ იქნა შეფასებული სარწმუნო მტკიცებულებებად, მითუმეტეს ვერ გამოდგა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად. რაც შეეხება მოპასუხის მიერ სასამართლო სხდომაზე მ---ხ გ-----ის მხრიდან განხორციელებულ დარღვევებთან დაკავშირებით, რაიონულმა სასამართლომ არ გაიზიარა შემდეგ გარემოებათა გამო: 1. მოპასუხის მხრიდან იმ ფაქტზე მითითებით, რომ მოსარჩელემ ზედმეტად დაირიცხა სახელოფასო ანაზღაურება, შრომითი ვალდებულება უხეშად დაარღვია, არ არის დასაბუთებული, ვინაიდან მოსარჩელემ მითითებული შეცდომა გამოასწორა და თანხა დააბრუნა სკოლის ანგარიშზე, მითუმეტეს, აღნიშნული გარემოება არ გამხდარა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი; 2. მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის შრომითი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად იმ გარემოებაზე მითითება, რომლებიც ასახულია საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დასკვნაში და რომელთა საფუძველზეც მ---ხ გ-----ს სკოლის დირექტორის 2017 წლის 17 ნოემბრის ბრძანებით გამოეცხადა საყვედური, საფუძველს მოკლებულია, ვინაიდან შიდა აუდიტის დასკვნაში მითითებული გარემოებების გათვალისწინებით ერთხელ უკვე გამოეცხადა საყვედური მ---ხ გ-----ს, შესაბამისად, იგივე გარემოებები ვერ გახდება ორჯერ დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი, მითუმეტეს, რომ სკოლის დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის ბრძანებით მ---ხ გ-----ს ვადაზე ადრე მოეხსნა აღნიშნული დისციპლინური სახდელი. რაიონულმა სასამართლომ ასევე არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელე მხოლოდ კვირაში ერთი დღე ცხადდებოდა სკოლაში და სისტემატურად აცდენდა სამსახურს, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად

მიღწეული შეთანხმებით. რაიონულმა სასამართლომ განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, როგორც შრომითი ხელშეკრულებით, ასევე სკოლის შინაგანაწესით მოსარჩელეს უფლება ჰქონდა ესარგებლა შეღავათიანი შრომის პირობებით და სამუშაოს ნაწილი სკოლის გარეთ შეესრულებინა და სკოლაში გამოცხადებულიყო კვირაში ერთი დღე, 14:00 საათიდან 18:00 საათამდე. რაც შეეხება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ ახალ შინაგანაწესს, რომლითაც ბუღალტერი ზემოთ აღნიშნული შეღავათებით აღარ სარგებლობდა, რაიონულმა სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას არ შეიძლება დაედოს საფუძვლად, ვინაიდან, როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს. მოპასუხეს ახალი შინაგანაწესის მოსარჩელისათვის ოფიციალურად გაცნობის დამადასტურებელი მტკიცებულება არ წარუდგენია. უფრო მეტიც, მოპასუხემ მიუთითა, რომ მას არ ევალებოდა დასაქმებულისათვის, ამ შემთხვევაში მოსარჩელისათვის, ახალი შინაგანაწესის გაცნობა. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვებოდა (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა. ამდენად, სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის მიერ 2018 წლის 10 ოქტომბერს გამოცემული №1----- ბრძანება ბათილი ბრძანებაა.

2.15. რაიონული სასამართლოს მითითებით, რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას სამსახურში აღდგენის ნაწილში, იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 38.8 მუხლის მიხედვით, 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) და 44-ე მუხლით (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე სსკ-ის 394.1-ე (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

2.16. რაიონულმა სასამართლომ განმარტა, რომ 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. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებებში არაერთგზის განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015., 29.01.2015წ). განსახილველ შემთხვევაში, რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სსიპ სკოლის ბუღალტრის თანამდებობა დაკავებულია. შესაბამისად, სასამართლო მოკლებულია სამართლებრივ შესაძლებლობას უზრუნველყოს მოსარჩელე ტოლფასი თანამდებობით, რადგან სკოლის საშტატო ნუსხიდან გამომდინარე მას აქვს ბუღალტრის ერთი თანამდებობა, რომელიც საქმის განხილვის დროისათვის უკვე დაკავებულია, რაც დასტურდება საქმეში არსებული მტკიცებულებებით. აქედან გამომდინარე, შეუძლებლად მიიჩნია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა. აღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის, მასზე დათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან არამიზანშეწონილობის პირობებში, სასამართლომ უნდა იმსჯელა კომპენსაციის გადახდის შესახებ.

2.17. რაც შეეხება კომპენსაციას, რაიონულმა სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ

შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა. რაიონული სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელი საჯარო სკოლაა, ხოლო დასაქმებული სოფელ ა-----ის საჯარო სკოლის დირექტორია, რომელთა გათვალისწინებითაც სასამართლომ კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიიჩნია ზ-----ის სკოლის ბუღალტრის თანამდებობაზე მოსარჩელის მიერ მისაღები ხელფასის ექვსი თვის ოდენობა, რამაც შეადგინა 1500 ლარი.

3. მ----ხ გ-----ის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ საქმეზე გამოკვლეულ მტკიცებულებებს არ მისცა სწორი სამართლებრივი შეფასება, რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა. 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. სასამართლომ ჩათვალა, რომ, ვინაიდან სსიპ სკოლის ბუღალტრის თანამდებობა დაკავებული იყო, შეუძლებლად მიიჩნია მისი სამსახურში აღდგენა.

3.2. აპელანტი უთითებს, რომ 2019 წლის 4 თებერვალს სასამართლოს მთავარ სხდომაზე, სასამართლომ საკუთარი ინიციატივით მოთხოვა მოპასუხე მხარეს წარედგინა ბუღალტრის თანამდებობაზე დანიშნული პირის შესახებ სათანადო დოკუმენტი, რაც გაპროტესტებული იქნა მის მიერ. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 103-ე მუხლის პირველი ნაწილით „მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები“, რაც იგნორირებული იქნა სასამართლოს მიერ.

3.3. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ ასევე დაივიწყა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-3 თანახმად, „თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება“, რაც მის შემთხვევაში სახეზე იყო, რადგან 2009 წლიდან 2018 წლის ჩათვლით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდა ნიქოზის საჯარო სკოლასთან. სასამართლომ მიუხედავად იმისა, რომ უკანონოდ და ბათილად ცნო მისი

სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, ასევე არასწორად იმსჯელა კომპენსაციის გადახდის შესახებ. აპელანტის მითითებით, ვინაიდან, საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს, სასამართლომ კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად არასწორად მიიჩნია ზ-----ის სკოლის ბუღალტერის თანამდებობაზე აპელანტის მისაღები ხელფასის ექვსი თვის ოდენობად 1 500 ლარი.

3.4. აპელანტი განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს წარმოადგენს სამუშაო ადგილზე ან მისი არარსებობის შემთხვევაში მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. პირველი ორი ალტერნატივის არარსებობის შემთხვევაში, სასამართლო უფლებამოსილი იყო დაეკისრებინა დამსაქმელისათვის კომპენსაცია, რამეთუ ბრძანების ბათილად ცნობას სამართლებრივი შედეგი უნდა მოჰყოლოდა. სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, მისი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტის დადგენის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის გამოყენება მიზანშეწონილი და კანონშესაბამისი იყო, ასევე არ არსებობდა მისი სამსახურში აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოება. განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, შრომით ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან მის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ მოცდენას წარმოადგენდა და სასამართლოს უნდა მიეჩნია, რომ მოპასუხეს მის სასარგებლოდ დაეკისრებოდა გაცდენილი დროის შრომის ანაზღაურება და არა კომპენსაცია, თვეში 300 ლარის ოდენობით (საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით ყველა გაედასახადის ჩათვლით) არა ექვსი თვის პერიოდის, არამედ 2018 წლის 10 ოქტომბრიდან საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის შემდეგ მის აღსრულებამდე.

3. სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.5. აპელანტის განმარტებით, გადაწყვეტილების 6.8 პუნქტის მეორე აბზაცში სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანების დასაბუთებული ნაწილი არ შეიცავს საქართველოს შრომის კოდექსისა და შრომითი ხელშეკრულების შესაბამის მუხლებს, რომლებიც აწესრიგებენ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების პროცედურებსა და საფუძვლებს. რასაც არ ეთანხმება, რადგან 2018 წლის 10 ოქტომბერს გაცემული N1--- ბრძანების სარეზოლუციო ნაწილის პირველ პუნქტში მითითებულია ხელშეკრულების ის მუხლი და მუხლის ის ჩანაწერი, რომლის დარღვევაც გახდა სამსახურიდან მისი გათავისუფლების საფუძველი. ამდენად, მითითება იმ ფაქტზე, რომ ბრძანება ფორმალურად გაუმართვია, უსაფუძვლოა. ასეც რომ არ იყოს, ადმინისტრაციული კანონმდებლისაგან განსხვავებით, სამოქალაქო

სამართალწარმოების პროცესში ბრძანების მხოლოდ ფორმალური გაუმართაობა არ შეიძლება გახდეს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

3.6. სააპელაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით, გადაწყვეტილების 6.9 პუნქტში სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში, რასაც ეთანხმება, თუმცა მიაჩნია, რომ აქ ვალდებულების უხეში დარღვევა შეფასების საგნად იმიტომ არის დატოვებული, რომ შეფასება მოხდეს ინდივიდუალურად კონკრეტული დასაქმებულის, შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკისა და მისი მნიშვნელობის მიხედვით, რაც მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს არ განუხორციელებია. არ შეუფასებია ბუღალტერის საქმიანობაში გამოვლენილი დარღვევები, რაც არასწორად მიაჩნია. ამასთან, აპელანტი თვლის რომ ბუღალტერი არის სკოლის ფინანსურ ოპერაციებზე პასუხისმგებელი პირი, ურომლისოდაც არამარტო სკოლის, არამედ ნებისმიერი სხვა დაწესებულების გამართულად ფუნქციონირებაა შესაძლებელი და იმ პირობებში, როდესაც სკოლის ფინანსურ ოპერაციებზე პასუხისმგებელი პირი 3 თვის მანძილზე არ ცხადდება სამსახურში (რაც დადასტურებული იქნა შესაბამისი მტკიცებულებით), ეს არის უხეში დარღვევა, რაც აპელანტის აზრით, სასამართლოს უნდა მიეღო მხედველობაში გადაწყვეტილების მიღებისას, თუმცა ამ ფაქტზე სასამართლოს ყურადღება საერთოდ არ გაუმახვილებია, რაც არასწორია.

3.7. აპელანტის მითითებით, მ----ხ გ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობა, რაც იმაში გამოიხატა, რომ იგი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს არ ცხადდებოდა სამუშაო ადგილზე და არ ასრულებდა თავის მოვალეობას. 2017-2018 წელს მოქმედი შინაგანაწესის მიხედვით, იგი ვალდებული იყო კვირაში ერთი დღე 14 საათიდან 18 საათამდე გამოცხადებულიყო სკოლაში და შეესრულებინა თავის სამუშაო (იხ. 2017-2018 წლებში მოქმედი შინაგანაწესი), რაც თითქმის სამი თვის განმავლობაში არ განუხორციელებია. თუმცა, აპელანტისთვის გაუგებარი მიზეზების გამო გადაწყვეტილებაში სასამართლოს ამ ფაქტზე მსჯელობა არ განუვითარებია, რასაც კატეგორიულად არ ეთანხმება, ვინაიდან მოპასუხე მხარის ლეიტმოტივი მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს იყო მისი სამსახურში გამოუცხადებლობა, რაც მითითებულია გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში და რაც აღნიშნეს ახსნა-განმარტებისა და პაექრობის ეტაპზე (იხ სხდომის ოქმი) და რაც დადასტურებული იქნა ისეთი უტყუარი მტკიცებულებით, როგორიცაა სამსახურში გამოცხადების ტაბელი და რაც ასევე დაადასტურეს მათ მიერ წარმოდგენილმა მოწმეებმა. რაც შეეხება მოპასუხე მხარის მიერ მოყვანილ სხვა ფაქტებს მ----ხ გ-----ის საქმიანობაში დარღვევის შესახებ, მხოლოდ იმას იმსახურებდა, რომ გაებათილებინა მოპასუხე მხარის მიერ სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოება თითქოსდა იგი თავის საქმეს ჯეროვნად და

კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

3.8. სასამართლო გადაწყვეტილების 6.11. პუნქტის მესამე აბზაცში მითითებულია, რომ სკოლის დირექტორის ბრძანებით მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლის მითითების გარეშე, რასაც აპელანტი არ ეთანხმება. ბრძანების სარეზოლუციო ნაწილში მხარისათვის გასაგებ ენაზე მითითებულია, რომ მის გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო შრომის ხელშეკრულების მე-5 მუხლის დარღვევა, კერძოდ სამსახურში გამოუცხადებლობა, შესაბამისად ის ფაქტი რომ ბრძანების შესავალ ნაწილში არ არის მითითებული შრომის კოდექსის ან შინაგანაწესის მუხლი, არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს ბრძანების გაუქმებას, რადგან ბრძანების სარეზოლუციო ნაწილში მითითებულია შრომითი ხელშეკრულების ის მუხლი, რომლის დარღვევაც საფუძვლად დაედო მის გათავისუფლებას. ამდენად, მხოლოდ ის ფაქტი, რომ ბრძანების შესავალ ნაწილში სახელდებით არ არის მითითებული კონკრეტული მუხლი, აპელანტს მიაჩნია, რომ არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს ბრძანების ბათილად ცნობას.

3.9. აპელანტის მითითებით, სასამართლო გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ მ--- ხ გ-----ისა და სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის ზ-----ის საჯარო სკოლას შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ამ ხელშეკრულების სათანადო საფუძვლის გარეშე შეწყვეტა დაუშვებელია, ვინაიდან საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლთ აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. მართალია შრომის უფლება უმნიშვნელოვანესი უფლებაა, თუმცა იგი არ უნდა განიმარტოს, როგორც აბსოლუტური უფლება, რაც მოცემულ შემთხვევაში განახორციელა სასამართლომ. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, რომელიც სასამართლომაც მოიშველია დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობიდან ან მოქცევიდან ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან. აღნიშნულ მუხლში ნათლად ჩანს, რომ შესაბამისი მიზეზის არსებობის შემთხვევაში დამსაქმებელს უფლება აქვს შეწყვეტოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა. სასამართლო გადაწყვეტილების 6.8. პუნქტში უთითებს, რომ „სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, ვალდებულია უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულს დროსა და ადგილას. შესაბამისად, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით უმნიშვნელოვანესია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად გამოყენება“. სასამართლომ აღნიშნული მუხლი მხოლოდ დამსაქმებლის მიერ მისი უფლების კეთილსინდისიერად გამოყენების კონტექსტში განმარტა და არაფერი უთქვამს დასაქმებულის ვალდებულებებისა და ამ ვალდებულების კეთილსინდისიერად

შესრულების აუცილებლობაზე. შრომითი ურთიერთობა კი ორმხრივი ურთიერთობაა, რომლის თითოეულ მხარეს ერთმანეთის მიმართ გააჩნიათ, როგორც უფლებები, ასევე ვალდებულებები, შესაბამისად, მხარეთა მიერ ერთმანეთის წინაშე ნაკისრი ვალდებულების შესრულება არა მხოლოდ დამსაქმებელთან მიმართებაში უნდა იქნეს განხილული, არამედ მისი ორივე მხარესთან მიმართებაში, შესაბამისად, ვალდებულება ჯეროვნად უნდა შესრულდეს, როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის მხრიდან.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება:

სააპელაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შეამოწმა გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო პალატა თვლის, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რასაც იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე მ---ხ გ-----ი სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2009 წლის 01 აგვისტოს №5- ბრძანებით დაინიშნა ბუღალტრის თანამდებობაზე.

4.3. მოსარჩელესა და მოპასუხე სკოლის დირექტორს შორის 2017 წლის 15 ნოემბერს გაფორმდა №5--- შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოპასუხემ სკოლაში დაიკავა ბუღალტრის თანამდებობა. ხელშეკრულებით ბუღალტრის უფლება ჰქონდა სამუშაოს ნაწილი შეესრულებინა სკოლის გარეთ.

4.4. სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს 2017 წლის 22 ნოემბრის №1- სხდომის ოქმით დამტკიცებული სკოლის შინაგანაწესით ბუღალტრის უფლება ჰქონდა ემუშავა სკოლაში კვირაში ერთი დღე - 14:00 საათიდან 18:00 საათამდე - დანარჩენი სამუშაო კი შეესრულებინა სახლიდან გაუსვლელად.

4.5. მოსარჩელე მ----ხ გ-----ი სოფელ ა-----ის საჯარო სკოლის დირექტორია.

4.6. სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2017 წლის 17 ნოემბრის №2----- ბრძანებით მოსარჩელე მ----ხ გ-----ს სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის (სამსახურებრივ მოვალეობათა ან/და სკოლის შინაგანაწესის შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება) დარღვევის გამო მიეცა შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სახდელი - საყვედური და ამ დისციპლინური სახდელის შეფარდების საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დასკვნა №1-----.

4.7. სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის №2----- ბრძანებით მოსარჩელე მ----ხ გ-----ს ვადაზე ადრე მოეხსნა 2017 წლის 17 ნოემბრის №2----- ბრძანებით დაკისრებული დისციპლინური სახდელი - საყვედური.

4.8. სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის 10 ოქტომბრის №1----- ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

4.9. სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის ბუღალტრის თანამდებობა 2018 წლის 11 მაისიდან დაკავებული აქვს მ-----ს.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.10. სააპელაციო სასამართლო ასევე სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ

მტკიცებულებებს.

4.11. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად, ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკს უფლება აქვს უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში და მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტით აღიარებულია შრომის უფლებას, კერძოდ, მე-6 მუხლის მიხედვით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად, ხოლო მე-4 მუხლის მიხედვით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ, რომ იმ უფლებების გამოყენების დროს, რომლებსაც ესა თუ ის სახელმწიფო უზრუნველყოფს ამ პაქტის თანახმად, აღნიშნულ სახელმწიფოს შეუძლია ეს უფლებები დაუქვემდებაროს მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ შეზღუდვებს მხოლოდ იმდენად, რამდენადაც ეს შეთავსებადია ამ უფლებათა ბუნებასთან და მხოლოდ დემოკრატიულ საზოგადოებაში საერთო კეთილდღეობის უზრუნველყოფის მიზნით.

4.12. რაიონულმა სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დაცული ადამიანის ერთერთი ძირითადი უფლებაა. კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, შრომა თავისუფალია და სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას და შრომითი უფლებების, შრომის სამართლიანი

ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები დაცვა ხორციელდება ორგანული კანონით. ამდენად, შრომის უფლება პიროვნების განვითარებისათვის, მისი პირადი ცხოვრებისათვის ერთერთი მნიშვნელოვანი სფეროა. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გზით დამსაქმებელი ერევა არა მარტო დასაქმების სფეროში, არამედ გარკვეულწილად წყვეტს დასაქმებულის პირადი ცხოვრების მნიშვნელოვან საკითხს, რის გამოც მხოლოდ მნიშვნელოვანი მიზეზის საფუძველზე შეიძლება განხორციელდეს ადამიანის პირად ცხოვრებაში ჩარევა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გზით. მხარეებს შორის არსებული სადავო სამართლებრივი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით და ამავე მუხლის მე-6 ნაწილის თანხმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. განსახილველ შემთხვევაში, მ----ს გ-----სა და სსიპ ზ-----ის საჯარო სკოლას შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და შესაბამისად, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ამ ხელშეკრულების სათანადო საფუძვლის გარეშე შეწყვეტა არის დაუშვებელი, ვინაიდან საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს 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 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

4.13. რაიონულმა სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ

დროსა და ადგილას. შესაბამისად, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით უმნიშვნელოვანესია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად გამოყენება. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა სკოლის დირექტორის ბრძანების საფუძველზე. რაიონულმა სასამართლომ უურადღება სწორად გაამხვილა იმ გარემოებაზე, რომ აღნიშნული ბრძანების დასაბუთების ნაწილი არ შეიცავს შრომის კოდექსის და შრომითი ხელშეკრულების შესაბამის მუხლებს, რომლებიც აწესრიგებენ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების პროცედურებს და საფუძვლებს. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ მხოლოდ 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 (შდრ. სუსგ-ები №ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; №ას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; №ას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

4.14. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, 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. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ხოლო მე-7 ნაწილის მიხედვით, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი

გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელემ დამსაქმებელს მიმართა განცხადებით და მოითხოვა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება, თუმცა დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის წერილობით დასაბუთება არ გადაუცია. შესაბამისად, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება მოპასუხეს. ამასთან, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია ხელშეკრულების მე-5 მუხლით (5.1. დასაქმებულის სამუშაო ადგილია: სსიპ გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლა; 5.2. დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება 5 დღიანი, 40 საათიანი სამუშაო კვირით, დასაქმებული უფლებამოსილია სამუშაოს ნაწილი შეასრულოს სკოლაში, ნაწილი კი სკოლის გარეთ) გათვალისწინებული ვალდებულების შეუსრულებლობა. რაიონულმა სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი, რომლის მიხედვითაც, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

4.15. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით. სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს დაუსაბუთოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქმის

მასალებიდან ირკვევა, მოსარჩელე, სკოლის დირექტორის ბრძანებით, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძვლის მითითების გარეშე, ამასთან, დასაქმებულს წერილობით არ დაუსაბუთა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და მხოლოდ სარჩელის განხილვისას მიუთითა დასაქმებულის მიერ ჩადენილ დარღვევებზე, რის დასადასტურებლადაც წარადგინა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნა №1-----, 2018 წლის 18 სექტემბერს დამტკიცებული სკოლის შინაგანაწესი და მოწმეთა ჩვენებები.

4.16. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებთან დაკავშირებით, რაიონულმა სასამართლომ ყურადღება სწორად გაამახვილა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და მართებულად აღნიშნა, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს აგრეთვე წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ. რაიონულმა სასამართლომ ყურადღება ასევე მართებულად გაამახვილა მოპასუხის მიერ მტკიცებულების სახით წარდგენილ შინაგანაწესზე, რომლის მე-3 მუხლის მე-7 პუნქტის მიხედვითაც, სკოლაში დასაქმებულებისთვის (გარდა მასწავლებლებისა) სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა განისაზღვრა 40 სამუშაო საათით, რომელშიც არ შედიოდა შესვენებისა და დასვენების დრო და გამონაკლისს წარმოადგენდა მხოლოდ დარაჯი. მითითებული შინაგანაწესი სკოლის სამეურვეო საბჭოს მიერ დამტკიცებულია 2018 წლის 18 სექტემბრის სხდომაზე, ე.ი. მ----ხ გ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე, თუმცა შინაგანაწესის შინაარსს მ----ხ გ-----ი არ გასცნობია. სკოლის შინაგანაწესის 47-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია გაეცნოს შინაგანაწესს და აღნიშნული დაადასტუროს საკუთარი ხელმოწერით. რაიონულმა სასამართლომ ამ შემთხვევაში სწორად მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის მხრიდან აღნიშნული ვალდებულების შინაგანაწესში ამ ფორმულირებით გათვალისწინება და საკუთარი ვალდებულების დასაქმებულისათვის გადაკისრება ეწინააღმდეგება ორგანული კანონით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის პირველი ნაწილის იმპერატიულ მოთხოვნას, რომლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გაეცნოს ის დასაქმებულს. რაც შეეხება მოწმეთა ჩვენებებს, ორივე მხარის შუამდგომლობით დაკითხული მოწმეები არიან სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის თანამშრომლები, თავად მხარეებმა მიუთითეს, რომ თანამშრომლებს შორის შეიძინევა დაძაბული ურთიერთობები და გუნდი გაყოფილია ორ ნაწილად, რაც სასამართლო სხდომებზეც გამოიკვეთა და ორივე მხარის მოწმეებმა მიუთითეს

ურთიერთსაწინააღმდეგო გარემოებებზე, შესაბამისად, აღნიშნული ჩვენებები რაიონული სასამართლოს მხრიდან სწორად არ იქნა შეფასებული სარწმუნო მტკიცებულებებად. რაც შეეხება მოპასუხის მიერ სასამართლო სხდომაზე მ---ს გ-----ის მხრიდან განხორციელებულ დარღვევებთან დაკავშირებით, რაიონულმა სასამართლომ მართებულად არ გაიზიარა შემდეგ გარემოებათა გამო: 1. მოპასუხის მხრიდან იმ ფაქტზე მითითებით, რომ მოსარჩელემ ზედმეტად დაირიცხა სახელფასო ანაზღაურება, შრომითი ვალდებულება უხეშად დაარღვია, არ არის დასაბუთებული, ვინაიდან მოსარჩელემ მითითებული შეცდომა გამოასწორა და თანხა დააბრუნა სკოლის ანგარიშზე, მითუმეტეს, აღნიშნული გარემოება არ გამხდარა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი; 2. მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის შრომითი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად იმ გარემოებაზე მითითება, რომლებიც ასახულია საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დასკვნაში და რომელთა საფუძველზეც მ---ს გ-----ს სკოლის დირექტორის 2017 წლის 17 ნოემბრის ბრძანებით გამოეცხადა საყვედური, საფუძველს მოკლებულია, ვინაიდან შიდა აუდიტის დასკვნაში მითითებული გარემოებების გათვალისწინებით ერთხელ უკვე გამოეცხადა საყვედური მ---ს გ-----ს, შესაბამისად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, იგივე გარემოებები ვერ გახდება ორჯერ დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი, მითუმეტეს, რომ სკოლის დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის ბრძანებით მ---ს გ-----ს ვადაზე ადრე მოეხსნა აღნიშნული დისციპლინური სახდელი. რაიონულმა სასამართლომ ასევე მართებულად არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელე მხოლოდ კვირაში ერთი დღე ცხადდებოდა სკოლაში და სისტემატურად აცდენდა სამსახურს, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც შრომითი ხელშეკრულებით, ასევე სკოლის შინაგანაწესით მოსარჩელეს უფლება ჰქონდა ესარგებლა შეღავათიანი შრომის პირობებით და სამუშაოს ნაწილი სკოლის გარეთ შეესრულებინა და სკოლაში გამოცხადებულიყო კვირაში ერთი დღე, 14:00 საათიდან 18:00 საათამდე. რაც შეეხება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ ახალ შინაგანაწესს, რომლითაც ბუღალტერი ზემოთ აღნიშნული შეღავათებით აღარ სარგებლობდა, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ იგი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას არ შეიძლება დაედოს საფუძველად, ვინაიდან, როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს. მოპასუხეს ახალი შინაგანაწესის მოსარჩელისათვის ოფიციალურად გაცნობის დამადასტურებელი მტკიცებულება არ წარუდგენია. უფრო მეტიც, მოპასუხემ მიუთითა, რომ მას არ ევალდებოდა დასაქმებულისათვის, ამ შემთხვევაში მოსარჩელისათვის, ახალი შინაგანაწესის გაცნობა. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვებოდა (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის

განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა. ამდენად, სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის მიერ 2018 წლის 10 ოქტომბერს გამოცემული №1----- ბრძანება ბათილი ბრძანებაა. რაიონული სასამართლოს ამგვარ მსჯელობას სრულად იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.17. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას სამსახურში აღდგენის ნაწილში, იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 38.8 მუხლის მიხედვით, რაიონულმა სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ 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) და 44-ე მუხლით (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე სსკ-ის 394.1-ე (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

4.18. 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. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებებში არაერთგზის განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს

„პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015., 29.01.2015წ). განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ სსიპ სკოლის ბუღალტრის თანამდებობა დაკავებულია. შესაბამისად, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ რაიონული სასამართლო მოკლებული იყო სამართლებრივ შესაძლებლობას უზრუნველყო მოსარჩელე ტოლფასი თანამდებობით, რადგან სკოლის საშტატო ნუსხიდან გამომდინარე, მას აქვს ბუღალტრის ერთი თანამდებობა, რომელიც საქმის განხილვის დროისათვის უკვე დაკავებულია, რაც დასტურდება საქმეში არსებული მტკიცებულებებით. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო პალატასაც შეუძლებლად მიიჩნია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა. აღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის, მასზე დათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან არამიზანშეწონილობის პირობებში, სასამართლომ უნდა იმსჯელოს კომპენსაციის გადახდის შესახებ. რაც შეეხება კომპენსაციას, რაიონულმა სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა. განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელი საჯარო სკოლაა, ხოლო დასაქმებული სოფელ ა-----ის საჯარო სკოლის დირექტორია, რომელთა გათვალისწინებითაც რაიონულმა სასამართლომ კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მართებულად მიიჩნია ზ-----ის სკოლის ბუღალტრის თანამდებობაზე მოსარჩელის მიერ მისაღები ხელფასის ექვსი თვის ოდენობა, რამაც შეადგინა 1500 ლარი.

5. შემოჯამებული სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სახეზე არ არის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო

საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით, მხარის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად მტკიცებულებები, რომლებიც გააბათილებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებებს და გაკეთებულ სამართლებრივ დასკვნებს.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე-55-ე მუხლების შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 372-ე, 390-ე, 391-ე, 397-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. მ-----ს გ-----ის და სსიპ „გორის მუნიციპალიტეტის სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის“ სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს გორის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 08 თებერვლის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
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 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.

