

საქმე № 010210016001513535



**საქართველოს უზენაესი სასამართლო
გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

საქმე №ას-11-11-2018

4 მარტი, 2019

წელი

№ას-11-11-2018 შპს ბ-----ი

ქ. თბილისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:**

ნინო ბაქაქური (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზურაბ ძლიერიშვილი, ბესარიონ ალავიძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი განხილვის გარეშე

საკასაციო საჩივრის ავტორი – შპს „ბ-----ი“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – გ----- გ----- (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული განჩინება – ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი
გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი – სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. 2005 წლის 19 დეკემბრიდან გ----- გ-----სა (შემდგომში - „მოსარჩელე“ ან „დასაქმებული“) და შპს „ბ-----ს“ (შემდგომში - „მოპასუხე“, „დამსაქმებელი“, „კასატორი“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორი“) შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.
2. მოსარჩელეს 2014 წლის 17 იანვარს ჩაბარდა შეტყობინება, რომ რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდებოდა 2014 წლის 23 იანვრიდან.
3. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2014 წლის 3 თებერვლის №0--- ბრძანებით გაუქმდა მოპასუხე კომპანიის თბილისის ოფისის პრესსამსახურის უფროსის თანამდებობა და მოსარჩელე 2014 წლის 23 იანვრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.
4. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა ფაქტიურად შეწყდა 2014 წლის 23 იანვრიდან, მოსარჩელე ამ პერიოდიდან აღარ დადიოდა სამსახურში, აღარ იღებდა შრომის ანაზღაურებას, აღარ ასრულებდა სამსახურებრივ უფლებამოსილებებს.
5. 2016 წლის 21 სექტემბერს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა:
 - 5.1. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2014 წლის 3 თებერვლის №0--- ბრძანების ბათილად ცნობა;
 - 5.2. მოსარჩელის აღდგენა მოპასუხე კომპანიის თბილისის ოფისის პრესსამსახურის უფროსის თანამდებობაზე, აღნიშნულის შეუძლებლობის შემთხვევაში, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა;
 - 5.3. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან - 2014 წლის 23 იანვრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
6. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე კომპანიაში რეორგანიზაცია ოფიციალურად დასრულდა 2013 წლის 11 დეკემბერს ანუ მისი სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტისათვის მოპასუხე კომპანიაში რეორგანიზაცია უკვე დასრულებული იყო. შესაბამისად, დაუსაბუთებელია გასაჩივრებული ბრძანების საფუძვლად მითითებული გარემოება ორგანიზაციული ცვლილებების თაობაზე.

7. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ:

7.1. 2013-2014 წლებში მოპასუხე კომპანიაში რამდენჯერმე ჩატარდა რეორგანიზაცია, რაც მიზნად ისახავდა ხარჯების დაზოგვას, ორგანიზაციის სტრუქტურულ გადახალისებასა და მუშაობის ეფექტურობის ამაღლებას. შტატების გაუქმების შედეგად, მხოლოდ 2013 წლის ბოლოდან 2014 წლის დეკემბრის ჩათვლით შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 20 პირთან;

7.2. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელე მხარის წინასწარი ინფორმირება განხორციელდა 2014 წლის 17 იანვრის №36 წერილობითი შეტყობინებით. აღნიშნული წერილი მოსარჩელეს ჩაბარდა 2014 წლის 17 იანვარს. თუ მოსარჩელე სადავოდ ხდიდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლიანობას, მას საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში - „სშკ“) 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, მოპასუხისთვის უნდა მიემართა განცხადებით 30 კალენდარული დღის ვადაში ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით. მოსარჩელემ განცხადება წარმოადგინა 2014 წლის 21 თებერვალს, შესაბამისად, მან გაუშვა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტით მინიჭებული უფლების რეალიზაციის ვადა, რაც მოპასუხეს ათავისუფლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებისაგან. მიუხედავად აღნიშნულისა, მოსარჩელე მხარის დაგვიანებული მოთხოვნის საფუძველზე, 7 დღის ვადაში, 27 თებერვალს, მხარეს წერილობითი პასუხი გაეგზავნა თანდართულ დოკუმენტებთან ერთად;

7.3. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 და მე-7 პუნქტებით განსაზღვრულია დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების სპეციალური ვადა (30 დღე), რომლის ათვლა, ერთ შემთხვევაში, იწყება დასაბუთების ჩაბარებიდან, ხოლო მეორე შემთხვევაში - დასაბუთების ჩაბარების 7-დღიანი ვადის გასვლისთანავე. თუ დადგინდება, რომ მოსარჩელე მხარის მიერ დაცული იყო წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის ვადა (ხოლო მოპასუხემ დასაბუთება დადგენილ დროში ჩააბარა მოსარჩელეს), შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება უნდა გასაჩივრებულიყო დასაბუთების

ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში;

- 7.4. გამომდინარე აქედან, მოსარჩელემ დაარღვია დასაბუთების მოთხოვნის 30-დღიანი ვადა და ასევე სარჩელის წარდგენის ვადა. შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია.
8. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2014 წლის 3 თებერვლის №0--- ბრძანება გაუქმდა; მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელისთვის 2014 წლის 23 იანვრიდან 2014 წლის 5 აგვისტომდე პერიოდის თბილისის ოფისის პრესსამსახურის უფროსის გასამრჯელოს, თვეში 2519,83 ლარის (2519,83 ლარის დაბეგვრის შემდეგ დარჩენილი თანხა) ანაზღაურება.
9. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მოპასუხე კომპანიაში რეორგანიზაცია ჩატარდა და 2014 წლის 5 აგვისტოდან საწარმოს აღარ გააჩნდა თბილისის ოფისის პრესსამსახურის უფროსის შტატი. თუმცა, საქმის მასალებით არ დგინდებოდა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების პერიოდისთვის, 2014 წლის 23 იანვრისთვის მიმდინარეობდა საწარმოს რეორგანიზაციის პროცესი, რის გამოც საქალაქო სასამართლომ მოსარჩელის გათავისუფლება ამ თარიღიდან უკანონოდ მიიჩნია.
10. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება მოპასუხემ ნაწილობრივ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით, შემდეგი დასაბუთებით:
- 10.1. უსაფუძვლოა საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოპასუხე კომპანიაში რეორგანიზაცია განხორციელდა მხოლოდ 2014 წლის 5 აგვისტოდან;
- 10.2. მოსარჩელემ 2014 წლის 21 თებერვალს განცხადებით მიმართა მოპასუხეს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლის განმარტებისთვის, ხოლო 2014 წლის 27 თებერვალს სშკ-ით დადგენილ 7-დღიან ვადაში მოპასუხემ წერილობით განუმარტა მას სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. ვინაიდან მოპასუხემ მოსარჩელეს დასაბუთება დადგენილ დროში გაუგზავნა, აღნიშნულ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება უნდა გასაჩივრებულიყო დასაბუთების ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში ანუ 2014 წლის 31

- მარტამდე. ვინაიდან სარჩელი წარდგენილია 2016 წლის 21 სექტემბერს, სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია;
- 10.3. ზემოაღნიშნულ შემთხვევაზე ვერ გავრცელდება სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილი სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა, ვინაიდან, სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, დასახელებული ვადა მხოლოდ მაშინ გამოიყენება, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებლისაგან არ მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დასაბუთებას და არც დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით გასცემს ასეთ დასაბუთებას. ვინაიდან მოსარჩელემ 2014 წლის 21 თებერვალს მოითხოვა დასაბუთება, გამოიყენება ხანდაზმულობის 30-დღიანი ვადა.
11. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის განჩინებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება.
12. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-4 პუნქტებში მითითებული გარემოებები და ასევე მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა ფაქტობრივი გარემოება, თუ როდის ჩაბარდა მოსარჩელეს გათავისუფლების შესახებ 2014 წლის 3 თებერვლის №0--- ბრძანება.
13. სააპელაციო სასამართლო არ დაეთანხმა სააპელაციო საჩივარში განვითარებულ მსჯელობას სარჩელის ხანდაზმულობის თაობაზე. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მხარეს ხანდაზმულობაზე ამ სახით არ მიუთითებია პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას. სააპელაციო პალატის განმარტებით, შესაგებელში მოპასუხე მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე მითითებას აფუძნებდა იმაზე, რომ მოსარჩელეს კანონით დადგენილ ვადაში არ მოუთხოვია გათავისუფლების ბრძანების წერილობითი დასაბუთება, რაც დამსაქმებელს ათავისუფლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებისაგან.
14. სააპელაციო პალატის მითითებით, ვინაიდან მოპასუხეს პირველი ინსტანციით საქმის განხილვისას სადავოდ არ გაუხდია ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს არ მოუთხოვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლების

ბრძანების წერილობითი დასაბუთება, შესაბამისად, ამ საკითხზე არც მოსარჩელეს დაუფიქსირებია პოზიცია, ხოლო სააპელაციო წესით საქმის განხილვისას ამ ფაქტობრივ გარემოებაზე მოპასუხის მიერ სხვაგვარად მითითების გამო, მოსარჩელემ მის მიერ წარდგენილი სააპელაციო შესაგებლით სადავო გახადა სააპელაციო საჩივრის ზემოთ მითითებული პირველი ფაქტობრივი უსწორობა და აღნიშნა, რომ მას განცხადებით არ მოუთხოვია სამსახურიდან გათავისუფლების დასაბუთება, არამედ მოითხოვა დოკუმენტის ჩაბარება.

15. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა დამსაქმებლისადმი მოსარჩელის მიერ გაგზავნილი 2014 წლის 21 თებერვლის განცხადების შინაარსზე, რომლის თანახმად, მისთვის ცნობილი გახდა 2014 წლის 23 იანვრიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, თუმცა დღემდე არ ჩაბარებია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანება, ითხოვს გადაეგზავნოს აღნიშნული ბრძანება და მისი პირადი დოკუმენტაციის ასლები. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ აღნიშნული წერილით მოსარჩელემ მოითხოვა მისთვის გათავისუფლების ბრძანების ჩაბარება და არა - გათავისუფლების ბრძანების წერილობით დასაბუთება. ხოლო, იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულს არ ჩაბარებია სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, სააპელაციო სასამართლომ, ალოგიკურად მიიჩნია ასეთი ბრძანების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნა.
16. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა ასევე დამსაქმებლის 2014 წლის 27 თებერვლის წერილზე, რომლითაც პასუხი გაეცა დასაქმებულის ზემოთ მითითებულ განცხადებას. აღნიშნული წერილის თანახმად, 2014 წლის 23 იანვრიდან მასთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება ორგანიზაციული ცვლილებების გამო, რის შესახებაც მას ეცნობა 2014 წლის 17 იანვარს. ამავე წერილში განმარტებულია, თუ როდის გადაეგზავნა მას ელექტრონული სახით სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება, მოცემულია ასევე კომპენსაციისა და თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურების მიცემის დეტალური გაშიფრვა.
17. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, დამსაქმებლის 2014 წლის 27 თებერვლის წერილი არ შეიძლება მიჩნეულიყო სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთებად, რადგან მასში ამ

თვალსაზრისით არაფერი იყო მითითებული და არც თავშივე ისახავდა მიზნად ეს წერილი დამსაქმებლის მიერ 2014 წლის 3 თებერვალს გამოცემული №0--- ბრძანების დასაბუთებას. წერილში მხოლოდ ორგანიზაციულ ცვლილებაზე მითითება არ შეიძლება მიჩნეულიყო დამსაქმებლის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთებად, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც აღნიშნული გარემოება (კანონიერი საფუძველი - ორგანიზაციული ცვლილება) საფუძვლად დაედო სწორედ სადავო გათავისუფლების ბრძანებას. სააპელაციო პალატის განმარტებით, ასეთი ბრძანების დასაბუთება უნდა შეიცავდეს სწორედ საფუძვლის დეტალურ/ამომწურავ განმარტებას/დასაბუთებას (კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებს), რათა უკმაყოფილო მხარეს რაც შეიძლება ნაკლები პრეტენზია წარმოეშვას გათავისუფლების საფუძვლიანობასა და კანონიერებაზე.

18. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ ხანდაზმულობასთან მიმართებით დაადგინა, რომ განსახილველ საქმეზე არც დამსაქმებელს გადაუცია თავისი ინიციატივით დასაქმებულისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება და არც დასაქმებულს მოუთხოვია ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემა. დასაქმებული არ იყო ვალდებული მოეთხოვა წერილობითი დასაბუთების გადაცემა და, შესაბამისად, ასეთ შემთხვევაში გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელებულიყო სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული 30-დღიანი ვადა.
19. სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტისა და სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე, ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 ივნისის №ას-469-450-2016 განჩინებაზე დაყრდნობით მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში გამოყენებული უნდა ყოფილიყო სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა.
20. სააპელაციო პალატა დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველს არ წარმოადგენდა ორგანიზაციული ცვლილება. ამასთან, სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ მოპასუხე ვალდებული იყო გაექარწყლებინა

მოსარჩელის მიერ სადავოდ გამხდარი ფაქტობრივი გარემოებები: ჩატარდა თუ არა რეორგანიზაცია; რა აუცილებლობით იქნა გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება; რამ განაპირობა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება. ვინაიდან აღნიშნული გარემოების მტკიცების ტვირთი მოპასუხემ წარმატებით ვერ განახორციელა, შესაბამისად, კანონიერი იყო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

21. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ბრძანების ბათილად ცნობისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

22. კასატორმა საკასაციო საჩივარში მიუთითა სააპელაციო სასამართლოს განჩინების გაუქმების შემდეგ საფუძვლებზე:

22.1. სასარჩელო მოთხოვნაზე ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გავრცელებისას სააპელაციო სასამართლო დაეყრდნო საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას, თუმცა დამოუკიდებლად არ იმსჯელა მისი გამოყენების მიზანშეწონილობაზე;

22.2. სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია საეჭვოდ რეორგანიზაციის დაწყების მომენტი. სასამართლომ საკმარისად საფუძვლიანად არ გამოიკვლია მოპასუხე კომპანიაში რეალურად შემდგარი ორგანიზაციული ცვლილებები და ამ ცვლილებებიდან გამომდინარე შედეგები. შესაბამისად, სასამართლომ არასწორად განმარტა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი. აღნიშნული დებულება არ განსაზღვრავს რეორგანიზაციის ხანგრძლივობას და იმას, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ყველა პირი ერთდროულად უნდა იქნას გათავისუფლებული. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ორგანიზაციული ცვლილების ფაქტი, ასევე სამუშაო ძალის შემცირებაც, თუმცა უსაფუძვლოდ მიიჩნია გათავისუფლება უკანონოდ.

23. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 5 თებერვლის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

24. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის

2018 წლის 24 დეკემბრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

25. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ბრძანების ბათილად ცნობისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
26. საკასაციო პალატა, უპირველეს ყოვლისა, იმსჯელებს კასატორის პრეტენზიაზე, რომელიც შეეხება სასარჩელო ხანდაზმულობის საკითხს, ვინაიდან ხანდაზმულობის ფაქტზე მითითება მოპასუხის საპროცესო თავდაცვის იმდენად არსებითი სახეა, რომ მისი დამტკიცების შემთხვევაში იგი სარჩელის წარმატებას აფერხებს [საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144.1 მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე].
27. სამოქალაქო კანონმდებლობა სხვადასხვა ტიპის ვადებს იცნობს, მათ შორისაა სამოქალაქო უფლების განხორციელების ვადები, რომელიც სხვა ვადებთან ერთად გულისხმობს უფლების დაცვის - ხანდაზმულობის ვადებს. სასარჩელო ხანდაზმულობა ეს არის კანონით დადგენილი დრო, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებას შელახულია, შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი აღსრულება ან უფლების დაცვა სასამართლოში სარჩელის შეტანის გზით. თუკი დარღვეული უფლების იძულებით დაცვის შესაძლებლობა კანონით განსაზღვრული ვადით არ იქნებოდა შეზღუდული, ეს გამოიწვევდა სამოქალაქო საქმეზე გადაწყვეტილების გამოტანის გაძნელებას, ვინაიდან დიდია ალბათობა საქმესთან დაკავშირებული უტყუარი მტკიცებულებების დაკარგვისა, საქმეში მონაწილე პირების მიერ საქმის გარემოებების არაადეკვატურად აღქმისა და სხვა. ამრიგად, სასარჩელო ხანდაზმულობა ხელს უწყობს რა სამოქალაქო

ურთერთობათა სტაბილიზაციას, ამავდროულად, ემსახურება სახელშეკრულებო დისციპლინის სიმყარეს და ეხმარება სამოქალაქო ურთიერთობის მონაწილეებს თავიანთი უფლებებისა და ვალდებულებების აქტიურად და დროულად განხორციელებაში **(იხ. სუსგ №ას-988-1021-2011, 2011 წლის 15 ნოემბერი).**

28. სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადები მიიჩნევა საქმის სწორად გადაწყვეტის ერთ-ერთ ეფექტურ გარანტიად. კერძოდ: გადაწყვეტილება ეფუძნება მხარეთა მიერ წარდგენილ მტკიცებულებებს. შესაბამისად, მტკიცებულებათა უტყუარობა, მათი ვარგისიანობის, ნამდვილობის უტყუარად დადგენის შესაძლებლობა უმნიშვნელოვანესია სწორი და ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად. სამართალწარმოებაში შეცდომის თავიდან აცილება უპირველესი მიზანია. ამასთან, ხანგრძლივი დროის გასვლამ შეიძლება გამოიწვიოს მტკიცებულებების შეცვლა ან მათი მოპოვების უკიდურესად გართულება, ზოგჯერ კი – განადგურება, რაც, საბოლოო ჯამში, გაართულებს სადავოდ გამხდარი მტკიცებულებების საიმედოობის დადგენას. როდესაც ხანგრძლივი დროა გასული იმ მოვლენიდან, რომელმაც სადავო გარემოებები წარმოშვა, მაღალია ალბათობა, რომ მტკიცებულებები, რომლებიც ადრე არსებობდა, შეიძლება დაკარგული ან სახეშეცვლილი იყოს, ასევე გაფერმკრთალდება მოწმეთა მეხსიერება, რომელთა ჩვენებებს სასამართლო დავის გადაწყვეტისას უნდა დაეყრდნოს, გაიზრდება სავარაუდო, არასანდო მტკიცებულებათა რიცხვი. შედეგად, მეტი ალბათობით შეიქმნება ნიადაგი საქმის ფაქტობრივი გარემოებების არაობიექტური შეფასებისათვის. ხანდაზმულობის ვადა წარმოადგენს მცდელობას, დაიცვას მხარეები ასეთი საფრთხეებისგან **(საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის 2013 წლის 5 ნოემბრის №3/1/531 გადაწყვეტილება საქმეზე ისრაელის მოქალაქეები – თამაზ ჯანაშვილი, ნანა ჯანაშვილი და ირმა ჯანაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II, 21).**

29. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ხანდაზმულობა სამართალში ფაქტის საკითხია და მასზე მითითება მოპასუხის ვალდებულებაა. შესაბამისად, თუ მოპასუხე არ უთითებს ხანდაზმულობასთან დაკავშირებულ ფაქტებზე, ხანდაზმული სარჩელის დაკმაყოფილება

შესაძლებელია **(იხ. სუსგ №1504-1424-2017, 2018 წლის 9 თებერვალი)**. ამ მხრივ, საკასაციო პალატა არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ შესაგებელში მოპასუხე მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე მითითებას აფუძნებდა მხოლოდ იმაზე, რომ მოსარჩელეს კანონით დადგენილ ვადაში არ მოუთხოვია გათავისუფლების ბრძანების წერილობითი დასაბუთება. ამის საპირისპიროდ საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოპასუხე შესაგებელში სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე მსჯელობისას ასევე უთითებდა მოსარჩელის მიერ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 და მე-7 პუნქტებით დადგენილი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ხანდაზმულობის ვადის დარღვევაზე (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 7.3. ქვეპუნქტი, ასევე, ტ. 1. ს. ფ. 89). ამდენად, მოპასუხემ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით, საქმის მოსამზადებელ სტადიაზე სადავო გახადა სასარჩელო მოთხოვნის განხორციელებადობა და, გამომდინარე აქედან, სასამართლო ვალდებულია ყოველმხრივ, სრულად და ობიექტურად გამოიკვლიოს აღნიშნული საკითხი.

30. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებებზე, რომლებიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები.
31. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).
32. სააპელაციო სასამართლომ საქმეში არსებული მტკიცებულებების - მოსარჩელის 2014 წლის 21 თებერვლისა და დამსაქმებლის 2014 წლის 27 თებერვლის წერილების შეფასების საფუძველზე მართებულად

დაადგინა, რომ დამსაქმებელს თავისი ინიციატივით არ გადაუცია დასაქმებულისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება და არც დასაქმებულს მოუთხოვია ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემა. აღნიშნული მტკიცებულებების არასწორი შეფასების თაობაზე საკასაციო საჩივარიც არ შეიცავს პრეტენზიას.

33. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლოს სამართლებრივი შეფასების საგანია სააპელაციო სასამართლოს მიერ სასარჩელო ხანდაზმულობის 3-წლიანი ვადის გამოყენების კანონიერება იმ პირობებში, როდესაც არც დასაქმებულს მოუთხოვია და არც დამსაქმებელს ჩაუბარებია მისთვის სშკ-ის 38-ე მუხლით განსაზღვრული, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება.

34. საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებებით კანონმდებელმა ახლებურად დაარეგულირა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების პროცედურა [საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების თანახმად: დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე; დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი; დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; 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].

ზემოაღნიშნული ცვლილებების თანახმად, ცალსახაა, რომ კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრებისთვის დაადგინა 30-დღიანი ვადა, რომლის ათვლა დაუკავშირა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მიღების ან დამსაქმებლის მიერ 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობითი დასაბუთების ვალდებულების შეუსრულებლობის ფაქტს. აღნიშვნის ღირსია, რომ დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლების მინიჭება ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ნოვაციაა დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიების გაზრდის მიზნით 2013 წლის ივნისში განხორციელებულ საკანონმდებლო ცვლილებებს შორის. დასაქმებულის დასახელებული უფლება კანონმდებელმა უზრუნველყო დამსაქმებლის ვალდებულებით შესაბამისი მოთხოვნის შემთხვევაში წერილობით დასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამდენად, დასაქმებულის უფლებაა დამსაქმებლისაგან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება და, გამომდინარე აქედან, მას იმის უფლებაც აქვს, არ მოითხოვოს დასაბუთება და პირდაპირ მიმართოს სასამართლოს დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის მიზნით.

35. თუმცა, სშკ-ით არ არის მოწესრიგებული ის შემთხვევა, თუ საიდან აითვლება გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა, როდესაც დასაქმებული არ იყენებს მისთვის მინიჭებულ ზემოაღნიშნულ უფლებას და არ მიმართავს დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით. ამასთან, გამომდინარე იქედან, რომ სააპელაციო პალატამ მოცემულ შემთხვევაში გამოიყენა სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი [შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით] და სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით სახელშეკრულებო მოთხოვნებისთვის დადგენილი ხანდაზმულობის 3-წლიანი ვადა, ისმის კითხვა, საქმის ფაქტობრივი

გარემოებების გათვალისწინებით, სასარჩელო მოთხოვნა ხომ არ ფერხდება ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადით.

36. პირველ რიგში, საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სააპელაციო სასამართლომ ხანდაზმულობის საკითხზე მსჯელობისას არასწორად გამოიყენა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივნისის №ას-469-450-2016 განჩინება, რადგან მასში აღწერილი ფაქტები არ შეესაბამება მოცემული დავის გარემოებებს, კერძოდ, აღნიშნული განჩინება შეეხება საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ძალაში შესვლამდე შეწყვეტილ შრომით ურთიერთობას და არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მოცემულ დავაში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის განსაზღვრისთვის (**აღნიშნულ საკითხზე იხ. სუსგ №ას-747-715-2016, 2017 წლის 20 იანვარი; ას-1343-1263-2017, 2017 წლის 20 დეკემბერი**).

37. რაც შეეხება ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გამოყენების საკითხს, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებებით ცალსახად არის დადგენილი დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა, რაც ემსახურება კანონმდებლის მიზანს, მოკლევადიანი გასაჩივრების პროცედურის შემოღებით აღმოფხვრას გრძელვადიანი შრომითი დავების არსებობა. შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადასთან (30-დღიანი თუ 3-წლიანი) მიმართებით სახეზე არ არის ის შემთხვევა, როდესაც შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხი არ არის მოწესრიგებული ამ კოდექსით [სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი]. გამომდინარე აქედან, არ არსებობს 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით განსაზღვრული ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გამოყენების საჭიროება. ამასთან, ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გავრცელება სშკ-ში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ძალაში შესვლის შემდეგ შეწყვეტილ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე, არღვევს მხარეთა შორის სამართლიან ბალანსს, ვინაიდან დასაქმებულის მიერ კანონით მისთვის მინიჭებული წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლების განუხორციელებლობით გაუმართლებლად იზღუდება დამსაქმებლის უფლებები და ინტერესები.

38. ამდენად, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტებით დადგენილია დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა. განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლომ უნდა განმარტოს, რა მიიჩნევა აღნიშნული 30-დღიანი ვადის ათვლის საწყისად იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებლისგან არ მოითხოვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას.
39. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, რომ კანონმდებელი დასაქმებულის უფლების წარმოშობას, დამსაქმებლისგან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება, უკავშირებს მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღების ფაქტს [სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტი: 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]. მაშასადამე, გასაჩივრების 30-დღიანი ვადის ათვლა დაკავშირებულია დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლების რეალიზებასთან, თუმცა, თავისთავად ეს უკანასკნელი უფლება წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღების დღიდან. შესაბამისად, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ, თუ დასაქმებული მისთვის მინიჭებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლებას არ გამოიყენებს, გასაჩივრების 30-დღიანი ვადის ათვლა დაიწყება მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან ანუ იმ დღიდან, როდესაც მას სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე წარმოეშვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება.
40. დადგენილია, რომ 2014 წლის 17 იანვარს მოსარჩელეს ჩაბარდა წინასწარი წერილობითი შეტყობინება 2014 წლის 23 იანვრიდან რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით მასთან დადებული შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2014 წლის 3 თებერვლის №0--- ბრძანებით გაუქმდა მოპასუხე კომპანიის თბილისის ოფისის პრესამსახურის უფროსის თანამდებობა და მოსარჩელე 2014 წლის 23 იანვრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან; საქმის მასალებით არ დასტურდება ფაქტობრივი გარემოება, თუ როდის ჩაბარდა მოსარჩელეს გათავისუფლების შესახებ 2014 წლის 3 თებერვლის №0--- ბრძანება.

41. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს 2014 წლის 21 თებერვლის განცხადებას, რომელშიც დასაქმებული აღნიშნავს, რომ მას არ ჩაბარებია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანება და ითხოვს ბრძანების გაგზავნას (იხ. ტ. 1. ს.ფ. 102). აღნიშნული განცხადების პასუხად, დამსაქმებელი 2014 წლის 27 თებერვლის წერილით აცხობინებს, რომ 2014 წლის 23 იანვრიდან მასთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება ორგანიზაციული ცვლილებების გამო და აღნიშნულის შესახებ ეცნობა 2014 წლის 17 იანვარს, ამასთან, გათავისუფლების ბრძანების ასლი მას გადაეგზავნა ელექტრონული ფოსტით ორჯერ: 2014 წლის 10 თებერვალსა და 20 თებერვალს, რაზეც მიღებულია დასტური (იხ. ტ. 1. ს.ფ. 23). მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ მოსარჩელის მიერ დამსაქმებლის 2014 წლის 27 თებერვლის წერილის მიღების ფაქტი. შესაბამისად, დასტურდება, რომ მოსარჩელემ ყველაზე გვიან მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე 2014 წლის 27 თებერვლის წერილით შეიტყო.
42. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს 2014 წლის 27 თებერვლის წერილის მიღებისთანავე შეეძლო დაეწყო სშკ-ის 38-ე მუხლით განსაზღვრული გასაჩივრების პროცედურა, თუმცა მას აღნიშნული არ განუხორციელებია. მას არც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება მოუთხოვია და არც 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაუსაჩივრებია დამსაქმებლის გადაწყვეტილება. დადგენილია, რომ მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა 2016 წლის 21 სექტემბერს ანუ გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების მიღებიდან 2 წლისა და 6 თვის შემდეგ. გამომდინარე აქედან, საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის პრეტენზიას სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის თაობაზე.

43. საკასაციო პალატა დამატებით მიუთითებს, რომ სააპელაციო სასამართლოს განჩინება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან **(იხ. საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ძალაში შესვლის შემდეგ შეწყვეტილ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 19 ოქტომბრის №ას-1335-1255-2017 განჩინება, ასევე 2017 წლის 20 იანვრის №ას-747-715-2016 განჩინება და 2019 წლის 15 თებერვლის №ას-1210-2018 გადაწყვეტილება).**
44. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამართლის ნორმები დარღვეულად ითვლება, თუ სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა.
45. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების მიღება დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების არასწორი სამართლებრივი შეფასებითაა განპირობებული, რაც საკასაციო სასამართლოს უფლებამოსილებას ანიჭებს, თავად მიიღოს გადაწყვეტილება.
46. სსკ-ის 144-ე მუხლის საფუძველზე, სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობა მოპასუხეს უფლებას აძლევს უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე, რის გამოც საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს გასაჩივრებული განჩინება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ბრძანების ბათილად ცნობისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
47. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის

პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

48. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია იმსჯელოს სასამართლო ხარჯების განაწილების თაობაზე.
49. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან დაკმაყოფილდა მოპასუხის საკასაციო საჩივარი, რომლითაც სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოწინააღმდეგე მხარეს (მოსარჩელეს) კასატორის (მოპასუხის) სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარსა და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი 1411,35 ლარის (605 ლარს + 806,35 ლარი) გადახდა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. შპს „ბ-----ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის განჩინება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
3. გ----- გ-----ს სარჩელი ბრძანების ბათილად ცნობისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
4. გ----- გ-----ს (პ/ნ: 0-----) შპს „ბ-----ის“ (ს/კ: 2-----) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი 1411 (ერთი ათას ოთხას თერთმეტი) ლარისა და 35 (ოცდათხუთმეტი) თეთრის გადახდა;

5. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ნ. ბაქაქური

მოსამართლეები:

ზ. ძლიერიშვილი

ბ. ალავიძე