



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №ას-1206-1126-2017

2018 წელი

№ას-1206-1126-2017 ც-----ი

13 ივლისი,

ქ.თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა:

ბესარიონ ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)

მოსამართლეები:

ეკატერინე გასიტაშვილი, ზურაბ ძლიერიშვილი

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – ქ----- ც-----ი (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე – სსიპ შ-----ი (მოპასუხე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება/განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 27 ივნისის განჩინება და ამავე სასამართლოს 2017 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ (სარეზოლუციო ნაწილის მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტების) გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,

განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. ქ----- ც-----მა (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარე, კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ შ-----ის (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტი, კასატორის მოწინააღმდეგე მხარე ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის 10.09.2015წ. #პ-1--- ბრძანების ბათილად ცნობა, დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა, 2015 წლის ივნისიდან სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანამდე დამსაქმებლისათვის განაცდურისა (ყოველთვიური ხელფასი) და ხელფასის დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მოსარჩელე 2010 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში საგადასახადო მონიტორინგის დეპარტამენტის იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის მთავარ ოფიცრად. 2015 წლის 16 აპრილიდან 7 მაისის ჩათვლით დასაქმებული იმყოფებოდა ანაზღაურებად შვებულებაში, გერმანიაში. ორსულობის გამო საზღვარგარეთ ყოფნისას, გაუუარესდა ჯანმრთელობა და გამოკვლევების ჩასატარებლად მიმართა ადგილობრივ ექიმს. 2015 წლის 7 მაისის სამედიცინო ცნობის თანახმად, ამავე წლის 10 დეკემბრამდე მოსარჩელის ჯანმრთელობისა და ნაყოფის მდგომარეობის გათვალისწინებით დასაქმებულს აეკრძალა მგზავრობა, რის გამოც, 2015 წლის 8 მაისიდან 10 დეკემბრამდე გახსნა ბიულეტენი, ამის შესახებ ინფორმაცია ტელეფონით მიაწოდა დამსაქმებელს. მოპასუხემ სიტყვიერად განუმარტა, რომ რაიმე პრობლემა არ შეექმნებოდა და ურჩია საავადმყოფო ფურცლის გახსნა, სოციალურ ქსელ სკაიპის მიმოწერით ირკვევა, რომ დამსაქმებლის ხელმძღვანელობის მოთხოვნით ყველა საჭირო დოკუმენტი გადაეგზავნა მოპასუხეს. 2015 წლის 20 ივლისს დასაქმებულმა მიმართა მოპასუხეს განცხადებით და წარდგენილი დოკუმენტაციით მოითხოვა დეკრეტული შვებულების მიცემა. 2015 წლის 22 ივლისის წერილით დამსაქმებელმა ითხოვა დამატებითი დოკუმენტების წარდგენა. ამ საკითხის გარკვევის მიზნით, მოსარჩელემ 2015 წლის 3 აგვისტოს წერილობით მიმართა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, რომლის პასუხადაც განემარტა განსახორციელებელი მოქმედებები, დასაქმებულის წარმომადგენელმა დაიწყო საჭირო დოკუმენტების

მოძიება, თუმცა, პირის გამოცხადების გარეშე, საავადმყოფოებმა უარი განაცხადეს საავადმყოფო ფურცლის გაცემაზე (შპს „ქ-----ის“ 05.11.2015წ. #91 ცნობა; შპს „ქ-----ის“ 19.10.2015წ. #518 ცნობა). დამსაქმებლის 2015 წლის 10 სექტემბრის #3-1--- ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ დასაქმებული გათავისუფლდა კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით (შემოსავლების სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლი, შემოსავლების სამსახურის უფროსის 18.07.2014წ. #34134 ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანაწესის მე-17 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი, მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი). დეკრეტული შვებულების მიცემის შესახებ მოსარჩელის მიერ წარდგენილ განცხადებას ერთვოდა გერმანელი ექიმის მიერ გაცემული სამედიცინო დოკუმენტაცია, რომელიც არ შეესაბამება ჯანდაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის ბრძანების 4.2 მუხლის მოთხოვნებს, ასევე წარმოდგენილია მოპასუხის უფლებამოსილი პირის წერილი, რომლითაც ირკვევა ის გარემოება, რომ მოსარჩელს ზემოხსენებული სამედიცინო დოკუმენტაცია დაუბრუნდა კანონთან შეუსაბამობის გამო. მიუხედავად ამისა, დასაქმებულს დადგენილი წესით არ მიუმართავს მოპასუხისათვის. საყურადღებოა, რომ გერმანელი ექიმის მიერ სამედიცინო დოკუმენტაცია გაცემულია 2015 წლის 20 ივლისს, ხოლო ეს დოკუმენტები სანოტარო წესით 2015 წლის 24 სექტემბერსაა დამოწმებული. გარდა ამისა, ხელმძღვანელობის საქმის კურსში ჩაყენების ფაქტს გამორიცხავს საქმეში არსებული 2015 წლის 27 ივლისისა და 29 ივლისის სამსახურებრივი ბარათები. მართალია, შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ პერიოდში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას კანონი გამორიცხავს, თუმცა, ეს ნორმა ითვალისწინებს გამონაკლისს _ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დაიშვება ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევისას, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი შ-----ის 2015 წლის 10 სექტემბრის #3-1--- ბრძანება და დასაქმებული აღდგენილ იქნა შ-----ში საგადასახადო მონიტორინგის დეპარტამენტის

იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამმართველოს მთავარი ოფიცრის თანამდებობაზე, მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის ივნისიდან ყოველთვიურად 800 ლარის ოდენობით, ასევე, ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანამდე.

4. აპელაციის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება შეიცვალა თანხის დაკისრების ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილებით მოსარჩელეს უარი ეთქვა 2015 წლის ივნისიდან სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანამდე განაცდურის სახით ყოველთვიურად 800 ლარისა და დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდაზე.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, ასევე, 2017 წლის 27 ივნისის საოქმო განჩინება (სააპელაციო საჩივარზე ნაწილობრივ უარის თქმის შესახებ შუამდგომლობის განუხილველად დატოვების შესახებ) საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელაციის მოწინააღმდეგე მხარემ, მოითხოვა მათი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ასევე, საპროცესო ვადის დარღვევის გამო სააპელაციო საჩივრის განუხილველად დატოვება.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. საკასაციო განაცხადის მოცულობა და საკასაციო განხილვის ფარგლები (კასატორის პრეტენზიები):

საკასაციო პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს დამსაქმებლის

მიერ დეკრეტული შვებულების პერიოდში დასაქმებულისათვის განაცდურის ანაზღაურების წინაპირობების არსებობა. ამ თვალსაზრისით უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებელმა პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება, გასაჩივრების მიუხედავად, ნებაყოფლობით აღასრულა მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში, ხოლო სააპელაციო პალატამ ჩათვალა, რომ სახეზე არ იყო დამსაქმებლის მხრიდან პირის იძულებითი მოცდენის ფაქტი, რაც, განაცდურისა და მისი დაყოვნების გამო, კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნას უარყოფდა. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე (**საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია, თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა**), გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას პალატა სწორედ კასატორის პრეტენზიის ფარგლებში შეამოწმებს. ამ მხრივ კი, დასაქმებულის ძირითადი შედავებები შემდეგია:

- სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არ ემყარება სხდომაზე წარდგენილი მტკიცებულებების ყოველმხრივ კვლევას, ამასთანავე, იგი არ არის დასაბუთებული, რადგანაც ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის, 36-ე მუხლის მე-3 პუნქტის, 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის, შრომის კოდექსის 27-ე და 36-ე მუხლების, „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტისა (რომელიც რატიფიცირებული არ არის საქართველოს მიერ, თუმცა, ამ ქარტიაზე მიერთებით საქართველომ იკისრა ქარტით გათვალისწინებული რიგი უფლებების უზრუნველყოფის ვალდებულება) და „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 25-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მოთხოვნებს. სააპელაციო სასამართლომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დააკმაყოფილა სააპელაციო საჩივარი, თუმცა, იგი დაეთანხმა გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას, რომლის თანახმადაც, არ არსებობდა კასატორის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, ამ გარემოებას დაეთანხმა კიდევაც დამსაქმებელი და 2016 წლის 2 აგვისტოს ბრძანებით მოსარჩელე აღადგინა დაკავებულ თანამდებობაზე (ბრძანების შინაარსით დასტურდება, რომ ეს ქმედება თბილისის საქალაქო სასამართლოს 15.04.2016წ. გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით ხორციელდებოდა), თუმცა მან არასწორად შეაფასა ეს საკითხი, რადგანაც დასაქმებულის აღდგენის საფუძველი არ ყოფილა შეუსაბამოდ მაღალი განაცდურის ანაზღაურებისათვის თავის არიდება (განაცდურის დარიცხვა შეწყდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანისას, ამასთანავე, სააპელაციო პალატის 17.07.2017წ. სხდომაზე აპელანტმა დაადასტურა კიდევაც გადაწყვეტილების ცნობის ფაქტი);

- შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტითა და მე-3 ნაწილით დგინდება, რომ დამსაქმებელს ეკისრება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვალდებულება დეკრეტული შვებულების თაობაზე დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ ეს მოთხოვნა კასატორმა სულ მცირე 2015 წლის 20 ივლისს წარუდგინა დამსაქმებელს და ამ პერიოდში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, გარდა კანონით პირდაპირ გათავალისწინებული გამონაკლისებისა, დაუშვებელია;

- საქმის მასალებით დასაქმებულის მხრიდან იძულებითი მოცდენის ფაქტი არ დგინდება, შესაბამისად, სააპელაციო პალატის დასკვნა, რომ არ არსებობს დამსაქმებლის მიერ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი, ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 32-ე მუხლისა და საქართველოს კონსტიტუციის მოთხოვნებს, ხოლო სასამართლო ვერ ასაბუთებს, თუ რატომ არ უნდა მიეცეს დასაქმებულს დეკრეტული შვებულების პერიოდში ანაზღაურება (თუკი დამსაქმებელი უკანონოდ არ გაათავისუფლებდა დასაქმებულს, მაშინ ის მიიღებდა შრომის ანაზღაურებას დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში საქართველოს კანონმდებლობის დაცვით);

- სააპელაციო პალატამ 2017 წლის 17 ივლისის სხდომაზე განიხილა და უსაფუძვლოდ არ დააკმაყოფილა აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარის შუამდგომლობა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 259¹, 364-ე და 369-ე მუხლების საფუძველზე, მოპასუხის სააპელაციო საჩივრის განუხილველად დატოვების თაობაზე, რადგანაც სააპელაციო საჩივარი წარდგენილ იქნა საპროცესო ვადის დარღვევით, კერძოდ, გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღე იყო 2016 წლის 15 მაისი, შესაბამისად, სააპელაციო საჩივრის წარდგენის ვადის დენა დაიწყო 16 მაისს და ამოიწურა 30 მაისს, რადგანაც უკანასკნელი დღე იყო დასვენების დღე – კვირა.

1.2. ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სავალდებულობა წინამდებარე განჩინების მიმართ:

საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე განჩინების მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული (სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება)) სავალდებულო ძალისაა სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილი ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომელთა წინააღმდეგაც კასატორს არ მიუთითებია პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც შესაძლოა

დაშვებული იყო საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება, კერძოდ:

1.2.1. 2010 წლიდან მოსარჩელე დასაქმებულია სსიპ შ-----
---ის საგადასახადო დეპარტამენტის იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამმართველოს მთავარ ოფიცრად;

1.2.2. დამსაქმებლის 2015 წლის 6 აპრილის ბრძანებით, მოსარჩელე 2015 წლის 6 აპრილიდან 7 მაისის ჩათვლით იმყოფებოდა კუთვნილ ანაზღაურებად შვებულებაში;

1.2.3. 2015 წლის 20 ივლისს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა სსიპ შ-----ს და 2015 წლის 17 ივლისიდან 17 დეკემბრის ჩათვლით მოითხოვა კუთვნილი დეკრეტული შვებულების გაფორმება, განცხადებას დაურთო გერმანიის ფედერაციის, ქ.მოერსის ექიმ-გინეკოლოგის, დოქტ. ს----- ჰ-----ის მიერ გაცემული ცნობები განმცხადებლის ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ;

1.2.4. სსიპ შ-----მა 2015 წლის 22 ივლისის წერილით დასაქმებულს დაუბრუნა საბუთები და განუმარტა, რომ იგი ვალდებული იყო დამსაქმებლისათვის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის #281/6 ბრძანების (დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარებისა და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ) შესაბამისად, წარედგინა სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული საავადმყოფო ფურცელი;

1.2.5. გერმანიის ფედერაციის, ქ.მოერსის ექიმ-გინეკოლოგის დოქტორ ს----- ჰ-----ის მიერ გაცემული ცნობებით დასტურდება, რომ 2015 წლის 7 მაისის მდგომარეობით ქ----- ც----- იმყოფებოდა გინეკოლოგიურ მკურნალობაზე და ორსულობისა და მასთან დაკავშირებული ჩივილების გამო, პაციენტს სავარაუდოდ, 2015 წლის 10 დეკემბრამდე მგზავრობა არ შეეძლო;

1.2.6. შ-----ის 2015 წლის 10 სექტემბრის #3-1--- ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომა - სამსახურიდან გათავისუფლება;

1.2.7. სსიპ შ-----მა სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილება სრულად გაასაჩივრა, თუმცა, ამავდროულად, სამსახურის უფროსის 2016 წლის 2 აგვისტოს ბრძანებით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, მოსარჩელე აღდგენილ იქნა საგადასახადო

მონიტორინგის დეპარტამენტის იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის განყოფილების მთავარი ოფიცრის თანამდებობაზე;

1.2.8. სამსახურში აღდგენის მიუხედავად, დასაქმებული არ ასრულებს შრომით მოვალეობებს ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტის გამო.

1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:

1.3.1. უპირველესად საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მხარე სადავოდ ხდის სააპელაციო პალატის 2017 წლის 17 ივნისის საოქმო განჩინების კანონიერებას და მოითხოვს სააპელაციო საჩივრის განუხილველად დატოვებას აპელანტის მხრიდან საჩივრის წარდგენის ვადის დარღვევის მოტივით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლოს განხილვის საგანი შეიძლება იყოს აგრეთვე სასამართლოს ის განჩინებები, რომლებიც წინ უსწრებს სასამართლოს საბოლოო გადაწყვეტილებას, იმისგან დამოუკიდებლად, დასაშვებია თუ არა მათ მიმართ კერძო საჩივრის შეტანა. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საერთო წესის მიხედვით, სასამართლოს ნებისმიერი განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს. თავისებურება მხოლოდ იმაში მდგომარეობს, რომ ზოგიერთი განჩინება შეიძლება, გასაჩივრდეს სასამართლოს საბოლოო გადაწყვეტილებისაგან დამოუკიდებლად (გალკე) - კერძო საჩივრით (საჩივრით), ხოლო ზოგიერთი - მხოლოდ გადაწყვეტილებასთან ერთად. სასამართლოს იმ განჩინებების უსწორობასა და დაუსაბუთებლობაზე, რომლებიც შეიძლებოდა გასაჩივრებულიყო კერძო საჩივრით, მაგრამ ამა თუ იმ მიზეზით არ გასაჩივრებულა, აგრეთვე, იმ განჩინებებზე, რომლებზეც კერძო საჩივრის შეტანა დაუშვებელია, შეიძლება მიეთითოს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების წინააღმდეგ შეტანილ საკასაციო საჩივარში. უნდა აღინიშნოს, რომ საბოლოო გადაწყვეტილების წინმსწრები განჩინებების ამ გადაწყვეტილებასთან ერთად გასაჩივრების მიზანი შეიძლება იყოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დაუსაბუთებლობის, მისი კანონის დარღვევით მიღების დადასტურება, შესაბამისად, თუ შემოწმების შედეგად აღმოჩნდება, რომ საბოლოო გადაწყვეტილებასთან ერთად გასაჩივრებული წინმსწრები განჩინებები კანონის დარღვევითაა მიღებული, რამაც შემაჯამებელი გადაწყვეტილების იურიდიული დაუსაბუთებლობა განაპირობა, საკასაციო სასამართლო გააუქმებს როგორც შემაჯამებელ გადაწყვეტილებას, ისე კანონის დარღვევით მიღებულ განჩინებებსაც (იხ. სუსგ-ებები: №33/393-01, 19 ოქტომბერი, 2001 წ; №ას-112-415-04, 4 მარტი, 2004წ; №ას-217-209-2013, 20 სექტემბერი, 2013 წ.).

1.3.2. მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 27 ივნისის საოქმო განჩინების აუდიოჩანაწერის შესწავლით დასტურდება, რომ სააპელაციო სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 98-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო საჩივარზე უარის თქმის უფლების არარსებობის გამო, განუხილველად დატოვა აპელანტის შუამდგომლობა, რომლითაც იგი დასაქმებულის სამსახურში აღდგენისა და გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში მხარს აღარ უჭერდა სააპელაციო მოთხოვნას. ამ განჩინების მიმართ კასატორს არ გააჩნია პრეტენზიები, უფრო მეტიც, საქმის მასალების შესწავლით ირკვევა, რომ საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება ზემოხსენებულ ნაწილში აღსრულებულია და რეალურად კასატორს არც შეიძლება გააჩნდეს ნამდვილი ინტერესი ზემოხსენებული საკითხის (განჩინების კანონიერება) მიმართ, ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების საფუძველი (სსსკ-ის 393-ე-394-ე მუხლები). რაც შეეხება საკასაციო საჩივარში გამოთქმულ პრეტენზიას სააპელაციო საჩივრის წარდგენის ვადის დარღვევის თაობაზე, ზემოხსენებული ოქმიდან ირკვევა, რომ სააპელაციო სასამართლომ მოისმინა მხარის პრეტენზია, თუმცა, სხდომა მორიგების მიზნით გადაიდო სხვა დროისათვის და მოსარჩელის შუამდგომლობაზე განჩინება არ მიღებულა. ასეც რომ არ იყოს, საკასაციო სასამართლო მაინც არ იზიარებს კასატორის პოზიციას აპელანტის მიერ საპროცესო ვადის დარღვევის შესახებ და განმარტავს, რომ სსიპ შ-----ი, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს 5.1 მუხლის „უ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ბიუჯეტის მიმართ ანგარიშსწორებისაგან გათავისუფლებულია. ეს საკითხი მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 259¹ მუხლის პირველი ნაწილი, მართალია, ადგენს გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარის ვალდებულებას, შემაჯამებელი გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან 20-30-დღიანი ვადის დაცვით გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილება, წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის დენა ავტომატურად დაიწყება 31-ე დღიდან, თუმცა, ამავე მუხლის მე-2 ნაწილი ადგენს ნორმის პირველი ნაწილისაგან საგამონაკლისო წესს და განსაზღვრავს, რომ სასამართლოში გამოცხადების ვალდებულება არ ეკისრებათ მათ შორის ამავე კოდექსის 46-ე მუხლის სუბიექტებს. საკითხის სწორად შესაფასებლად, უნდა შემოწმდეს თავად 46-ე მუხლის რეგულირების სფერო და ფარგლები: სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული იმ შემთხვევათა ჩამონათვალი,

როდესაც კანონმდებლობა პირს ათავისუფლებს სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან. ნორმის ფართო განმარტებით ირკვევა, რომ ძირითადად კანონმდებლის მიზანია დავის სოციალური მხარიდან გამომდინარე, პირი ზედმეტად არ დაავალდებულოს სასამართლოში გამოცხადებაზე, თუმცა, თავად ნორმა არ შეიცავს ამომწურავ ჩამონათვალს, რადგანაც მისი მე-2 ნაწილის თანახმად, კანონით შეიძლება გათვალისწინებულ იქნეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან მხარეთა გათავისუფლების სხვა შემთხვევებიც. ამგვარ შემთხვევებს კი, ადგენს „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი (კანონის პირველი მუხლი: სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის), რომლის სუბიექტსაც წარმოადგენს კასატორის მოწინააღმდეგე მხარე (5.1. მუხლის „უ“ ქვეპუნქტი: საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან დაწესებულებები (ორგანიზაციები), რომელთა ხარჯები ფინანსდება მხოლოდ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან – ყველა საქმეზე). ამდენად, დამსაქმებლის მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 259¹ მუხლის პირველი ნაწილის მოქმედება ვერ იქნება გავრცელებული, არამედ სასამართლო ვალდებულია, დასაბუთებული გადაწყვეტილება მას ჩააბაროს ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლების მოთხოვნათა დაცვით, რაც შესრულდა კიდევაც საქალაქო სასამართლოს მხრიდან და მოპასუხეს მიღებული გადაწყვეტილება ჩაბარდა 2016 წლის 31 მაისს. საქმეში წარდგენილი მიმართვის თანახმად, სააპელაციო საჩივარი სასამართლოში რეგისტრირებულია 2016 წლის 13 ივნისს, შესაბამისად, აპელანტს არ დაურღვევია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 369-ე მუხლის მოთხოვნები.

1.3.3. რაც შეეხება დავის მატერიალურ-სამართლებრივ კანონიერებას, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ამ ნაწილში დასაქმებულს ასევე არ წარმოუდგენია იმგვარი შედავება, რომლის გაზიარებაც თანხის დაკისრების თაობაზე მისი მოთხოვნის დაკმაყოფილებას გამოიწვევდა. უპირველესად უნდა აღინიშნოს, რომ კასატორი თანხის მიღების წინაპირობების არსებობას უკავშირებს დამსაქმებლის ქმედებას, რომლის შესაბამისადაც სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში მან ნებაყოფლობით აღასრულა გადაწყვეტილება, ამ მხრივ მხარე მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ პრაქტიკულად ცნო სარჩელი, ხოლო გათავისუფლების შესახებ ბრძანების უკანონოდ აღიარება სასამართლოების მხრიდან საფუძვლად უნდა დაედებოდა განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნას. საკასაციო პალატა არ იზიარებს მხარის

ხსენებულ არგუმენტს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას, რომ საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების ნებაყოფლობით შესრულება არ შეიძლება პირდაპირ უკავშირდებოდეს სარჩელის ცნობას. ამ მხრივ სააპელაციო პალატამ სწორად არ გაითვალისწინა წარმომადგენლის მიერ 2017 წლის 27 ივნისის სხდომაზე დაყენებული შუამდგომლობის შინაარსი (სააპელაციო საჩივარზე ნაწილობრივ უარის თქმა), ვინაიდან საქმეში არსებული მინდობილობის თანახმად, სარჩელის ცნობისა თუ სააპელაციო საჩივარზე უარის თქმის შესახებ უფლებამოსილება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 98-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, მარწმუნებელს არ მიუნიჭებია რწმუნებულისათვის. რაც შეეხება უშუალოდ სამუშაოზე აღდგენის ფაქტს, ვინაიდან ამ ნაწილში გადაწყვეტილება ფორმალური თვალსაზრისით გასაჩივრებული იყო, სასამართლომ სწორად იმსჯელა და დაადგინა, რომ იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებლისათვის ცნობილი იყო დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა – მისი სამუშაოზე გამოუცხადებლობა არასაპატიო მიზეზით არ მომხდარა, ეს კი გამორიცხავდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა), სსიპ შ---ის შინაგანაწესის დამტკიცების შესახებ ამავე სამსახურის უფროსის #34134 ბრძანების მე-17 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტისა (დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს სამსახურის შინაგანაწესის უხეში ან სისტემატური დარღვევა) და მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის (თანამშრომლის მიერ სამსახურებრივი დისციპლინის დარღვევისა და მისთვის დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში, სამსახურის უფროსი უფლებამოსილია, პირდაპირ გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - სამსახურიდან გათავისუფლება) შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად მოშლის შესაძლებლობას. ამ შემთხვევაში სააპელაციო პალატამ სწორად მიუთითა ამავე ბრძანების მე-19 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტზე, რომელიც კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულ ქალთან ამ უკანასკნელის მიერ ორსულობის შესახებ დამსაქმებლის ინფორმირების შემდგომ.

1.3.4. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხთან მიმართებით პალატა აღნიშნავს, რომ ამ მოთხოვნის დამფუძნებელ ნორმას შრომის კოდექსის 32-ე მუხლი წარმოადგენს. მოთხოვნის წარმატებას განაპირობებს არა მხოლოდ ის გარემოება, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად დაედო დამსაქმებლის არამართლზომიერი ნება, არამედ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-

ე მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულის მტკიცების ტვირთს შეადგენს ისიც, რომ შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად არარსებობის პერიოდში დასაქმებული მზად იყო და ობიექტურად შეეძლო, შეესრულებინა სამუშაო, ხოლო იძულებითი მოცდენა განპირობებული იყო მხოლოდ დამსაქმებლის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, რადგანაც განსახილველი ნორმის მე-2 ნაწილი იმპერატიულად ადგენს, რომ დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული მოცდენა ანაზღაურებას არ ექვემდებარება. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ სამუშაოს შესრულების შეუძლებლობა, შრომის კოდექსის მიზნებისათვის წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების წინაპირობას (შკ-ის 36.1 მუხლი: შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას). შრომის კოდექსის 36-ე მუხლი ადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ლეგალურ საფუძვლებს (შკ-ის 36.2 მუხლი: შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია: ა) გაფიცვა; ბ) ლოკაუტი; გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება; დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება; ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა; ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა; ზ) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო; თ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, თუ მას აღარ შეუძლია სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა; ი) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს; კ) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს; ლ) ანაზღაურების გარეშე შვებულება; მ) ანაზღაურებადი შვებულება) და ნორმის მე-4 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მხრიდან ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ იმგვარი იძულებითი მოცდენა, რომელიც გამოწვეულია პირის სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევით ან ანაზღაურებადი შვებულებით, ასევე, დროებითი შრომისუუნარობით თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში საკითხის მოწესრიგება ცდება ორგანულ კანონს და იგი საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 20.02.2009წ. #87/6 ბრძანებით დამტკიცებული დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესით რეგულირდება (რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ეს წესი აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ დასაქმებულთათვის (შემდგომში – დასაქმებულები) და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ სახელმწიფო/საჯარო მოსამსახურეთათვის (შემდგომში – მოსამსახურეები) დროებითი შრომისუუნარობის გამო

დახმარების დანიშვნის, გაანგარიშებისა და გაცემის საკითხებს). რაც შეეხება დეკრეტულ შვებულებას, შრომის კოდექსის 29-ე მუხლის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარის. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე (დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ორგანიზაციული პირობები კი, რეგულირდება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 25.08.2006წ. #231/6 ბრძანებით დამტკიცებული ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესით). პალატა განმარტავს, რომ შრომისუუნარობის, ასევე, დეკრეტული შვებულების წინაპირობების არსებობის შესახებ, შესაბამისი ანაზღაურების მისაღებად დამსაქმებელს უნდა ეცნობოს კანონით დადგენილი წესით, კერძოდ, მას უნდა წარედგინოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 25.09.2007წ. #281/6 ბრძანებით დამტკიცებული დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარებისა და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის მოთხოვნათა დაცვით შედგენილი საავადმყოფო ფურცელი.

1.3.5. განსახილველ საკითხს თუ მივუბრუნდებით, უდავოა, რომ დასაქმებულმა, კუთვნილი ფასიანი შვებულებით სარგებლობისას, რომელსაც საზღვარგარეთ ატარებდა, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლის შესახებ დასაქმებულს აცნობა და ნაცვლად დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარებისა და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის მოთხოვნათა დაცვით შედგენილი საავადმყოფო ფურცლისა, წარუდგინა გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში გაცემული ცნობა (ხსენებული წესის 4.2. მუხლის თანახმად, პირებს, რომლებიც დროებით შრომისუუნარონი გახდნენ საზღვარგარეთ ყოფნისას... ადგილზე გაცემული შესაბამისი საბუთების საფუძველზე მიეცემათ საავადმყოფო ფურცელი საქართველოს სამედიცინო დაწესებულებების მიერ მკურნალობის ... მთელ პერიოდზე), რაც, ბუნებრივია, შესაბამისი სამართლებრივი შედეგების მომტან ქმედებად ვერ განიხილება (შრომის კოდექსის 36.2 მუხლი), უფრო მეტიც, დოკუმენტაციის ქართულ კანონმდებლობასთან შეუსაბამობის გამო, დამსაქმებელმა დაუბრუნა კიდევაც მოსარჩელეს გერმანულენოვანი ცნობა, თუმცა ქ.ც-----ს არც მოგვიანებით წარუდგენია საქართველოს სამედიცინო

დაწესებულების მიერ გაცემული საავადმყოფო ფურცელი, ამასთანავე, სააპელაციო პალატამ სწორად აღნიშნა, რომ მოსარჩელის ვალდებულებას ვერ გააქარწყლებს საქმეში წარმოდგენილი შპს „ქ-----ისა“ და შპს „ქ-----ის“ მიერ გაცემული წერილობითი მტკიცებულებები საავადმყოფო ფურცლის გაცემაზე უარის თქმის შესახებ.

1.3.6. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის პრეტენზიებს სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან ეროვნული თუ საერთაშორისო სამართლით დადგენილი საკანონმდებლო ნორმების მოთხოვნათა დარღვევის თაობაზე (ამ განჩინების სამოტივაციო ნაწილის 1.1. პუნქტი) და მიიჩნევს, რომ დასაქმებულმა ვერ დაამტკიცა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ დამსაქმებლის კანონით დადგენილი წესით ინფორმირების ფაქტი, რაც გამართლებურულს ხდის დამსაქმებლის უარს ქ.ც-----ის განცხადების დაკმაყოფილებაზე (დეკრეტული შვებულების მიცემა). ამასთანავე, ვინაიდან დავის საგანს არ წარმოადგენს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება, ხოლო, იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია დასაქმებულის ბრალით (საქმეში წარმოდგენილი ექიმის დოქტორ ს----- ჰ-----ის დასკვნის მიხედვით, ქ----- ც-----ს მგზავრობა 2015 წლის 10 დეკემბრამდე არ შეეძლო, შესაბამისად, მისი მოცდენა 2015 წლის მაისიდან გათავისუფლების ბრძანების გამოცემამდე – 2015 წლის 10 სექტემბრამდე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული არ იყო. სარჩელი სასამართლოში წარმოდგენილია 2015 წლის 9 ოქტომბერს, ხოლო საქმის მასალებით არ დასტურდება, თუ როდის დაბრუნდა მოსარჩელე გერმანიიდან (სარჩელი ქ----- ც-----ის წარმომადგენლის მიერაა ხელმოწერილი, ხოლო უფლებამოსილება პირდაპირი ელექტრონული კომუნიკაციის მეშვეობით არის მიღებული), ამასთანავე, დამსაქმებლის მიერ პირის სამსახურში აღდგენის მიუხედავად იგი საქმიანობას არ ახორციელებს შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით კვლავ შეწყვეტის გამო), ეს უკანასკნელი გარემოება სავსებით მართებულად დაედო საფუძვლად იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე უარის თქმის შესახებ გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას. რაც შეეხება კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების საკითხს, ვინაიდან არ არსებობს ანაზღაურების მავალდებულებელი წინაპირობები, პალატა, შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, მოთხოვნას ამ ნაწილშიც წარუმატებლად მიიჩნევს.

1.4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების პროცესუალურ-სამართლებრივი დასაბუთება:

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის თანახმად (საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება

არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას), საკასაციო სასამართლო უცვლელად ტოვებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას, რადგანაც მიიჩნევს, რომ კასატორმა ვერ დაამტკიცა მოთხოვნის განხორციელების წინაპირობების არსებობის ფაქტი, რაც ამავე კოდექსის 393-ე მუხლის შესაბამისად, საფუძვლად დაედებოდა მისი სარჩელის დაკმაყოფილებას.

2. სასამართლო ხარჯები:

ვინაიდან წინამდებარე განჩინებით საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო, კასატორი, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე, 404-ე, 410-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. ქ----- ც-----ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.

2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 27 ივნისის განჩინება და ამავე სასამართლოს 2017 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად.

3. კასატორის შუამდგომლობა საპროცესო ვადის დარღვევის გამო სააპელაციო საჩივრის განუხილველად დატოვების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ბ. ალავეიძე

მოსამართლეები:

ე. გასიტაშვილი

ზ. ძლიერაშვილი