



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ- 427-18

12 ივლისი 2018

წელი

ქ.ქუთაისი
ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: ირმა პერანიძე

სხდომის მდივანი: ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი(მოპასუხე)

- შპს „----- ს----- ც-----2010“

წარმომადგენელი

- ვ----- ლ-----ია, გ----- გ-----ე

მოწინააღმდეგე

- მ----- თ-----ა

მხარე(მოსარჩელე)

- ი---- ზ-----ე

წარმომადგენელი

დავის საგანი

- ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული

გადაწყვეტილება

- ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილება და მტკიცებულებათა გამოთხოვაზე უარის თქმის შესახებ, ამავე სასამართლოს 2017 წლის 27 ნოემბრის საოქმო განჩინება

1. აპელანტის მოთხოვნა: ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილებისა და ამავე სასამართლოს 2017 წლის 27

ნომბრის საოქმო განჩინების გაუქმება, მ. თ-----ას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები: მოსარჩელეს მითითებით, 2010 წლიდან დასაქმებული იყო სს „----- ს----- ც----- 2010“-ში ექიმ ბიოქიმიკოსის პოზიციაზე.

სს „----- ს----- ც-----2010“-ის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 17 ივლისის N25/ა ბრძანებით შეუწყდა შრომითი კონტრაქტი და გათავისუფლებული იქნა სამუშაოდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით - დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

მ----- თ-----ასთან შრომის ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანებას საფუძვლად დაედო გარემოებები, რომლებიც დაუსაბუთებელი და ყოველგვარ საფუძველს მოკლებულია, კერძოდ:

ა) 2017 წლის 20 მარტს, ექიმ მ----- თ-----ას მიმართა პაციენტმა ანალიზების გამოსაკვლევად; მოსარჩელის მიერ ჩატარებული ანალიზის კვლევები პაციენტმა გადაამოწმა სხვა კლინიკაში, რა დროსაც აღმოჩნდა ანალიზის პასუხებს შორის მკვეთრი სხვაობა, რის გამოც პაციენტმა გამოთქვა უკმაყოფილება;

ბ) კონფერენციაზე, მ----- თ-----ას საკითხის განხილვისას, მოსარჩელემ დაარღვია ეთიკის ნორმები და ცხარე კამათის დროს დაემუქრა თანამშრომელს, რაზედაც კონკრეტულმა თანამშრომელმა მიმართა სამართალდამცავ ორგანოებს და მოსარჩელის მიმართ მიმდინარეობს სისხლის სამართლებრივი დევნა;

გ) მოსარჩელემ, სალაროს გვერდის ავლით, პაციენტისაგან აიღო თანხა;

დ) მოსარჩელის ემოციონალური (ჯანმრთელობის) მდგომარეობა;

ე) ბოლო 3-4- წლის განმავლობაში მ. თ-----ას მიერ გაკეთებულია არასწორი ლაბორატორიული კვლევები, რის გამოც ს----- ც----- წარსდგა სასამართლოში;

3) ს----- ც-----ს თანამშრომლები უნდობლობას უცხადებენ ექიმ ბიო-ქიმიკოს მ----- თ-----ას.

მოსარჩელეს მითითებით, გათავისუფლების ბრძანებაში აღნიშნული გარემოებები არანაირი მტკიცებულებით არ დასტურდება, სიმართლესთან შეუსაბამოა, რაც გაზიარებული არ უნდა იქნეს.

რეალურად, თავად მოპასუხის მიერ, აშკარად ილახებოდა მოსარჩელის უფლებები, რაც კლინდებოდა შემდეგში:

სს „----- ს----- ც-----2010“-ში, ექიმ ბიო-ქიმიკოსის პოზიციაზე მოსარჩელესთან ერთად მუშაობდა მეორე ექიმი- ნ---- მა-----ე. ს----- ც-----ს ადმინისტრაცია ხშირად პაციენტებს რეკომენდაციებს უწევდა ს----- გამოკვლევები ჩაეტარებინათ ნ---- მა-----ესთან, რასაც ადასტურებს მიმართვებზე გაკეთებული მინაწერები- „ნ---- მა-----ე“, ამ მოქმედებით კი არათანაბარ პირობებში აყენებდა იმავე კაბინეტში მომუშავე მოსარჩელეს.

ადმინისტრაციამ შექმნა ისეთი გარემო, რომ სიტყვიერად და წერილობით საუბრობდნენ ნ---- მა-----ის უპირატესობაზე მოსარჩელესთან შედარებით.

თუკი, მოსარჩელე იყო არაკვალიფიციური და უშვებდა პროფესიულ შეცდომებს, ასეთ შემთხვევაში უნდა არსებობდეს დასაბუთებული მტკიცებულებები, რომ დასაქმებულის კვალიფიკაცია არ შეესაბამებოდა დაკავებულ თანამდებობას, რაც არ არსებობს.

შესაბამისად, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული ბრძანება, თ.თ-----ა აღდგენილი უნდა იქნეს სამუშაოზე და ვინაიდან, მისი ხელფასი საშუალოდ ყოველთვიურად შეადგენდა 1600 ლარს, მოპასუხეს მის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

მოპასუხის პოზიცია: მოპასუხე, სს „----- ს----- ც-----2010“-ის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მართალია, მოსარჩელე 2010 წლიდან მუშაობს მათ ორგანიზაციაში და გააჩნია საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელი სახელმწიფო სერთიფიკატი, თუმცა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედო, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გარემოება, ასევე, დაწესებულების შრომის შინაგანაწესის 3.2 და 6.5 მუხლით გათვალისწინებული დარღვევა, რომლის თანახმადაც, დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას შრომის დისციპლინა; აკრძალულია სალაროს გვერდის ავლით პაციენტისაგან მომსახურეობის საფასურის აღება.

მ----- თ-----ასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანებაში მითითებული გარემოებები დადასტურებულია შემდეგი მტკიცებულებებით:

1. რეგულირების სააგენტოს წერილი N01-25/807;

2. დაწესებულების მედ-პერსონალთა კონფერენციის სხდომის ოქმი N4;

3.ექიმ-ქირურგების განცხადებები;

4.ბრძანება N46 დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ;

5.თანამშრომელთა მოხსენებითი ბარათები;

6. ამბულატორიული პაციენტის ს----- ბარათი, ინფორმაცია გამოკვლევის საფასურის გადახდის შესახებ.

სარჩელში დაფიქსირებული ფაქტი იმის თაობაზე, რომ ადმინისტრაცია აძლევდა პაციენტებს მითითებას, თუ რომელ ბიო-ქიმიკოსთან უნდა ჩაეტარებინათ ლაბორატორიული კვლევები-არასწორია. პაციენტი კლინიკაში მიმართავს მკურნალ ექიმს და ვინაიდან, ექიმები უნდობლობას უცხადებდნენ მოსარჩელის მიერ ჩატარებულ კვლევებს, მათ ჰქონდათ უფლება მიეთითებინათ პაციენტისათვის, ვისთან ჩაეტარებინათ კვლევები.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. მ----- თ-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი, სს „----- ს----- ც-----2010“-ის გენ. დირექტორის 2017 წლის 17 ივლისის N25/ა ბრძანება, მ----- თ----- ასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე და მ----- თ----- აა აღდგენილი იქნეს ექიმ ბიო-ქიმიკოსის პოზიციაზე;
3. სს „----- ს----- ც-----2010“-ს, 2017 წლის 17 ივლისიდან-სამუშაოზე აღდგენამდე, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1600 ლარი;
4. სს „----- ს----- ც-----2010“-ს დაეკისროს, სახელმწიფო ბაჟის, 676 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ;
5. სს „----- ს----- ც-----2010“-ს, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს, წარმომადგენლის მომსახურებისათვის გაწეული თანხის -1000 ლარის გადახდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მ----- თ-----ა წლების მანძილზე მუშაობდა სს „----- ს----- ც-----

---2010“-ში ექიმ ბიო-ქიმიკოსის პოზიციაზე. მოსარჩელეს გააჩნია საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელი სახელმწიფო სერთიფიკატი.

მისი ხელფასი განისაზღვრებოდა გამომუშავების მიხედვით და ყოველთვიურად მერყეობდა 1000 -დან 2000 ლარის ფარგლებში. ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მიღებული შემოსავლებიდან, ყოველთვიური ხელფასის საშუალო მაჩვენებელი შეადგენს 1600 ლარს.

2.2. სს „----- ს----- ც-----2010“-ის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 17 ივლისის N25/ა ბრძანებით, მოსარჩელეს, 2017 წლის 17 ივლისიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაბუთებულია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებებით:

ექიმი ბიოქიმიკოსის, მ----- თ-----ას მხრიდან, ბოლო წლებში იკვეთება პროფესიული შეუთავსებლობის ფაქტები, რაც გამოიხატა შემდეგში:

1. ბოლო 3-4 წლის განმავლობაში, მ----- თ-----ას მიერ გაკეთებული ლაბორატორიული კვლევების პასუხების სიზუსტეზე უკმაყოფილებას გამოთქვამენ რიგი პაციენტები, რასთან დაკავშირებით, ს----- ც-----ს ადმინისტრაცია წარსდგა სასამართლოს წინაშე;
2. ს----- ც-----ს მკურნალი ექიმები ოფიციალურად უნდობლობას უცხადებენ მ----- თ-----ას მიერ ჩატარებულ კვლევებს;
3. 2017 წლის 20 მარტს, პაციენტმა მიმართა მოსარჩელეს ანალიზების გამოსაკვლევად; მოსარჩელის მიერ ჩატარებული კვლევის პასუხები პაციენტის მიერ გადამოწმებული იქნა სხვა კლინიკაში; პასუხებს შორის იყო მკვეთრი სხვაობა, რამაც გამოიწვია პაციენტის უკმაყოფილება;
4. აღნიშნული ფაქტის კონფერენციაზე განხილვისას, 2017 წლის 28 მარტს, მ----- თ-----ამ უხეშად დაარღვია ეთიკის ნორმები და ცხარე კამათის დროს, თანამშრომელს დაემუქრა ჯანმრთელობის დაზიანებით, რითაც დაარღვია დაწესებულების შინაგანაწესი;
5. მოსარჩელემ დაარღვია დაწესებულების შინაგანაწესის 6.6. მუხლის მოთხოვნები და დაწესებულების სალაროს გვერდის ავლით აიღო მომსახურეობის საფასური;
6. მოსარჩელე ხელს უშლის კაბინეტის მშვიდ ვითარებაში მუშაობას;

7. მ----- თ-----ას ემოციონალური მდგომარეობა (ჯანმრთელობის მდგომარეობა) პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას/ შესასრულებელ სამუშაოს;
8. მ----- თ-----ას მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის განხორციელების დროს დაშვებული პროფესიული შეცდომები, სერიოზულ საფრთხეს უქმნის პაციენტების ჯანმრთელობას, ასევე მკურნალი ექიმების წარმატებულ საქმიანობას.

2.3. მოსარჩელეს, სამსახურიდან დათხოვნამდე, მხოლოდ ერთხელ, 2015 წლის 19 ნოემბერს აქვს შეფარდებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა გაფრთხილება, რომელიც მოხსნილია, რადგან დისციპლინარული სახდელის გამოყენებიდან ერთი წლის ვადაში მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინარული სახდელი.

2.4. 2017 წლის 28 აპრილის N4 ოქმში დაფიქსირებულია, რომ აღნიშნულ დღეს გაიმართა სს „----- ს----- ც-----2010“-ის ექიმთა კონფერენცია, სადაც მსჯელობა იყო დისციპლინის განმტკიცებისა და ს----- მომსახურების დონის ამაღლებაზე. კონფერენციის მსვლელობის დროს, შენიშვნა მიეცა მოსარჩელეს, რაც გადაიზარდა დებატებში. დებატების შემდეგ, მოსარჩელე გადავიდა მუქარაზე.

2.5. მოპასუხე ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესის 8.5 პუნქტის თანახმად, დისციპლინარული სასჯელი არ შეიძლება გამოყენებული იქნეს გადაცდომის ჩადენიდან 06 თვის გასვლის შემდეგ.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლებზე, საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1-1.2-ე, 2.1-ე, 32-ე, 44-ე მუხლებზე, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115-ე, 317-ე, 408-ე, 411-ე მუხლებზე, „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონზე და განმარტა:

განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, რაც შეწყვეტილი იქნა, შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებით.

2.7. სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის მიზნით, სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4-5-ე, 102-103-ე მუხლებზე და განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთი ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად არის მოპასუხის მხარეზე, თუმცა მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულებები ვერ წარმოადგინა, რაც დაადასტურებდა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების საფუძვლიანობას კერძოდ:

1. წარმოდგენილი არ ყოფილა მტკიცებულება იმისა, რომ მოსარჩელის მიერ ჩატარებული ლაბორატორიული კვლევები უსწოროა. ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის მიერ ჩატარებული ლაბორატორიული კვლევების პასუხები, რამდენიმე პაციენტის მიერ გადამოწმებული იქნა იმავე ან სხვა კლინიკაში, სადაც კვლევის პასუხებს შორის დაფიქსირებულია არსებითი სხვაობა, არ ადასტურებს მოსარჩელის მიერ ჩატარებული კვლევის პასუხების მცდარობას.

2. არ დასტურდება ფაქტი იმისა, რომ მ----- თ-----ას ემოციონალური მდგომარეობა (ჯანმრთელობის მდგომარეობა) პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას/შესასრულებელ სამუშაოს.

სასამართლომ მიუთითა „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 70-71-ე მუხლებზე, რომლის თანახმადაც, თუ არსებობდა დასაბუთებული ვარაუდი, რომ დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის სუბიექტს-მ.თ-----ას ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, არ/ალარ შეეძლო განუხორციელებია პროფესიული საქმიანობა, მისი დამსაქმებელი-მოპასუხე ორგანიზაცია ვალდებული იყო, მოსარჩელის მიერ პროფესიული შეცდომის გამოვლენისთანავე დაევალებინა მ.თ-----ასათვის ს----- დაწესებულებაში გაეწვლი შესაბამისი ს----- შემოწმება, ასევე მიემართა საბჭოსათვის, პაციენტის საჩივრის შემთხვევაში, საჩივარი რეაგირებისათვის გადაეგზავნა შესაბამის ორგანოში-რაც არ განუხორციელებია.

3. არ დასტურდება მოსარჩელის მხრიდან რაიმე სახის პროფესიულ შეუთავსებლობისა და გადაცდომების ჩადენის ფაქტები, ვინაიდან, ასეთი მოქმედებისათვის შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებულია შესაბამისი სახდელები, რაც მ. თ-----ას მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული არ ყოფილა, ხოლო 2015 წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით გამოყენებული გაფრთხილება- გაქარწყლებულია.

4. არ დასტურდება 2017 წლის 28 აპრილის კონფერენციაზე თანამშრომლის მიმართ განახორციელებული მუქარის ფაქტი. მართალია,

კონფერენციის N4 ოქმში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელემ თანამშრომლის მიმართ განხორციელა მუქარა, თუმცა კონკრეტულად არ არის მითითებული, თუ რაში გამოიხატა მოსარჩელის მხრიდან მუქარის განხორციელება, ასევე სასამართლოში მოწმის სახით არ დაკითხულან პირები, მათ შორის მუქარის ადრესატი, რაც დაადასტურებდა მუქარის განხორციელების ფაქტს.

შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული გარემოება არ შეიძლება ყოფილიყო მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

5. არ დასტურდება სალარო აპარატის გვერდის ავლით თ.თ----- ას მიერ, პაციენტისაგან მომსახურების თანხის აღება, ვინაიდან, დამსაქმებლის მხრიდან ვერ იქნა წარმოდგენილი სსკ-ის 102-ე მუხლის შესაბამისად სათანადო მტკიცებულებები.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება, არ შეიძლება დადასტურდეს, მხოლოდ წარმოდგენილი ამბულატორიული პაციენტის ბარათით, მით უფრო, როდესაც აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით მოსარჩელის მიმართ, რაიმე სახის დისციპლინარული სახდელის გამოყენება არ მომხდარა.

6. სასამართლო არ იზიარებს მოპასუხის განმარტებას, რომ მოსარჩელის პროფესიული შეცდომების გამო, ს----- დაწესებულება წარსდგა სასამართლოს წინაშე. აღნიშნულის დასადასტურებლად რაიმე სახის მტკიცებულება სასამართლოში არ წარმოდგენილა.

2.8. სასამართლომ განმარტა, რომ სსკ-ის 102-ე მუხლის შესაბამისად, სადავო ფაქტების დადასტურების მიზნით, სათანადო მტკიცებულებებად ვერ ჩაითვლება მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებები: ექიმთა, მათ შორის ექიმ ბიო-ქიმიკოსის ნ---- მა-----ის ახსნა-განმარტებები და მოხსენებითი ბარათები, ვინაიდან აღნიშნული პირების მოწმის სახით სასამართლოში დაკითხვა არ მომხდარა, რა დროსაც მოწმე ფრთხილდება შეგნებულად ცრუ ჩვენების მიცემის შემთხვევაში, სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობის თაობაზე და მხარეს ეძლევა შესაძლებლობა მოწმეს დაუსვას კითხვები.

შესაბამისად, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას გაიზიაროს ასეთ მტკიცებულებებში დაფიქსირებული ფაქტების ნამდვილობა.

2.9. სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი ზომის გამოყენება საჭიროებს დამსაქმებლის

მხრიდან დასაბუთებას, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ნებისმიერი მისი გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში იქნება შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას. იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად კი, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.

შრომის კოდექსის მე-13 მუხლი არ შეიძლება განმარტებული იქნეს, როგორც დამქირავებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი სახე.

ამდენად, შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის, თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად; დაცულია, თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი; გამოიწვია, თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი; ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია დისციპლინური პასუხისმგებლობის წარმოშობის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულ გადაცდომებს მოსარჩელეს მხრიდან ადგილი არ ჰქონია. პირიქით, კონკურენტ ექიმ ბიო-ქიმიკოსთან შედარებით არათანაბარ პირობებში უხდებოდა მუშაობა, ვინაიდან, მკურნალი ექიმები მიმართვაზე უწერდნენ პაციენტებს სახელსა და გვარს, თუ ვისთან ჩაეტარებინათ ლაბორატორიული კვლევები.

2.10. ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, მ----- თ-----ას გათავისუფლების თაობაზე მიღებული ბრძანება ბათილია, რის გამოც უნდა დაკმაყოფილდეს სარჩელი.

შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე, 411-ე მუხლების შესაბამისად, მ----- თ-----ა აღგენილი უნდა იქნეს სამუშაოზე და მიეცეს მიუღებელი შემოსავლის სახით, ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით სამუშაოზე აღდგენამდე იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ მ. თ-----ას შრომითი კონტრაქტი

იყო ვადიანი, რომლის ვადა იწურებოდა განთავისუფლებიდან ოთხ თვეში.

აღნიშნული გარემოება არსებითია განაცდურის გამონგარიშების მიზნებისათვის.

3.2. სასამართლომ არ მიიჩნია უდაოდ დადგენილად, რომ მ. თ-----ა, სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ გაფრთხილებული იყო წერილობით, გათავისუფლებამდე ერთი თვით ადრე და რომ გაფრთხილებით გათვალისწინებულ ვადაში მას არ გამოუთქვამს რაიმე პრეტენზია, უფრო მეტიც, მან მიიღო შესაბამისი კომპენსაცია - ორი თვის შრომითი ანაზღაურება, რომლითაც ფაქტობრივად დაადასტურა თანხმობა.

3.3. სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია დადგენილად, რომ მ. თ-----ას მიმართ გამოყენებული დისციპლინარული სასჯელი-სამსახურიდან გათავისუფლება, გამოყენებული იყო დარღვევის გამოვლენიდან, საწარმოში მოქმედი შრომითი შინაგანაწესით გათვალისწინებულ ერთი თვის ვადაში.

3.4. დადგენილად არ ჩაითვალა, რომ რამდენიმე პაციენტის კვლევის პასუხებს შორის დაფიქსირებულია არსებითი სხვაობა, კონკრეტული პაციენტის მკურნალი ექიმის მიერ, მ. თ-----ას გაკეთებული ანალიზების გადამოწმების აუცილებლობა წარმოადგენს მტკიცებულებას იმისას, რომ ჩატარებული კვლევების პასუხი იყო მცდარი.

შესაბამისად, არასწორად არის განაწილებული მტკიცების ტვირთი და სათანადო მტკიცებულების საკითხი.

3.5. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ მ. თ-----ას არ აუღია სალაროს გვერდის ავლით პაციენტისაგან მომსახურების თანხა, და რომ ეს გარემოება არ შეიძლება დადასტურდეს იყო წარმოდგენილი ამბულატორიული პაციენტის ბარათით.

კონკრეტულ შემთხვევაში, პაციენტის ისტორიაში ჩაკრული იყო მ. თ-----ას მიერ ჩატარებული კვლევების პასუხები, ხოლო ამ მომსახურების გადახდის ქვითრები არ ერთვოდა.

დაწესებულების შინაგანაწესით, თუ პაციენტს არ ჰქონდა გადახდილი შესაბამისი მომსახურება, მ. თ-----ას არ უნდა მიეღო იგი და უნდა მოეთხოვა გადასახადის გადახდა. რადგან მან გააკეთა ანალიზები, ადასტურებს, რომ პაციენტმა გადაიხადა მომსახურება, უშუალოდ მ. თ-----ასთან, რაც ცხადყოფს, რომ მას პაციენტისგან აღებული თანხა არ შეუტანია სალაროში, ანუ ფაქტობრივად მიითვისა.

3.6. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად გარემოება, რომ მ. თ-----ას პროფესიული შეცდომების გამო, ს----- დაწესებულება წარსდგა სასამართლოს წინაშე და ზოგადად უწევდა უკმაყოფილო პაციენტების პრეტენზიებზე გამკლავება. ერთ-ერთ ასეთ ფაქტზე დაწესებულება შემოწმებული იქნა კონკრეტულ პირზე გაწეული ს----- მომსახურების

ხარისხზე.

3.7. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად გარემოება, რომ მ. თ-----
---ას, კონკურენტ ექიმ ბიო-ქიმიკოსთან შედარებით არათანაბარ, დისკრიმინაციულ პირობებში უხდებოდა მუშაობა, რადგან მკურნალი ექიმები მიმართვაზე უწერდნენ პაციენტებს სახელსა და გვარს, თუ ვისთან გაეკეთებინათ ანალიზი.

თუ კონკრეტულ შემთხვევაში მკურნალი ექიმის მითითებით პაციენტები ირჩევდნენ სხვა პირის მომსახურეობას და არ ენდობოდნენ მ. თ-----
---ას მომსახურეობას, ეს არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას შრომის კოდექსის მიზნებისათვის.

3.8. საქმეზე წარმოდგენილია მ.თ-----ასთან ერთად დასაქმებულ, ს-----
პერსონალთან კონფლიქტების და უთანხმოების დამადასტურებელი მასალები (სისტემატიური კამათი თანამშრომლებთან, შეურაცხყოფა, მუქარა, რაც ხდებოდა საჯაროდ, მთელი პერსონალის წინაშე). ერთ-ერთი ასეთი შემთხვევა აღწერილია კრების ოქმი #4-ში.

სასამართლოს, ყურადღებით რომ მოესმინა სასამართლოზე მოსარჩელეს მიერ გაკეთებული განმარტებები და დაკვირვებოდა მის ქცევას, სპეციალური ცოდნის გარეშე, საკმარის დასკვნას გააკეთებდა მ. თ-----ას ემოციურ ფონთან დაკავშირებით.

განსახილველ შემთხვევაში, არსებითი არ იყოს მ. თ-----ას წინააღმდეგ მიმდინარეობდა, თუ არა სისხლისსამართლებრივი დევნა. მნიშვნელოვანი იყო თავად მუქარისა და თანამშრომლებთან კონფლიქტის ფაქტის არსებობა და ამ ფაქტზე მუქარამიმართული პირის რეაქცია, რომელმაც განცხადებით მიმართა პილიციას.

3.9. სასამართლო თავად არ დაინტერესებულა სისხლისსამართლებრივი დევნის საკითხით, წინააღმდეგ შემთხვევაში დააკმაყოფილებდა მათი მხარის შუამდგომლობას პოლიციის იმ განყოფილებიდან მტკიცებულებების გამოთხოვასთან დაკავშირებით, სადაც წარმოებაში იყო მუქარის ადრესატი თანამშრომლის განცხადება.

ნებისმიერ შემთხვევაში, თავად №4 ოქმში დაფიქსირებული ფაქტი, სავსებით საკმარისი იყო მ. თ-----ასთან შეწყვეტილიყო შრომითი ურთიერთობა, დისციპლინის დარღვევის და პროფესიული შეუთავსებლობის საფუძვლით.

3.10. შინაგანაწესის მე-8.3 მუხლის შესაბამისად, დისციპლინური სასჯელის დადგენისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ჩადენილი დარღვევის სიმძიმე, გარემოება, დასაქმებულის წინანდელი მუშაობა და ყოფაქცევა.

8.4. მუხლის თანახმად, შრომის დისციპლინის ყოველი დარღვევისთვის გამოიყენება, მხოლოდ ერთი დისციპლინური სასჯელი.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოყენებულია ერთი დისციპლინული სახდელი სამუშაოდან დათხოვნა, რისთვისაც მხარე გაფრთხილებული იქნა დადგენილი წესით და მასთან განხორციელდა საბოლოო ანგარიშწორება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

4.2. ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს მ-----თ-----ას სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით შპს „----- ს----- ც-----2010“-ის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძვლები.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.3. პალატა სრულად იზიარებს ამ გადაწყვეტილების 2.1-2.5. პუნქტებში მითითებულ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს 2.6-2.10. პუნქტებში დაფიქსირებულ სამართლებრივ შეფასებებს და მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ანალიზის შედეგად, სწორად დაადგინა დავის საგანთან მიმართებაში არსებითი ფაქტობრივი გარემოებები, ასევე, დავის გადაწყვეტისას სწორად გამოიყენა და განმარტა სამართლის ნორმები, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1-1.2-ე, 2.1-ე, 32-ე, 44-ე მუხლები, ადამიანის უფლებათა

საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115-ე, 317-ე, 408-ე, 411-ე მუხლები, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4-5, 102-103-ე მუხლები, „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 70-71-ე მუხლები და აპელანტის მოთხოვნასთან დაკავშირებით დამატებით განმარტავს:

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტის პრეტენზია მიმართულია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იმ მსჯელობის წინააღმდეგ, რომლითაც მიჩნეული იქნა, რომ მ. თ-----ას სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად, ბრძანებაში მითითებული ფაქტები არ დასტურდებოდა, რაც გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, მ. თ-----ას იმავე თანამდებობაზე აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საფუძველია.

4.4. სადავო საკითხის გარკვევის მიზნით, სასამართლო ამოწმებს მხარეთა მიერ მითითებულ და წარმოდგენილ მტკიცებულებებს.

პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხ.).

ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს.

მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

4.5. ამ მსჯელობის შესაბამისად, მოპასუხეა (დამსაქმებელი) ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მ----- თ-----ას მიერ, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის ფაქტები, რაც მ----- თ-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნება მიჩნეული. კერძოდ, მოპასუხეა ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს ექიმი ბიოქიმიკოსის, მ----- თ-----ას მხრიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პროფესიული შეუთავსებლობის ფაქტები, რაც გამოიხატა:

1) არასწორი კვლევების ჩატარებაში და ამ მიზეზით პაციენტების მხრიდან ს-----ს ც-----ს წინააღმდეგ სასამართლო დავების წარმოებაში;

2) თანამშრომლების მიმართ მუქარის განხორციელებასა და პროფესიული ეთიკის წესების დარღვევაში;

3) ს-----ს ც-----ს მკურნალი ექიმების მხრიდან მ----- თ-----ას მიერ ჩატარებულ კვლევებზე უნდობლობის გამოცხადებაში;

4) დაწესებულების შინაგანაწესის დარღვევაში და შინაგანაწესის 6.6. მუხლის საწინააღმდეგოდ, დაწესებულების სალაროს გკერდის ავლით პაციენტებისაგან მომსახურეობის საფასურის აღებაში;

5) მ----- თ-----ას ემოციონალური მდგომარეობის (ჯანმრთელობის მდგომარეობა), პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას/შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც სერიოზულ საფრთხეს უქმნის პაციენტების ჯანმრთელობას, ასევე მკურნალი ექიმების წარმატებულ საქმიანობას.

4.6. სამოქალაქო კოდექსის მე-8.3 და 115-ე მუხლების თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ უზრუნველყო მისი წილი მტკიცების ტვირთის იმგვარად რეალიზება, რომ გაექარწყლებინა სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მითითებული გარემოებების უტყუარად არსებობა და დაედასტურებინა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, მ.თ-----ას სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

მოპასუხის მხრიდან, სადავო ბრძანებაში, მხოლოდ გარემოებებზე მითითება, მაშინ, როდესაც ეს ფაქტები სათანადო მტკიცებულებებით დადასტურებული არ არის, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით ვერ განიხილება დასაქმებულის მიერ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევად და სამუშაოდან მისი გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად, რაც სწორად იქნა კიდევ შეფასებული პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ (იხ. ამ გადაწყვეტილების 2.7-2.8 პუნქტები) და რასაც სრულად იზიარებს სააპელაციო პალატა.

4.7. რაც შეეხება აპელანტის პრეტენზიას იმასთან დაკავშირებით, რომ პაციენტები და ექიმი კოლეგები მოსარჩელეს მუშაობით უკმაყოფილებას გამოხატავდნენ, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ასეც რომ დადგენილიყო (რისი დადასტურებაც მოპასუხემ ვერ შეძლო), დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება, მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა გამოყენებულიყო, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი ექნებოდა დაკარგული.

აღნიშნული დასკვნა იმ პრინციპს ეფუძნება, რომლის შესაბამისადაც, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას პრიორიტეტი აქვს მის რღვევასთან შედარებით. ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ შეიძლება გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს.

შესაბამისად, **დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.**

საქმის მასალებით არ დადასტურდა, რომ მოპასუხემ, რაიმე ღონიძიება გამოიყენა დარღვევების აღმოსაფხვრელად უშუალოდ მ.თ-----ასთან კომუნიკაციის გზით ან დისციპლინური სახდელის დადებით. ეს ყოველივე დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერ და გულგრილ მოპყრობაზე მიუთითებს თავისი დასაქმებულების შრომითი უფლებების მიმართ.

4.8. სააპელაციო სასამართლო არ იზიარებს აპელანტის მითითებას იმის თაობაზე, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არასწორად იქნა მიჩნეული, რომ მ. თ-----ასთან შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით.

ამ მსჯელობის საწინააღმდეგოდ პალატა განმარტავს:

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის შესაბამისად:

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

11. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.

12. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა:

ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;

ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;

გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;

დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;

ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

13. თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან 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. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

აღნიშნული ნორმის თანახმად, მიმდევრობით დადებულ ხელშეკრულებად ჩაითვლება, თუ არსებული ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. ეს წესი ვრცელდება, როგორც ერთი წლით ან მეტი ვადით, ასევე კანონით დადებული საფუძვლით დადებული ვადიანი ხელშეკრულების მიმართ.

4.9. საქმეზე წარმოდგენილი ხელშეკრულებით ირკვევა, რომ მ. თ-----ას შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 03 იანვრიდან-2016 წლის 31 დეკემბრამდე (ტ.1.ს.ფ.86-88);

სადავოს არ წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ მ. თ-----ა 2010 წლიდან უწყვეტად მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში ექიმ ბიოლოგის თანამდებობაზე.

ამდენად, სშკ-ის მე-6 მუხლის 1-ლი³ ნაწილის თანახმად, თამილა თ--

-----ასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება უვადო ხელშეკრულებად უნდა დაკვალიფიცირდეს, რაც ადასტურებს, რომ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დასაბუთებულია.

4.10. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377.3 მუხლის თანახმად, წინმსწრები, 2017 წლის 27 ნოემბრის საოქმო განჩინების გაუქმების თაობაზე აპელანტის მოთხოვნასთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს:

სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე აპელანტის წარმომადგენელმა თავისი მოსაზრების ჩამოყალიბებისას დააზუსტა წინმსწრები განჩინების გაუქმების თაობაზე მოთხოვნა და მიუთითა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ, 2017 წლის 27 ნოემბრის სასამართლოს სხდომაზე არ დააკმაყოფილა მათი შუამდგომლობა პოლიციის განყოფილებიდან საქმის მასალების გამოთხოვის თაობაზე.

სასამართლო სხდომის ოქმით ირკვევა, რომ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 27 ნოემბრის სხდომაზე მოპასუხის (აპელანტი) მიერ ასეთი შუამდგომლობა დაყენებული არ ყოფილა და არც სასამართლოს მიერ მიღებულია განჩინება შუამდგომლობის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე.

შესაბამისად, აპელანტის აღნიშნული მოთხოვნა დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

4.11. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

იმის გათვალისწინებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები, სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ, რის გამოც, ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული გადაწყვეტილება მიიღო, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება, სსსკ-ის 386-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების საფუძველია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, მოიკვლია საქმეში არსებული მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებანი, მოახდინა ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება მიაჩნია, რომ შპს „----- ს----- ც-----2010“-ის სააპელაციო საჩივარი ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილებისა და 2017 წლის 27 ნოემბრის წინმსწრები საოქმო განჩინების გაუქმების თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად უნდა დარჩეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

ვინაიდან, არ დაკმაყოფილდა სააპელაციო საჩივარი, არ არსებობს სსსკ-ის 53-ე მუხლის შესაბამისად, სააპელაციო წარმოებისათვის, შპს „----- ს----- ც-----2010“-ის მიერ, წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის-2464 ლარის მხარეთა შორის განაწილების საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. შპს „----- ს----- ც-----2010“-ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. დარჩეს უცვლელად ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;
6. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო განჩინების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

ი---- პერანიძე