

საქმე №330210015001145440

საქმე №28/2857-18



თბილისის სააპელაციო

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

22 მარტი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი – მედეა წიკლაური

I აპელანტი - ა----- მ-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - გ----- ლ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - სს „თ-----ი“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ა---- ა-----ი

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილება

II აპელანტი -სს „თ-----ი“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ა---- ა-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ა----- მ-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - გ----- ლ-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე ა----- მ-----მა თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე სს „თ-----ის“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნას ცნობილი სს „თ-----ის“ 2012 წლის 7 ნოემბრის Nკ-2-- ბრძანება, ა----- მ-----ის სამსახურიდან

გათავისუფლების ნაწილში, სს „თ----ს“ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მოსარჩელის სასარგებლოდ, 63840 ლარის ოდენობით, ასევე, ა----- მ-----მა მოითხოვა სს „თ----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 2012 წლის 8 ნოემბრის შემდგომ, ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და ბათილად იქნას ცნობილი სს „თ----ის“ 2012 წლის 7 ნოემბრის Nკ-2-- ბრძანება ა----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ; მოპასუხე სს „თ----ს“, მოსარჩელე ა----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის 43119 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით) და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა. მოპასუხე სს „თ----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 1193.57 ლარის გადახდა;

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება ა----- მ-----მა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. ასევე, გადაწყვეტილება სს „თ----მა“ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

5. 2012 წლის 26 ივნისის Nკ-1-- ბრძანებისა და შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ა----- მ-----ი დასაქმებული იყო სს „თ----ში“ კომპანიის კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე, განსაზღვრული ვადით 1 წლით (იხ. ტომი 1, ს.ფ.15-21).

6. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობა 7700 ლარს შეადგენდა. (ტომი 1. ს.ფ. 21).

7. 2012 წლის 7 ნოემბერს, სს „თ----სა“ და ა----- მ-----ს შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა (ტომი 1, ს.ფ. 22).

8. 2012 წლის ოქტომბერ-ნოემბერში სს „თ----ის“ შენობასთან, სს „თ----ის“ პროფკომიტეტის და ყოფილი თანამშრომლების მიერ გაიმართა აქციები, 2012 წლის 14 ივნისიდან 29 ოქტომბრის ჩათვლით კომპანიაში მიღებული თანამშრომლების გათავისუფლების და ამავე პერიოდში გათავისუფლებული თანამშრომლების დაბრუნების მოთხოვნით. 2012 წლის 8 ნოემბერს სს „თ----ის“ შენობის წინ გამართულ აქციაზე გამოქვეყნდა ინფორმაცია კომპანიის ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი პირების (მათ შორის მოსარჩელის) თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე.

9. მოსარჩელე 2012 წლის 26 ივნისიდან 2012 წლის 7 ნოემბრამდე, მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში. აღნიშნულ პერიოდში, მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არ გამოუყენებია.

10. მოპასუხემ მოსარჩელეს მისი სამსახურიდან გათავისუფლებისას გადაუხადა კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების 15400 ლარი და გამოუყენებელი შვებულების 28 სამუშაო დღის ფულადი კომპენსაცია 9949,24 ლარი.

11. მოსარჩელემ სარჩელი თბილისის საქალაქო სასამართლოში 2015 წლის 5 ნოემბერს წარადგინა (ტომი 1. ს.ფ. 1).

12. სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ განსახილველ შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით დადგენილი წესის საწინააღმდეგოდ, მოსარჩელის სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლებას ჰქონდა ადგილი.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს განმარტოს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით **კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.** ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *Ultima Ratio*-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ **დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.** აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებებს, როდესაც კანონმდებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლები შეძლებისდაგვარად სრულად ჩამოაყალიბა.

13. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტი (2006 წლის რედაქცია) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად შრომითი ხელშეკრულების შრომითი ხელშეკრულების მოშლას ასახელებს.

უდავოა, რომ მოდავე მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით 2012 წლის 26 ივნისიდან 2013 წლის 25 ივნისის ჩათვლით დაიდო.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს, რომელიც მხარეთა შორის შეთანხმებას საჭიროებს. ვადის

განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე, როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრულია ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი. განუსაზღვრელია ვადა, როდესაც მოვლენის დადგომა სარწმუნოა, მაგრამ უცნობია მისი დადგომის ზუსტი თარიღი. **როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოდაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში არსებობს განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება**, ხოლო, როდესაც ასეთი თარიღი არ არის განსაზღვრული და იგი არც ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს იგულისხმება განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება **(საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 8 აპრილის განჩინება საქმეზე №ს-804-769-2014.) განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კონკრეტულ თარიღს, 2012 წლის 7 ნოემბერს დაუკავშირეს.**

განსახილველ შემთხვევაში, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე შრომითი ხელშეკრულების მოშლით, მოპასუხემ სამსახურიდან გაათავისუფლა ა----- მ-----
—ი, რითაც მოპასუხის მიერ დარღვეულ იქნა მოსარჩელე დასაქმებულის უფლება და დაირღვა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი.

სს „თ-----მა“ აღნიშნა, რომ 2012 წლის 7 ნოემბრს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "დ" ქვეპუნქტი (2006 წლის 27 დეკემბრის რედაქცია), რაც არ მოითხოვდა გათავისუფლების შესახებ რაიმე საფუძვლის მითითებას, ა----- მ-----
---თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა ობიექტური და მართლზომიერი წინაპირობის არსებობიდან გამომდინარე, რადგან საპროტესტო აქციების და გაფიცვების გამო პარალიზებული იყო კომპანიის მუშაობა, საფრთხე შეექმნა მის სტაბილურ ფუნქციონირებას, ჩამოყალიბდა არაჯანსაღი დამოკიდებულება სამსახურეობრივი მოვალეობების მიმართ და ამ მდგომარეობიდან გამოსავალი მხოლოდ საპროტესტო აქციების მონაწილეების მოთხოვნის - მოსარჩელისა და რამდენიმე სხვა თანამშრომლის სამსახურიდან დათხოვნის, დაკმაყოფილება წარმოადგენდა. მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელე უშუალოდ მონაწილეობდა ზემოაღნიშნული გაფიცვული თანამშრომლების ზეწოლაში და უშუალოდ იყო მათი სამსახურიდან დათხოვნის ინიციატორი.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, პირველი ინსტანციის სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე მხარის შუამდგომლობის საფუძველზე მოწმის სახით დაიკითხა საპროტესტო აქციებში მონაწილე არაერთი სს „თ-----ის“ თანამშრომელი. დაკითხული მოწმეების უმრავლესობამ უარყო მოსარჩელის მონაწილეობა მათი სამსახურიდან გათავისუფლების პროცესში. მხოლოდ ორმა მოწმემ მიუთითა, იმის შესახებ, რომ მოსარჩელემ მოსთხოვა მათ სამსახურიდან წასვლის განცხადების დაწერა. შესაბამისად, მოწმეთა ჩვენებებით ვერ დადასტურდა მოპასუხე მხარის მიერ მითითებული გარემოებები, მოსარჩელის მხრიდან მათ მიმართ განხორციელებული ზეწოლის შესახებ. მოწმეებმა უარყვეს ფაქტი, რომ მოსარჩელემ აიძულა ისინი დაეწერათ განცხადება სამსახურიდან წასვლის შესახებ.

შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, თუ დადასტურდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონისმიერი საფუძვლის არ არსებობა, ხელშეკრულების მოშლა ყოველგვარი საფუძვლის მითითების გარეშე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად ვერ მიიჩნევა. აღნიშნული პროცედურის დარღვევა სხვა მეორადი უფლებების წარმოშობის წინაპირობა შეიძლება გახდეს ასეთის არსებობის შემთხვევაში.

14. რაც შეეხება დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრებას, სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას და განმარტავს, რომ ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულების გათვალისწინებით, დასაქმებულის სასარგებლოდ, დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრება, დასაბუთებულია.

შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, **დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით მიეცემა.** ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, **დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.**

15. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ა----- მ-----ის სამსახურში გამოუცხადებლობა მისი ბრალით გამოწვეული არ იყო, მისი სამსახურიდან მოცდენა დამსაქმებლის ბრალით იყო განპირობებული შესაბამისად, მას იძულებითი მოცდენით გამოწვეული განაცდურის ანაზღაურებაზე მოთხოვნა მართებულად დაკმაყოფილდა.

16. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტების შესაბამისად, შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილი მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე ვრცელდება, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) ყოვნდება (იხ.: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №ას-268-255-2016 გადაწყვეტილება). შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დავის საგანი ეხება შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის თანხის დაყოვნებას, რომელიც შრომის ხელშეკრულების მართლობიერად შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულისათვის გაცემული ე.წ. „გასასვლელი დახმარებაა“. აღნიშნული სამართლებრივი დატვირთვის კომპენსაცია კი, თავისი არსით, შრომის ანაზღაურებას (ხელფასს) ვერ გაუთანაბრდება. შესაბამისად, იგი დაყოვნების პირგასამტეხლოს დარიცხვას ვერ დაექვემდებარება.

17. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ა----- მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმული არ არის შემდეგ გარემოებათა გამო, კერძოდ, ხანდაზმულობის ინსტიტუტის შინაარსი და მისი გამოყენების წინაპირობები მოწესრიგებულია სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლით, რაც არაერთხელ გამხდარა საერთო სასამართლოებისა და საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების საგანი.

თუმცა, მისი ზოგადი სამართლებრივი არსი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მნიშვნელობით შეესაბამება ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ სტანდარტს. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში საქმე №3/1/531 (ჯანაშვილი პარლამენტის წინააღმდეგ) აღნიშნულია „.....სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას.....“.

ხანდაზმულობის ინსტიტუტი კონსტიტუციური მართლწესრიგის შემადგენელი ნაწილია და მიმართულია ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა სამართლებრივი მშვიდობის უზრუნველსაყოფად. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტების თანახმად: „.....ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისაგან, რომლებისგანაც თავის დაცვა შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება, წარმოშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომელიც შესაძლოა დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს...“ (იხ. CASE OF STUBBINGS AND OTHERS VS THE UNITED KINGDOM 1996 წლის 22 ოქტომბერი).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144.1 მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე.

პალატა განმარტავს, რომ პირის უფლება, სრული მოცულობით მოახდინოს საკუთარი კანონიერი ინტერესების რეალიზება ან სასამართლო წესით დაცვა, შეზღუდულია სამოქალაქო კანონმდებლობით სხვადასხვა სამართლებრივი ურთიერთობებისათვის განსხვავებულად დადგენილი ვადებით. კანონმდებელი განსაზღვრავს ხანდაზმულობის ვადის გამოანგარიშების წესს და მის ათვლას უკავშირებს დროს, როდესაც მხარისათვის ცნობილი გახდა საკუთარი უფლების დარღვევის ფაქტი, ან დროს, როდესაც მას ასეთის თაობაზე ობიექტურად უნდა შეეცყო. სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, ხანდაზმულობის ვადა იმ მოთხოვნებისა, რომლებიც წარმოიშობა პერიოდულად შესასრულებელი ვალდებულებებიდან, სამი წელია. კანონის მითითებული დანაწესი ითვალისწინებს ერთგვარ სპეციფიკას იმ ვალდებულებათა მიმართ ხანდაზმულობის ვადის ათვლასთან დაკავშირებით, რომლებიც გარკვეული პერიოდულობით სრულდება, რაც იმაში მდგომარეობს, რომ ხსენებული ვადა აითვლება ყოველი პერიოდულად შესასრულებელი ვალდებულებისათვის დამოუკიდებლად.

სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოების სამართლებრივი ანალიზით

ირკვევა, რომ ა----- მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა, წარდგენილია კანონით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადის გასვლამდე. **ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება.**

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობა შეწყდა 2012 წლის 7 ნოემბერს. რაც 2015 წლის 7 ნოემბერს იწურებოდა. დადგენილია, რომ მოსარჩელემ თბილისის საქალაქო სასამართლოში სარჩელი 2015 წლის 5 ნოემბერს აღძრა (ს.ფ 1), შესაბამისად, აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ ა----- მ-----მა სასამართლოს შრომის კოდექსით დადგენილ ვადებში მიმართა და სასარჩელო მოთხოვნა სასამართლოს კანონმდებლობით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადაში წარუდგინა.

18. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

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

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

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

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. ა----- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. სს „თ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
3. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება;
4. აპელანტის მიერ გადახდილი ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;

5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;

6. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება მის გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნიაძე