



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

21 ნოემბერი, 2018 წ.  
თბილისი

ქ.

### შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური  
სხდომის მ-----ი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე: სს „ს-----ი“

მოსარჩელის წარმომადგენლები: თ----- მ-----ე, ს-----ო რ-----ი

მოპასუხეები: მ----- ს-----ა, სს „პ-----ი“

მოპასუხეების წარმომადგენლები: გ----- მ-----ე, ვ----- ი-----ი, ლ----- მ-----ი

დავის საგანი: პირგასამტეხლოს დაკისრება, თანხის დაბრუნება

### აღწერილობითი ნაწილი

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხეებს - მ----- ს-----ა და სს „პ-----ს“ მოსარჩელე სს „ს-----  
-----ის სასარგებლოდ სოლიდარულად დაეკისროთ შრომითი  
ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო არსებული  
პირგასამტეხლო 26 540.28 ლარის ოდენობით;

1.2. მოპასუხეებს - მ----- ს-----ა და სს „პ-----ს“ მოსარჩელე სს „ს-----  
-----ის სასარგებლოდ სოლიდარულად დაეკისროთ მ----- ს-----  
ასთვის დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში მოსარჩელის მიერ  
გადახდილი თანხა 4 500 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით  
გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

(დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა, 21.11.2018წ.)

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, სს „ს-----სა“ და მ----- ს-----ას შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა 2017 წლის 27 ივლისიდან. ხელშეკრულებით განისაზღვრა შეზღუდვა, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებული იღებდა ვალდებულებას შეეტყობინებინა დამსაქმებლისთვის დასაქმების გეგმების თაობაზე.

სარჩელში მითითებულია, რომ მ----- ს-----ამ 2018 წლის 15 მაისს მიმართა სს „ს-----ს“ განცხადებით, ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნით. ბანკმა დააკმაყოფილა მოთხოვნა, შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა და აცნობა მოპასუხეს, რომ იყენებდა საქართველოს კანონმდებლობითა და ხელშეკრულებით მინიჭებულ უფლებამოსილებას, 6 თვის განმავლობაში დასაქმებულის „დასაქმების შეზღუდვის“ შესახებ.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ზემოთმითითებულის მიუხედავად, მოპასუხე დასაქმდა სს „პ-----ში“ და იღებს დამატებით ხელფასს.

## **2. მოპასუხის პოზიცია**

მოპასუხეებმა - მ----- ს-----ამ და სს „პ-----ის“ წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნეს უსაფუძვლობის გამო.

მ----- ს-----ა არ ხდის სადავოდ იმ გარემოებას, რომ შეზღუდვის პერიოდში სს „ს-----ი“ უხდიდა კომპენსაციას შრომის ანაზღაურების ტოლი ოდენობით, თუმცა აღნიშნავს, რომ მას შეზღუდვის არსებობის განმავლობაში, არ დაურღვევია ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება.

მოპასუხე მხარე განმარტავს, რომ მ----- ს-----ა დასაქმების შეზღუდვის დროს არ მუშაობდა სს „პ-----ში“.

2018 წლის 3 სექტემბერს გასცა წერილი დასაქმების შეზღუდვის გაუქმების შესახებ სს „ს-----მა“ და ამავე დღეს შეუწყვიტა შეთანხმებით გათვალისწინებული კომპენსაციის გადახდა.

## **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.1.1.** ერთის მხრივ სს „ს-----ს“ და მეორეს მხრივ მ----- ს-----ას შორის 2017 წლის 27 ივლისს გაფორმდა გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება.

გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდგომ, 2018 წლის 21 თებერვალს მხარეთა

შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება. შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობად განისაზღვრა 12 თვე, ხოლო ხელფასის ოდენობად - თვეში 1 500 ლარი, რაც მოიცავს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს.

შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში, მხარეთა შორის გაფორმდა დანართი N3 - დასაქმების შეზღუდვა, რომლის **პირველი პუნქტით** განისაზღვრა შემდეგი:

ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის, მათ შორის ვადის გასვლის შემთხვევაში, დამსაქმებელს აქვს უფლება საკუთარი გადაწყვეტილებით და დასაქმებულისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე შეუზღუდოს დასაქმებულს უფლება იმუშაოს ფინანსურ სფეროში და/ან გაუწიოს საკონსულტაციო ან მსგავსი სერვისები (უშუალოდ ან მასთან დაკავშირებული პირების მეშვეობით) კონკურენტულ ფინანსურ ინსტიტუტებს იმ ქვეყნებში, სადაც ოპერირებს დამსაქმებელი და/ან მისი შვილობილი კომპანია/ები. ამავე პუნქტის **1.1 ქვეპუნქტით**, ამ შეზღუდვის მოქმედების ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან, ხოლო **1.3 ქვეპუნქტი** განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას, გადაუხადოს კომპენსაცია დასაქმებულს, შეზღუდვის პერიოდში.

ამავე დანართის **მე-3 პუნქტით** კი, დასაქმებულის მიერ წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში იგი ვალდებული იქნება გადაუხადოს დამსაქმებელს პირგასამტეხლო იმ ოდენობით, რაც ტოლია ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 (თორმეტი) თვის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების ჩათვლით. ამასთან, აღნიშნული პირგასამტეხლოს გადახდა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისგან და არ ართმევს დამსაქმებელს უფლებას მოითხოვოს ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- ხელშეკრულებები დანართით (ს.ფ. 26-30, 31-37, 38-42, 43-51);

**3.1.2.** პირადი განცხადების საფუძველზე, სს „ს-----ის“ 2018 წლის 15 მაისის ბრძანებით შეწყდა სს „ს-----სა“ და საცალო ბიზნესის საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის, საცალო ბიზნესის ბანკირ მ----- ს-----ას შორის გაფორმებული ხელშეკრულება, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტით და მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის ბოლო თარიღად

განისაზღვრა 2018 წლის 31 მაისი.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- განცხადება (ს.ფ. 52);
- ბრძანება (ს.ფ. 53)

**3.1.3.** 2018 წლის 18 მაისს სს „ს-----მა“ მ----- ს-----ას მიმართა წერილით, რომლითაც მოპასუხეს ეცნობა, რომ ბანკი ამოქმედებდა ხელშეკრულებით განსაზღვრულ დასაქმების შეზღუდვას. აღნიშნული წერილი მ----- ს-----ას ჩაბარდა 21.05.2018 წელს.

ის გარემოება, რომ შეზღუდვის პერიოდში სს „ს-----ი“ უხდიდა ხელფასის ოდენობით კომპენსაციას დასაქმებულს, უდავოა. ჩარიცხულმა თანხამ, წარმოდგენილი მტკიცებულებების შესაბამისად, შეადგინა 4 500 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით). ბოლო გადახდა განხორციელდა 2018 წლის 31 აგვისტოს.

უდავოა ასევე ის გარემოება, რომ შეზღუდვა ბანკის ინიციატივით შეწყდა 2018 წლის 3 სექტემბრიდან.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- 18.05.2018წ. წერილი (ს.ფ. 54);
- 03.09.2018წ. წერილი (ს.ფ. 130);
- სს „ს-----ის“ ამონაწერი თანხის ჩარიცხვებზე (ს.ფ. 184-186);
- შემოსავლების სამსახურის ცნობა, ინფორმაცია (ს.ფ. 189, 190);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

**3.1.4.** სს „ს-----მა“ 2018 წლის 14 აგვისტოს მიმართა წერილით სს „პ-----ს“ და აცნობა, რომ სს „ს-----ში“ დასაქმებულებს, მათ შორის მ----- ს-----ას, დაწესებული აქვთ დასაქმების შეზღუდვა ფინანსურ სფეროში.

ზემოაღნიშნულ წერილზე პასუხად სს „პ-----მა“ მიუთითა, რომ მ----- ს-----ა 2018 წლის 14 აგვისტოს მდგომარეობით არ იმყოფება შრომით ურთიერთობაში სს „პ-----თან“.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- 14.08.2018წ. წერილი (ს.ფ. 72-74);
- 15.08.2018წ. წერილი (ს.ფ. 76)

### 3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

#### 3.2.1 მ----- ს-----ა სს „პ-----ში“ დასაქმდა 2018 წლის 3 სექტემბრიდან, მას შემდეგ, რაც სს „ს-----მა“ გაუუქმა მოპასუხეს დასაქმების შეზღუდვა.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს სს „პ-----ის“ მიერ საქმეში წარმოდგენილ წერილზე (ს.ფ. 76), რომლითაც მან 2018 წლის 14 აგვისტოს მდგომარეობით უარყო მ----- ს-----ას დასაქმების ფაქტი, მის სასარგებლოდ. ამ პერიოდამდე და ასევე 2018 წლის 3 სექტემბრამდე მ----- ს-----ასა და სს „პ-----ს“ შორის შრომითი ურთიერთობის არარსებობის დასადასტურებლად მოპასუხე მხარის მიერ ასევე წარმოდგენილია სს „პ-----იდან“ მ----- ს-----ას ანგარიშის ამონაწერი (ს.ფ. 175-178), რაც ასევე ადასტურებს მოპასუხე ბანკის მხრიდან პირველი ჩარიცხვის თარიღად 2018 წლის სექტემბრის თვეს. გარდა ამისა, სს „პ-----ის“ მიერ 2018 წლის 7 ნოემბერს გაცემული ცნობით (ს.ფ. 188) ასევე დასტურდება, რომ მ----- ს-----ა ამ კომპანიაში პროდუქტების სპეციალისტის თანამდებობაზე დასაქმებულია 2018 წლის 3 სექტემბრიდან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევ საკითხის მიმართ.

მოცემულ შემთხვევაში, სადავო არ არის ის გარემოება, რომ სს „ს-----მა“ აუმოქმედა მ----- ს-----ას ხელშეკრულებით გათვალისწინებული

შეზღუდვა. უდავო გარემოებას წარმოადგენს ასევე ის, რომ მოსარჩელე უხდიდა შეზღუდვის პერიოდში ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ კომპენსაციას მოპასუხეს და რომ ამ კომპენსაციის გადახდა და შესაბამისად, შეზღუდვის მოქმედება შეწყდა 2018 წლის 3 სექტემბრიდან.

**საქმის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე ერთადერთ სადავო გარემოებას წარმოადგენს იმის დადგენა, დასაქმდა თუ არა მ----- ს----- ა სს „პ-----ში“ 2018 წლის 31 მაისის შემდეგ, 2018 წლის 3 სექტემბრამდე, ანუ შეზღუდვის არსებობის განმავლობაში.**

სასამართლომ მიუთითა მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების პრინციპზე და განმარტა, რომ თითოეული მხარე ვალდებულია დაადასტუროს მის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ცალსახად აღნიშნავდა, რომ მ----- ს----- ა მოწინააღმდეგე ბანკში დასაქმდა ს-----ის მხრიდან დაწესებული შეზღუდვის პერიოდში, თუმცა, მან აღნიშნულის დამადასტურებელი რაიმე სახის მტკიცებულება სასამართლოს ვერ წარმოუდგინა. ამის საპირისპიროდ, მოპასუხე მხარეს წარმოდგენილი აქვს შესაბამისი დოკუმენტაცია, რომელიც ადასტურებს მოპასუხის დასაქმებას სს „პ-----ში“ მხოლოდ 3 სექტემბრიდან. შესაბამისად, 2018 წლის 3 სექტემბრამდე მოპასუხე ბანკში მ----- ს----- ას დასაქმების თაობაზე მტკიცებულებების არარსებობის გამო, სასამართლო მხოლოდ მოსარჩელის წარმომადგენლის ზეპირ განმარტებას ვერ გაიზიარებს. გარდა ამისა, სასამართლოს არ აქვს საფუძველი იმისა, რომ ეჭვქვეშ დააყენოს სს „პ-----ის“ მიერ გაცემულ ცნობაში მითითებული ინფორმაციის ნამდვილობა დასაქმების თარიღთან დაკავშირებით. შესაბამისად, საქმეში არსებული დოკუმენტაციით არ დგინდება მ----- ს----- ას მხრიდან ხელშეკრულებით დადგენილი ვალდებულების დარღვევის ფაქტი.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო განმარტავს, რომ მ----- ს----- ას დასაქმების ფაქტი სს „პ-----ში“ დასტურდება მხოლოდ 2018 წლის 3 სექტემბრიდან, რა დროსაც აღარ მოქმედებდა სს „ს-----ის“ მიერ დაწესებული შეზღუდვა და ამდენად, არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი, არც პირგასამტეხლოს დაკისრების და არც გადახდილი თანხის დაბრუნების ნაწილში.

**სამოტივაციო ნაწილი**

#### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სს „ს-----ის“ სასარჩელო მოთხოვნა არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

#### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;  
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6, მე-7 მუხლები;  
საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, 46-ე მუხლი

#### **6. სამართლებრივი შეფასება**

**6.1.** როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

სშკ-ის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.

**მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებდა ჩანაწერს დასაქმების შეზღუდვასთან დაკავშირებით.**

საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ (მათ შორის საქმეებზე: სუსგ №ას-426-402-2013, სუსგ №1194-2018) განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციით და საქართველოს მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტით (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი) ყოველ ფიზიკურ ანდა იურიდიულ პირს ენიჭება შრომითი საქმიანობის შეუფერხებლად განხორციელების უფლება. კანონმდებლობით დასაშვებია ამ უფლების განხორციელების დროს გარკვეული შეზღუდვის დაწესება, თუმცა საგულისხმოა მიზანი, რისთვისაც ხორციელდება შეზღუდვის დაწესება. სწორედ ამ თვალსაზრისით აწესებს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი შეზღუდვის მიზანს და ადგენს, რომ შეზღუდვა პირდაპირ უნდა გამომდინარეობდეს მხარის ინტერესებიდან, უნდა იყოს გონივრული და ამ ინტერესების პროპორციული.

მოცემულ შემთხვევაში სს „ს-----ის“ მხრიდან გამოყენებულ იქნა უფლება დასაქმების შეზღუდვის თაობაზე და აღნიშნული არც გახლავთ სადავო. უფლების გამოყენების სანაცვლოდ რომ ბანკმა მ----- ს-----ას ჩაურიცხა 4 500 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით), არც ეს გარემოება წარმოადგენს სადავოს. ამ ფაქტს ეთანხმება მოპასუხეც და სწორედ ამის გათვალისწინებით, მისი განმარტებით, შეზღუდვის გაუქმების შემდეგ დაიწყო მუშაობა სს „პ-----ში“, რასაც, გარდა ბანკის წარმომადგენლის განმარტებისა, ხსენებული ბანკის მიერ ოფიციალურად გაცემული ცნობაც ადასტურებს. შესაბამისად, შეზღუდვის გამოყენების მართლზომიერების ფარგლები სადავო არ გახლავთ. სადავოა მოპასუხის მხრიდან შეზღუდვის პერიოდში ხელშეკრულების დარღვევის

ფაქტი.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის განმარტება მ----- ს-----ას მხრიდან ხელშეკრულების დარღვევასთან დაკავშირებით და დაადგინა, რომ მისი დასაქმება მოპასუხე ბანკში განხორციელდა მხოლოდ 2018 წლის 3 სექტემბერს, შესაბამისად, მოპასუხე მ----- ს-----ას არ დაურღვევია ხელშეკრულების დამატებითი პირობით დადგენილი დასაქმების შეზღუდვის პირობა. ვინაიდან სასამართლოს მიერ არ იქნა დადგენილი მოპასუხის მხრიდან სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევის ფაქტი, არც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე-418-ე მუხლებით განსაზღვრული პირგასამტეხლოს დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი არსებობს და ვერც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 977-ე მუხლის საფუძველზე განხორციელდება გადახდილი 4 500 ლარის მოსარჩელისთვის დაბრუნება. ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, ორივე სასარჩელო მოთხოვნა არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

## **7. საპროცესო ხარჯები**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 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. 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსაზღვრული საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვლება სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

თავის მხრივ, ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელე სს „ს-----  
-----ს“ მოპასუხეთა სასარგებლოდ დაეკისროს წარმომადგენლის  
მომსახურებაზე გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით.

### **სარეზოლუციო ნაწილი**

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო  
კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

### **გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა**

1. სს „ს-----ის“ სარჩელი მოპასუხეების - მ----- ს-----ას და სს „პ-----  
ის“ მიმართ პირგასამტეხლოს დაკისრებისა და თანხის დაბრუნების  
მოთხოვნით არ დაკმაყოფილდეს;

2. სს „ს-----ს“ მოპასუხე სს "პ-----ის" სასარგებლოდ დაეკისროს  
გაწეული იურიდიული მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება 500 ლარის  
ოდენობით;

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო  
სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის  
№7<sup>ა</sup>), თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით, განმცხადებლისათვის  
დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების მომენტიდან 14 დღის ვადაში,  
სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით,  
თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

4. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს  
გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა  
დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება  
და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე**

**მაია გიგაური**

