



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-295-19

04 ივნისი 2019

წელი

ქ.ქუთაისი

**ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე: ირმა პერანიძე

სხდომის მდივანი: ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი (მოპასუხე)

- ააიბ „ქ-----
-----“

წარმომადგენელი

- გ----- გ-----

მოწინააღმდეგე

მხარე

- ნ---- ჯ-----

(მოსარჩელე)

- ი---- ა-----

წარმომადგენელი

დავის

-

საგანი

გათავისუფლების შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული

-

გადაწყვეტილება

ქუთაისის საქალაქო
სასამართლოს 2019 წლის 15
თებერვლის
გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები: მოსარჩელის მითითებით, ა(ა)იპ „ქ-----ს“ 2017 წლის 03 აპრილის №-- ბრძანებით, 2017 წლის 03 აპრილიდან-2017 წლის 03 ოქტომბრამდე, ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა ამავე დაწესებულების ა----- თანამდებობაზე. მიუხედავად მისი არაერთგზის შეხსენებისა, მოპასუხემ მასთან შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულება არ გააფორმა.

2017 წლის 29 სექტემბერს, ნ---- ჯ----- განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და შეატყობინა, რომ მცირეწლოვანი შვილი ჰყავდა ავად, რის გამოც, 2017 წლის 02 ოქტომბრიდან შესაძლოა მოთავსებულიყო სტაციონალურ სამკურნალო დაწესებულებაში, რომლის დადასტურებისთვისაც წარადგინა საავადმყოფო ფურცელი.

მოპასუხემ, 2017 წლის 29 სექტემბერს 10:45 სთ-ზე ელექტრონულად ატვირთული მოსარჩელის განცხადება 2017 წლის 02 ოქტომბრამდე არ განიხილა, ხოლო 2017 წლის 02 ოქტომბერს, ექვსთვიანი ვადის დამთავრებამდე, საავადმყოფო ფურცელზე მყოფი ნ---- - ჯ----- სამუშაოდან დაითხოვა.

ამდენად, ა(ა)იპ „ქ-----ს“ დირექციის 2017 წლის 02 ოქტომბრის №-- ბრძანება სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე არის უკანონო და დისკრიმინაციული.

მოპასუხის პოზიცია: მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2017 წლის 29 სექტემბერს, ნ---- ჯ----- ბიულეტენის შესახებ განაცხადი ელექტრონულად ატვირთა 10:45 წუთზე, რა დროსაც იგი სამსახურში იმყოფებოდა, მაგრამ განაცხადის ატვირთვის თაობაზე დირექციისთვის არაფერი უთქვამს. განაცხადი დირექციის მიერ ნანახი იქნა იმავე დღეს, სამუშაო საათების დამთავრების შემდეგ, რის გამოც განცხადება ოფიციალურად დარეგისტრირდა 02.10.2017 წელს. ამ დღეს, ნ---- ჯ----- სამსახურში არ გამოცხადებულა. მისი სამუშაოდან განთავისუფლების ბრძანება მომზადდა 02.10.2017წ. დღის მეორე ნახევარში და ამის შემდეგ გაეგზავნა ადრესატს.

02.10.2017წ. №-- ბრძანებით ნ---- ჯ----- შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადის გასვლასთან დაკავშირებით, კანონიერად განთავისუფლდა სამსახურიდან 02.10.2017

წლიდან, რის გამოც, ვადამდე გათავისუფლებულად ვერ ჩაითვლება.

უნდა აღინიშნოს, რომ 29.09.2017 წლის განცხადებაზე დამსაქმებელი რაიმე რეაგირებას ვერ მოახდენდა, რადგან განცხადება რაიმე მოთხოვნას არ შეიცავდა, მასში დაფიქსირებული იყო სტაციონარში შესაძლო მოთავსების ვარაუდზე, თუმცა განცხადებაში ონკრეტული პიროვნება მითითებული არ ყოფილა და არც საავადმყოფო ფურცელი ყოფილა წარმოდგენილი.

ამდენად, ის გარემოება, რომ დამსაქმებელმა ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადის დამთავრებამდე მცირეწლოვანი შვილის დედა დისკრიმინაციულად დაითხოვა სამსახურიდან, არასწორია.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. დაკმაყოფილდეს ნ---- ჯ-----ს სარჩელი ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი, აა(ი)პ „ქ-----
-“-ს დირექტორის, პ----- ლ----- 2017 წლის 02 ოქტომბრის №--
ბრძანება ნ---- ჯ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, მისი ძალაში შესვლის მომენტიდან;
3. ნ---- ჯ----- აღდგენილ იქნეს აა(ი)პ „ქ-----
-“-ს ა----- (ტოლფას) თანამდებობაზე;
4. დაევალოს მოპასუხეს, ნ---- ჯ----- აუნაზღაუროს იძულებითი განაცდური, სამსახურიდან დათხოვნიდან თვეში 1000 (ათასი) ლარი, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
5. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟი-100 ლარი გადახდეს მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 28.09. 2015 წლის N----- ბრძანების საფუძველზე, ნ---- ჯ----- 2015 წლის 24 სექტემბრიდან

დაინიშნა ქ. ქ-----
-----, საიდანაც გათავისუფლდა 2017 წლის 1 აპრილს,
პირადი განცხადების საფუძველზე.

2.2. ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის 02.12.2016 წლის N---
ბრძანების საფუძველზე, დაფუძნდა აა(იპ) „ქ-----
-----“, რომლის დირექტორის, პ----- ლ----- 03.04.2017 წლის N-
ბრძანებით, ნ--- ჯ----- დაინიშნა ააიპ „ქ-----
--ს“ ა-----დ, **6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით**, 2017 წლის
03 აპრილიდან-2017 წლის 03 ოქტომბრამდე, თუმცა ნ--- ჯ-----
წერილობითი ხელშეკრულება არ გაფორმებულა.

ნ.ჯ-----ს შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრა ქუთაისის
მუნიციპალიტეტის მერის მიერ შეთანხმებული და ააიპ „ქ-----
-----ს“ დირექტორის 2017 წლის N- ბრძანებით
დამტკიცებული საშტატო განრიგით - თვეში 1000 ლარით.

2.4. 2017 წლის 29 სექტემბერს, ნ--- ჯ----- განცხადებით (ბიულეტენის
შესახებ) მიმართა ააიპ „ქ-----ს“ დირექტორს
პ----- ლ----- და შეატყობინა, რომ მცირეწლოვანი შვილი ჰყავდა
ავად, რის გამოც 2017 წლის 02 ოქტომბრიდან შესაძლოა
მოთავსებულიყო სტაციონალურ სამკურნალო დაწესებულებაში.

მოპასუხემ, 2017 წლის 29 სექტემბრის 10:45 სთ-ზე
ელექტრონულად ატვირთული მოსარჩელის განცხადება განიხილა 2017
წლის 02 ოქტომბერს და იმავე დღეს გამოიცა N-- ბრძანება, ექვსთვიანი
გამოსაცდელი ვადის გასვლის გამო, მოსარჩელესთან შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის და სამსახურიდან გათავისუფლების
თაობაზე.

2.5. საქმეზე წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებით, ლ--- ჟ-----
-----, მ----- ხ----- და ნ--- კ----- მოხსენებითი ბარათით
დადგენილია, რომ ერთად მუშაობის პერიოდში, ნ--- ჯ-----
არაჯეროვნად და არასრულყოფილად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ
სამსახურებრივ მოვალეობებს, კერძოდ, პირველივე სამუშაო თათბირზე
ცენტრის დირექტორის მიერ, მას სამსახურებრივ ვალდებულებად
განესაზღვრა სერვისცენტრის სამუშაო გრაფიკის შედგენა და სამუშაო
პროცესის ორგანიზება. მიუხედავად ამისა, სისტემატიურად იყო

შემთხვევები, როცა მის მიერ არასწორად შედგენილი გრაფიკის გამო, სამუშაო საათებში საინფორმაციო ცენტრში შემოსულ ტურისტებს სამუშაო ადგილზე არ ხვდებოდა მომსახურე პერსონალი.

ანალოგიური პრობლემები წარმოიქმნა საინფორმაციო ცენტრისთვის, მერიის ბალანსზე და სახელზე არსებული სატელეფონო ნომრების გადმოფორმების დროს. აღნიშნულის თაობაზე, ცენტრის დირექტორის დავალების კვალიფიციურად შესრულება ნ--- ჯ----- ვერ უზრუნველყო, საკითხი ხელოვნურად გართულდა და გაჭიანურდა, რის გამოც, ცენტრის დირექტორი იძულებული გახდა თავად მოეწესრიგებინა ეს საკითხი, მაშინ როცა იგი არავითარ პრობლემას არ წარმოადგენდა.

ასევე, გართულდა და გაჭიანურდა ცენტრის დირექტორის მიერ, ნ--- ჯ-----სათვის მიცემული დავალება, რომლის მიხედვითაც მას, საქმის კურსში უნდა ჩაეყენებინა ტურიზმის ეროვნული ადმინისტრაცია და პარტნიორი ორგანიზაციები იმის თაობაზე, რომ ტურიზმის საკითხებს, 2017 წლის აპრილიდან ქ.----- კურირებდა და აწესრიგებდა ა(ა)იპ „ქ.-----“ და არა ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერია. ამან გამოიწვია ტურიზმის ცენტრსა და ტურიზმის ეროვნულ ადმინისტრაციას შორის არაკოორდინირებული თანამშრომლობა, რამაც საფრთხე შეუქმნა საინფორმაციო ცენტრის საერთაშორისო მივლინებებში მონაწილეობას.

გარდა ამისა, ნ--- ჯ----- ცენტრის თანამშრომელთა მიმართ იჩენდა არაკოლეგიურ დამოკიდებულებას, ცენტრის დირექტორის კანონიერ და სამართლიან თხოვნებსა და შენიშვნებზე რეაგირებდა მტკიცნეულად, აგრესიულად და არაკორექტულად (იხ.ტ1.ს.ფ.89-90).

2.6. ნ--- ჯ----- სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზების თაობაზე, ლ--- ჟ-----, მ----- ხ----- და ნ--- კ----- მოხსენებითი ბარათის მსგავსად, ასევე დაფიქსირებულია ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის მიმართ, ა(ა)იპ „ქ.-----ს“ დირექტორის, პ--- ლ----- წერილში, სადაც დამატებით აღნიშნულია, რომ ნ. ჯ----- არც ერთხელ არ გაუთვალისწინებია ხელმძღვანელის არაერთი თხოვნა და შენიშვნა, არ შეექმნა სამსახურში ნეგატიური ატმოსფერო, რაზეც რეაგირებდა აგრესიით და არაკორექტულობით, რამაც საბოლოო ჯამში განაპირობა კიდევ ხელმძღვანელის მიერ ნ--- ჯ-----ს მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება.

2.7. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული, ქ-----

----- პირებმა, ნ---- ჯ----- დაახასიათეს
ზედმიწევნით დადებითად.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.8. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლომ მიუთითა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 1-ელ, მე-2-4, მე-6-7, მე-9, 38-ე (8), 44-ე; სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115-ე, 399-ე, 408-ე, 411-ე მუხლებზე და განმარტა:

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულა. შესაბამისად, მოპასუხის წარმომადგენელის განმარტება იმის თაობაზე, რომ დანიშვნის ბრძანება წარმოადგენდა შრომით ხელშეკრულებას და დამატებით, წერილობითი დოკუმენტის შედგენა სავალდებულო არ იყო-გაზიარებული არ იქნა.

2.9. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება, მხოლოდ წერილობითი ფორმით. აღნიშნული დათქმა იმპერატიული ხასიათის შინაარსის ნორმაა.

გარდა ამისა, შრომითი ხელშეკრულების დადების აუცილებლობას კანონმდებელი იმიტომაც ავალდებულებს დამსაქმებელს, რომ თავიდან იქნეს აცილებული დამსაქმებლის უსაფუძვლო კაპრიზი დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების დარღვევის შესახებ, რადგან შრომის ხელშეკრულების დარღვევის კონტექსტში, დასაქმებულის ქმედების განსჯა, მისი შეფასება და სანქცირება დამსაქმებლის გადასახედიდან, მის ინტერესებში და, რაღა თქმა უნდა, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით მოწმდება.

ამ მიმართებით დგინდება, თუ რა თვისებებით ხასიათდება ყოველი კონკრეტული სამუშაო, რა პრიორიტეტები აქვს დამსაქმებელს, რა დონის დისციპლინას მოითხოვს შესასრულებელი სამუშაო, რა სახის უარყოფით შედეგებთან არის დაკავშირებული ესა თუ ის დარღვევა და ა. შ.

2.10. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება

დაკავებული თანამდებობიდან გამოწვეული იყო, მოსარჩელის ქმედებების გამო, დამსაქმებლის გარკვეული უკმაყოფილებით, თუმცა, ვიდრე გადაწყვეტილება იქნებოდა ცალმხრივად მიღებული, უნდა დადგენილიყო რა უფლება-მოვალეობები ეკისრებოდა დასაქმებულს. სწორედ უფლება-მოვალეობების შეუსრულებლობა, არაჯეროვანი შესრულება შეიძლებოდა გამხდარიყო მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

მოცემულ შემთხვევაში აღნიშნული კვლევა შეუძლებელი იყო, რადგან დადგენილი არ ყოფილა, რა ფუნქციური ვალდებულება ჰქონდა ნ--- ჯ-----.

ერთმნიშვნელოვანი დასკვნა იმის შესახებ, რომ ნ--- ჯ----- არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს, საქმის მასალებიდან არ იკვეთებოდა, ვინაიდან, მოსარჩელეს მიერ წარმოდგენილი, ქ. ქ-----

-----, ნ--- ჯ----- საუკეთესო პროფესიული და პირადი უნარ-ჩვევებით ხასიათდებოდა, ხოლო მოპასუხის მიერ მოწვეული მოწმეები, იმავე ორგანიზაციის თანამშრომლები არიან, ამასთან იკვეთებოდა პირადი წყენაც (იხ. მოწმე ლ. ჟ----- ჩვენება), რაც გაზიარებული ვერ იქნებოდა.

2.11. სასამართლომ მიუთითა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლი ითვალისწინებს შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო. ამდენად, საავადმყოფო ფურცელზე მყოფი (მოქმედების ვადა 2-11 ოქტომბერი), მცირეწლოვანი შვილის დედის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე, ააიპ „ქ-----“-ს დირექტორის 02.10.2017 წლის N-- ბრძანების ბათილობის საფუძველი იყო.

მითითებული გარემოების გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არსებობდა ნ--- ჯ-----ს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, იმავე (ტოლფას) თანამდებობაზე აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველი.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძველები ფაქტობრივი საფუძველები

3.1. ააიპ „ქ-----“ არ წარმოადგენს ქ-----

სუბიექტს.

3.2. სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტი იმის შესახებ, რომ 2017 წლის 29 სექტემბერს, ნ--- ჯ----- განცხადებით (ბიულეტენის შესახებ) მიმართა ააიპ „ქ-----ს“ დირექტორს პ----- ლ----- და შეატყობინა, რომ ავად ჰყავდა მცირეწლოვანი შვილი, რის გამოც 2017 წლის 02 ოქტომბრიდან შესაძლოა მოთავსებულიყო სტაციონარულ სამკურნალო დაწესებულებაში და რომ ამ ფაქტის დასტურად წარადგინა საავადმყოფო ფურცელი.

უნდა აღინიშნოს, რომ 29.09.2017 წ. განცხადება რაიმე თხოვნას (მოთხოვნას) არ შეიცავდა და არც საავადმყოფო ფურცელი ჰქონია დართული.

29.09.2017წ. ელექტრონულად ატვირთული განცხადება პ----- ლ----- სამუშაო საათებში არ უნახავს, ვინაიდან 29.09.2017 წ. იყო პარასკევი დღე, მას გაეცნო მოგვიანებით და 02.10.2017 წ., დღის მეორე ნახევარში, გამოსცა №-- ბრძანება ნ--- ჯ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ, გამოსაცდელი ვადის გასვლის გამო.

რაც შეეხება ნ--- ჯ-----ს მიერ ელექტრონულად ატვირთულ მეორე, 02.10.2017წ. №32-01-20 განცხადებას, 2 ოქტომბრიდან საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის შესახებ, ამ განცხადების გაცნობის დროისათვის, ნ--- ჯ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ №-- ბრძანება უკვე ხელმოწერილი იყო.

თავად საავადმყოფო ფურცელი ავადმყოფისა და ბავშვის მოვლის გამო 02.10.2017 წლიდან 11.10.2017წ. ჩათვლით, ნ--- ჯ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ, დამსაქმებლისათვის საერთოდ არ წარმოუდგენია, იგი დართული იქნა სასამართლოში წარმოდგენილ სასარჩელო განცხადებაზე და მხოლოდ ამ გზით გაეცნო მას მოპასუხე.

3.3. აპელანტის მტკიცებით, ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადრინდელი ხელმძღვანელი პირების, პ----- კ-----, ი----- გ-----, ზ----- ყ----- და მ----- ჭ----- მიერ ხელმოწერილი, მოსარჩელე ნ--- ჯ-----ს დახასიათებები უნდა ჩაითვალოს კანონის დარღვევით მოპოვებულ მტკიცებულებებად, რომელთაც იურიდიული ძალა არა აქვთ. ამასთან, ისინი დავის საგანთან პირდაპირ და უშუალო შეხებაში არ არიან და სასამართლოს არ უნდა გამოეყენებინა სარჩელის

დაკმაყოფილების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთებისათვის.

3.4. გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ მოსარჩელე, ნ--- ჯ----- ითხოვს ააიპ „ქ-----ს“ ა----- (ტოლფას) თანამდებობაზე აღდგენას, რაც დაკმაყოფილდა ამავე გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით.

რეალურად, არსად, არც სასარჩელო განცხადებაში, ახსნა-განმარტებაში, საპაექრო სიტყვაში და პროცესის მიმდინარეობისას, მოსარჩელეს ან მის წარმომადგენელს არ მოუთხოვიათ ააიპ „ქ-----ს“ ა----- ტოლფას თანამდებობაზე ნ--- ჯ-----ს აღდგენა. ისინი ითხოვდნენ, მხოლოდ ააიპ „ქ-----ს“ ა----- თანამდებობაზე აღდგენას, რაც ააიპ-ში აღარ არსებობს სტრუქტურული რეორგანიზაციის გამო, რაც მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო, თუმცა მოსარჩელემ არ დააზუსტა, არ დააკონკრეტა და უცვლელი დატოვა ყველა სასარჩელო მოთხოვნა, მათ შორის, ა----- თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ.

სამართლებრივი საფუძვლები

3.5. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტით, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

აქედან გამომდინარე, ნ--- ჯ-----ს პირადი განცხადება და მის საფუძველზე გამოცემული, დამსაქმებლის 03.04.2017წ. №- ბრძანება ააიპ-ის ა-----დ, 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით ნ--- ჯ-----ს დანიშვნის შესახებ, კანონის სწორი განმარტებით, უნდა გაუთანაბრდეს წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

შესაბამისად, გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობა, რომ დამსაქმებელსა და ნ--- ჯ----- შორის არ დადებულია წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, არასწორია.

3.6. შრომის კანონმდებლობით იმპერატიულად განისაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარიმართოს

მხარეთა შრომითი-სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობად დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე.

საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება, შესაძლოა, საფუძვლად დაედოს დამსაქმებლის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაზე.

ამდენად, გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება არ გულისხმობს დასაქმებულთან თავიდანვე უვადო შრომით ურთიერთობაში შესვლას. ამგვარი განმარტება არ გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 და 37-ე მუხლების შინაარსიდან და პირდაპირ ეწინააღმდეგება მათ.

3.7. დადგენილია, რომ თავად მოსარჩელეს ან მის წარმომადგენელს ააიპ-ის ა----- ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა საერთოდ არ მოუთხოვიათ, შესაბამისად, სასამართლო, რომელმაც გადაწყვიტა მოსარჩელის აღდგენა იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე, აშკარად გასცდა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს და დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის მოთხოვნები, რომლის მიხედვითაც, სასამართლოს უფლება არა აქვს, მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა.

3.8. დამატებით უნდა აღინიშნოს, რომ ააიპ-ში განხორციელებულ სტრუქტურულ რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით, 2017 წლის დეკემბრის დასაწყისიდან, ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიასთან შეთანხმებით, მიზანშეუწონლად ჩაითვალა ა----- საშტატო თანამდებობის არსებობა და იგი გაუქმდა. ეს საშტატო ერთეული გადაკეთდა სულ სხვა ფუნქციებისა და დატვირთვის მქონე ააიპ-ის დირექტორის მოადგილის თანამდებობად, ყოველთვისური

ხელფასით 1300 ლარი, რომელზეც თავდაპირველად, 3 თვიანი საგამოცდო ვადით, ხოლო შემდეგ, განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა ააიპ „ქ-----ამოცდილი სპეციალისტი, ნ.ლ-----.

ეს ფაქტობრივი გარემოება სასამართლოსთვის ცნობილი იყო და, თუკი დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნას უკანონოდ მიიჩნევდა, დამსაქმებელს შეიძლება დაკისრებოდა მხოლოდ, სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით კომპენსაცია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის 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 არსებობს, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ააიპ „ქ-----ს“ სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.3. პალატა იზიარებს ამ გადაწყვეტილების 2.1.-2.3, 2.5-2.7. პუნქტებში მითითებულ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და დამატებით ადგენს:

2017 წლის 29 სექტემბერს, ნ---- ჯ----- 10:45 სთ-ზე

ელექტრონულად ატვირთული განცხადებით (ბიულეტენის შესახებ) მიმართა ააიპ „ქ-----ს“ დირექტორს პ---- ლ---- (ს.ფ.20).

2017 წლის 02 ოქტომბერს, ნ---- ჯ----- განცხადებით კვლავ მიმართა ააიპ „ქ-----ს“ დირექტორს და აცნობა, რომ მიმდინარე წლის 2 ოქტომბრიდან იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე. (ს.ფ.22).

საქმეზე წარმოდგენილ საავადმყოფო ფურცელში დაფიქსირებულია, რომ ნ---- ჯ----- სამედიცინო დაწესებულებას მიმართა 2017 წლის 02 ოქტომბერს, და ამ დროიდან, 11 ოქტომბრის ჩათვლით, ბავშვის მოვლის გამო, იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე(ს.ფ.23).

4.4. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას იმის თაობაზე, რომ მხარეთა შორის ურთიერთობა, შრომის სამართლებრივი სფეროდან გამომდინარეობს.

აპელანტის, ააიპ „ქ-----ს“ პრეტენზია მიმართულია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იმ მსჯელობის წინააღმდეგ, რომლითაც მიჩნეული იქნა, რომ შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლის გამო, დასაქმებული არასწორად იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან, რადგან საქმის მასალებიდან არ იკვეთებოდა ნ---- ჯ-----ს მიერ, მასზე დაკისრებული ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება, ამასთან, საავადმყოფო ფურცელზე მყოფი მცირეწლოვანი შვილის დედის სამსახურიდან დათხოვნა იყო უკანონო.

4.5. აპელანტის მოთხოვნების საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით, პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1.“ბ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

ამავე კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი, მესამე და მეოთხე ნაწილების თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია, მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება, მხოლოდ წერილობითი ფორმით. დასაქმებულს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი

ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები (თუ თავად ამ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული).

4.6. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს აპელანტის მსჯელობას იმის თაობაზე, რომ კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარიმართოს მხარეთა შრომითი-სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში, რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე.

საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება, შესაძლოა, საფუძვლად დაედოს ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაზე.

გამოსაცდელ ვადას (საპრობაციო პერიოდს) დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ერთგვარ ექსპერიმენტსაც უწოდებენ.

შრომის კოდექსის 9.3 მუხლი დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, ნებისმიერ დროს დადოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რაც გამოიწვევს გამოსაცდელი ვადით დასაქმების მოდიფიცირებას ვადიან ან უვადო შრომით ურთიერთობად.

აღნიშნული მუხლის შინაარსი ნათლად მიუთითებს, რომ კანონმდებელი გულისხმობს არა ვადიანი ან უვადო შრომის ხელშეკრულების თავიდანვე არსებობას, არამედ მის წარმოშობას, მხოლოდ გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის შემდეგ, საიდანაც პირდაპირ გამომდინარეობს დასკვნა, რომ გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება არ გულისხმობს დასაქმებულთან

თავიდანვე უვადო შრომით ურთიერთობაში შესვლას. ყოველგვარი სხვა განმარტება პირდაპირ ეწინააღმდეგება კანონის დანაწესს.

4.7. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, არ წარმოშობილა უვადო შრომითი ურთიერთობა. მისი წარმოშობა დამოკიდებული იყო გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლაზე.

შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომ გამოსაცდელი პერიოდის წარმატებითი გავლა დასაქმებულთან ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების დადების პრეზუმფციას ქმნის-არასწორია, რადგან იმ პირობებში, როდესაც დგინდება, რომ შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულა, მისი არსებობა ვერ იქნება პრეზუმირებული.

4.8. უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი უთითებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებზე არა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, არამედ ამ ვადის წარმატებით გავლის შემდგომ, მხარეთა შორის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად დადებული შრომითი ხელშეკრულებით წარმოშობილი ურთიერთობისას.

აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს უშუალოდ სშკ-ის მე-9 მუხლის შინაარსიდანაც, რომელიც საუბრობს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამომავლო შრომის ხელშეკრულების დადება-არდადებაზე და იქვე აკონკრეტებს, რომ არსებობს შრომის ხელშეკრულების არდადების, მხოლოდ ერთი საფუძველი-პირის შეუსაბამობა შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც გულისხმობს დაკავებულ თანამდებობასთან პირის პროფესიული ჩვევების, შესაძლებლობებისა და პირადი თვისებების შეუსაბამობას.

თუ, დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ შრომითი ხელშეკრულების არდადების შემთხვევაში, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ საფუძვლებზე მითითებისა და მათი დამტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს დაეკისრება, მაშინ გამოსაცდელი ვადა საერთოდ დაკარგავს თავის დანიშნულებას. გამოსაცდელი ვადა ის ერთადერთი პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელს თავისუფლება მიანიჭა, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ

შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს.

ამდენად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობაზე არ შეიძლება გავრცელდეს მტკიცების ის სტანდარტი, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას.

სწორედ ამიტომ, სშკ-ის მე-9.4 მუხლის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე, ასევე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

4.9. შრომის კოდექსის მე-9 მუხლიდან გამომდინარე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობის შესახებ არ მოქმედებს ის საფუძვლები და მტკიცების ის ვალდებულება, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით. კანონმდებელი დამსაქმებლისაგან ითხოვს, მხოლოდ შეფასების წარდგენას, რაც მოცემულ საქმეში დამსაქმებელმა განახორციელა წარმოდგენილი მოხსენებითი ბარათით და შესაგებლით, საიდანაც ირკვევა შემდეგი:

1. ნ---- ჯ----- სამსახურისადმი იჩენდა უპასუხისმგებლო დამოკიდებულებას;
2. არ ასრულებდა, ან ასრულებდა ზერელედ და ზედაპირულად სამსახურებრივ მოვალეობებს, ხელმძღვანელის კანონიერ მითითებებს;
3. ცენტრის თანამშრომლების მიმართ ავლენდა არაკოლეგიალურ დამოკიდებულებას;
4. ცენტრის დირექტორის სამართლიან შენიშვნებზე რეაგირებდა მტკივნეულად, აგრესიულად და არაკორექტულად.

პალატას მიაჩნია, რომ მოხსენებით ბარათში გადმოცემული გარემოებები, მოპასუხის შესაგებელში დაფიქსირებული მოსაზრება და დასაბუთება საკმარისია მტკიცების იმ სტანდარტისთვის, რომელიც ამ შემთხვევაში კანონმდებლის მიერ არის მოთხოვნილი.

4.10. აღნიშნული თვალსაზრისით საყურადღებოა ასევე, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158-ე კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, რომელიც მართალია საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული, თუმცა ხშირად გამოიყენება საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომის კოდექსის ნორმების განმარტების პროცესში, როგორც არაპირდაპირი წყარო. ეს კონვენცია

სახელმწიფოებს საშუალებას აძლევს კონვენციის მოქმედების სფეროდან გამორიცხონ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობაში ყოფნის პერიოდი, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ ამ პერიოდში კონვენციით გათვალისწინებული გარანტიები (მათ შორის, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების ვალდებულება) არ მოქმედებს (იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, მუხლი 2.2.ბ).

4.11. განსახილველ შემთხვევაში ირკვევა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა გამოსაცდელი ვადის დასრულებისას, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველია და გამორიცხავს გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის შესაძლებლობას.

(ზემოაღნიშნული მსჯელობები გამომდინარეობს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკიდან: იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 13.10.2017წ. №ას-227-216-2017წ. და 18.04.2018წ. №ას-142-134-2017წ. გადაწყვეტილებები).

4.12. სააპელაციო სასამართლო, ასევე არ იზიარებს მოსარჩელის იმ მოსაზრებას, რომ მისი გათავისუფლება იყო უკანონო და დისკრიმინაციული.

უნდა აღინიშნოს, რომ სსსკ-ის 363³ მუხლის შესაბამისად, დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა.

სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც

გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა (იხ. სუსგ #ას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი).

მოცემულ შემთხვევაში, დისკრიმინაციულ მოპყრობად მოსარჩელე, საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის პერიოდში გათავისუფლებას მიიჩნევს, ამასთან უთითებს, რომ საავადმყოფო ფურცელი წარდგენილი ჰქონდა, ჯერ კიდევ 29.11.2017წ. განცხადებათან ერთად, რაც 02 ოქტომბრამდე არ განიხილა დამსაქმებელმა, თუმცა ამ ფაქტის დასადასტურებლად, 29.11.2017 წ. მდგომარეობით არსებული საავადმყოფო ფურცელი არ წარმოუდგენია და არც ისეთი მტკიცებულება მოიპოვება საქმეში, რაც დაადასტურებდა 02 ოქტომბერს გახსნილი საავადმყოფო ფურცლის დამსაქმებლისათვის წარდგენას.

ამდენად, დისკრიმინაციული მოპყრობა საქმეში წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულებით არ დასტურდება.

4.13. ვინაიდან, მოსარჩელის მოთხოვნები: სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება პირდაპირ კავშირშია სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე მიღებული სადავო ბრძანების კანონიერებასთან, რომლის გაუქმების თაობაზე მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება გამორიცხავს სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე ნ---- ჯ-----ს სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებას.

შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც დაკმაყოფილდა მითითებული მოთხოვნები დაუსაბუთებელია და უნდა გაუქმდეს.

4.14. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე, 386-ე, 393-ე, 394-ე მუხლის ე1 პუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას და იღებს ახალ გადაწყვეტილებას, თუ სასამართლოს მიერ დარღვეული იქნა საპროცესო სამართლის ნორმა, რამაც არასწორი გადაწყვეტილება გამოიწვია, ან თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძლიანობის შეფასება შეუძლებელია.

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 ნაწილობრივ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები, არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს რის გამოც ნ---- ჯ-----ს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებით დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება მიიღო, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება, სსსკ-ის 385-ე მუხლისა და 394-ე მუხლის ე1 პუნქტის შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია და ამავე კოდექსის 386-ე მუხლის თანახმად, მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, მოიკვლია საქმეში არსებული მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებანი, მოახდინა ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება, თვლის, რომ ააიპ „ქ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება და მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება; ნ---- ჯ-----ს სასარჩელო მოთხოვნები არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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, დაკმაყოფილდა სააპელაციო საჩივარი, სსსკ-ის 53-ე მუხლის შესაბამისად, ნ---- ჯ-----, ააიპ „ქ-----ს“ სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, სააპელაციო წარმოებისათვის, წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 1440 ლარის ანაზღაურება.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ააიპ „ქ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ნ---- ჯ-----ს სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდეს;
4. ნ---- ჯ-----, ააიპ „ქ-----ს“ სასარგებლოდ დაეკისროს, სააპელაციო წარმოებისათვის წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის-1440 ლარის ანაზღაურება;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების

გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

7. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

ირმა პერანიძე