

საქმე №330210118002273688

საქმე №28/4493-19



თბილისის სააპელაციო

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

15 ოქტომბერი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

I აპელანტი - ჟ--- ძ-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - შ----- ი-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „ს-----ი“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ტ----- ჩ-----ი

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

II აპელანტი - შპს „ს-----ი“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ტ----- ჩ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ჟ--- ძ-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - შ----- ი-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილება

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

დავის საგანი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე ჟ--- ძ-----მა თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე შპს „ს-----ის“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს ს-----ის 28.12.2017 წლის #1-783 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. მოპასუხე შპს ს-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ჟ--- ძ-----ის სასარგებლოდ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 186250 (დაბეგრილი 149000) ლარის გადახდა.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მოითხოვა მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლოების გამო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე შპს ს-----ის 28.12.2017 წლის #1-783 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. მოსარჩელე ჟ--- ძ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ მოპასუხე შპს „ს-----ს“ დაეკისრა მოსარჩელე ჟ--- ძ-----ის სასარგებლოდ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 49 980 ლარის გადახდა. დარჩენილი ოდენობით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს ეთქვა უარი. მოპასუხე შპს ს-----ს დაეკისრა მოსარჩელე ჟ--- ძ-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის ნაწილის 100 ლარის გადახდა.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება ჟ--- ძ-----მა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. ასევე, გადაწყვეტილება შპს „ს-----მა“ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტები ასაჩივრებენ, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილებას.

5.2. აპელანტმა ჟ--- ძ-----მა ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა, შემდეგ საფუძვლებზე მითითებით:

აპელანტი განმარტავს, რომ სრულად იზიარებს სასამართლოს შეფასებებსა და დასკვნებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის არამართლზომიერობასთან მიმართებაში. სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის წარმომადგენელთა წერილობით ახსნა-განმარტებები და საპაექრო სიტყვებში განვითარებული მსჯელობები ბრძანების ბათილად ცნობასთან და სახდელის დადების ხანდაზულობასთან მიმართებაში. თუმცა ვერ გაიზიარებს კომპენსაციის ოდენობის დადგენის მიზნებისათვის მოპასუხე ორგანიზაციაში ჩატარებული რეორგანიზაციისა და მოსარჩელის შტატის გაუქმების შესახებ გარემოებას.

აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლოს მიერ შერჩეული მოსარჩელის დარღვეულ უფლებებში აღდგენის საშუალების (კომპენსაციის) ოდენობა არ არის თანაზომიერი უფლების დარღვევის ხარისხთან და ხასიათთან.

6. აპელანტმა შპს „ს-----ის“ წარმომადგენელმა ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და

სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა, შემდეგ საფუძვლებზე მითითებით:

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებულნი არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა; შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს ვალდებულების უხეში დარღვევა, რომელიც მოიაზრებს დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვნად შესრულებას, მისი დარღვევის სიხშირესა და იმ სამართლებრივ შედეგებს, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ. შინაგანაწესის მე-60 მუხლის თანახმად, გაწერილია თუ რა ვალდებულებები უნდა შეესრულებინა მოსარჩელეს, რაც მან რეალურად სათანადო წესით ვერ შეასრულა:

აპელანტის განმარტებით, დასაქმებულმა უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით განსაზღვრული ვალდებულებები მისი არაჯეროვანი შესრულებით, რომელიც დასტურდება აუდიტორული დასკვნითა და ახალ დისტრიბუტორთან არსებული ხელშეკრულებით, რომლიც სკოლას აწვდის პროდუქციას გაცილებით დაბალ ფასად, ვიდრე ეს ხდებოდა წლების განმავლობაში, მაშინ როცა ბაზარი ძალიან ცვალებადია და დღევანდელი პროდუქტის ღირებულება იმაზე დაბალი ღირებულებით მოეწოდება ვიდრე წლების წინ.

აპელანტი მიუთითებს, შინაგანაწესის 8.1 მუხლზე, რომლის თანახმად, დირექტორს უფლება აქვს დაითხოვოს თანამშრომელი ხელშეკრულების ვადის გასვლის, სკოლის შინაგანაწესის, დებულების დარღვევის, სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის, არაკეთილსინდისიერად ან/და არაჯეროვნად შესრულების, სასწავლო პროცესის მონაწილეთა უფლების უხეში დარღვევის ან სხვა მიზეზით, რომელიც ჩაითვლება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის დარღვევად; განთავისუფლების მნიშვნელოვან წინაპირობას წარმოადგენდა **მოსარჩელის არაეთიკური ქცევა, რაც არაკომპეტენტურობასთან ერთად, ასევე განლდათ** საფუძველი, რის გამოც შეუძლებლად იქნა მიჩნეული ქალბატონი ჟ--- ძ-----ის მიერ შპს ს-----ში საქმიანობის გაგრძელება. მოსარჩელის კონფლიქტური ხასიათისა და არასათანადო, შეუფერებელი ქცევის გამო სკოლაში სამუშაო და სასწავლო პროცესი ფერხდებოდა, რითაც დამსაქმებელი უხეშად არღვევა შრომის ხელშეკრულებას, შინაგანაწესსა და სკოლის დებულებას. შსო-ს კონვენცია მოიცავს რეგულაციას, თუ რა არ შეიძლება ჩაითვალოს დასაქმებულის უკანონო დათხოვნად, კონვენციის მე-4 მუხლიდან გამომდინარე, მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან,

შეუფერებელი ყოფაქცევასთან. მუშაკის მიერ „შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულებაში იგულისხმება: - სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების უგულვებელყოფა; - შრომის შინაგანაწესის დარღვევა, დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა; ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძვლებს, რაც მოცემულ შემთხვევას სრულად შეესაბამება.

შესაბამისად, აპელანტს მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე არის საფუძვლიანი, ლეგიტიმური და არ ექვემდებარება გაუქმებას, რადგან არ არსებობს მისი ბათილობის წინაპირობები. სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.

აპელანტი აღნიშნავს, რომ იმის გამო, რომ მოსარჩელეს თითქმის ყველა თანამშრომლებთან აქვს დაძაბული ურთიერთობა რითაც ფერხდება სასწავლო, სამუშაო პროცესი, შესაბამისად, შეუძლებელი იყო დასაქმებულისათვის შეფარდებული ყოფილიყო უფრო დაბალი სახის სანქცია, რითაც შეიძლებოდა აღმოფხვრილიყო და შეცვლილიყო მოსარჩელის უზნეო, შეურაცხმყოფელი, არასათანადო, შეუფერებელი საქციელი და დამოკიდებულება თანამშრომლებისადმი, რითაც ილახება თითოეული თანამშრომლის ულებები. ყოველივე ზემო აღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება არის საფუძვლიანი, ლეგიტიმური და მისი აღდგენის მოთხოვნა არის არა რელევანტური.

6.2. აპელანტი მიუთითებს, სსსკ-ის 219-ე მუხლზე რომლის შესაბამისად „მხარეები შეზღუდული არიან, ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული.“ ამასთან სასამართლოს უფლება არა აქვს მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა. განსახილველ შემთხვევაში მხარეს არ ჰქოდა მოცემული მსჯელობა ხანდაზმულობის ვადასთან დაკავშირებით, რაც თავის მხრივ ზღუდავდა სასამართლოს ემსჯელა აღნიშნულის შესახებ;

მნიშვნელოვანია ასევე ის გარემოება, რომ კომპენსაციის ოდენობის გაანგარიშებისას სასამართლოს არ გაუთვალისწინებია ის გარემოება, რომ მოსარჩელე გახლავთ შპს „ს--- --ი“-ს პარტნიორი და რომ ორგანიზაციის მართვის შედეგად მიღებული მოგებიდან იგი მიიღებს კუთვნილ წილს; არ უმსჯელია ასევე იმ გარემოებასთან დაკავშირებით რამდენად ადეკვატური გახლდათ მიღებული ან/და მისაღები ანაზრაულება მის მიერ

შესასრულებელ სამუშაოსთან მიმართებაში და ასევე, არ გაუთვალისწინებია სკოლის მატერიალური მდგომარეობა; როგორც მოგეხსენებათ გასაჩივრებული გახლავთ ასევე, სასამართლოს გადაწყვეტილება **მოწმეთა დაკითხვაზე** უარის თქმასთან დაკავშირებით; უდავოა, რომ სასამართლოს უარი მოწმეთა დაკითხვის შესახებ გახლდათ საფუძველს მოკლებული, ვინაიდან როგორც მოგახსენეთ განთავისუფლების ერთ-ერთი მიზეზი გახდათ მოსარჩელის დისციპლინური პრობლემები რასაც დაადასტურებდნენ მოწმეები, ასევე მოწმე მუხრან ქამადაძე დამატებით დაადასტურებდა მის მიერ განხორციელებული კვლევისას იმ დარღვევების არსებობას რაც გახდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი და ასევე იმ გარემოებას თუ როდის გადაეცათ აუდიტორული დასკვნა; ასევე, აპელანტის მითითებით უსაფუძვლო გახლდათ სასამართლოს განჩინება **მტკიცებულებათა დასაშვებობასთან დაკავშირებით**, ვინაიდან ამოღებულ მტკიცებულებებს პირდაპირი შემხებლობა ჰქონდათ განსახილველ საქმესთან, ერთ შემთხვევაში ადასტურებდნენ მოსარჩელის დისციპლინურ გადაცდომებს, მეორე შემთხვევაში (მათ შორის ორგანიზაციის მომწოდებლის სასარგებლოდ მიღებული სასამართლო გადაწყვეტილება) იმ მატერიალურ მდგომარეობას, რომელშიც აღმოჩნდა შპს „ს-----“ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულების შედეგად;

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ე--- ძ-----ისა და შპს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივრები არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

7. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

8. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ დამსაქმებლის პოზიცია ე--- ძ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ლეგიტიმურ საფუძველს მოკლებულია და დასახული მიზნის არაპროპორციულია.

საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების

განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, **მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.**

პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ.სუსგ N 1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანებას საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ”ზ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნასთან დაკავშირებით, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დადასტურდა რაიმე ისეთი ქმედების ჩადენა, რაც ობიექტურად გაამართლებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას და დაასაბუთებდა მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების მიზანშეწონილობას. ასევე, არ დასტურდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სმკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული სხვა რომელიმე საფუძვლის არსებობა.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ზემოაღნიშნული სამართლებრივი საფუძველი, თავის მხრივ, დამსაქმებელმა დააფუძნა იმ ფაქტობრივ დასაბუთებაზე, რომ ჟ--- ძ-----თან, სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი

შესრულების, შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, კერძოდ, შპს ს-----ის 2014-2016 წლების პირველადი დოკუმენტების და ბუღალტრული ბაზის და დეკლარაციების ანგარიშგების შესწავლის შედეგად გამოვლენილი დარღვევების (ძირითადი საშუალებებისა და მატერიალური მარაგების არასწორად აღრიცხვის, არასწორად განხორციელებული ბაზრის კვლევის, სასაქონლო მატერიალური მარაგების შეკვეთის და ხარჯვის არასწორად განხორციელებისა და ა.შ.) გამო, შეწყდა 2015 წლის 7 სექტემბერს გაფორმებული #155 შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 1 იანვრიდან, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

9. სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, იმასთან დაკავშირებით, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს შრომითი ვალდებულებები უხეშად არ დაურღვევია.

სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული **უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა**. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომის 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 გამოიყენება 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. სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძველად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის

კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას – არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას მიზანშეუწონელს ხდის. **სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე სკოლის მიერ მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებამოსილება კეთილსინდისიერად არ იქნა გამოყენებული.**

10. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ **დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობის უხეში დარღვევის საფუძველით შეწყვეტის დროს ნათლად და ერთმნიშვნელოვნად უნდა მიუთითოს თუ კონკრეტულად დასაქმებულის რომელი ქმედება/ქმედებები ან უმოქმედობა მიიჩნია გადაცდომად**, საიდან გამომდინარე მიიჩნია ქმედება/უმოქმედობა გადაცდომად და რატომ მიიჩნია მართლობიერად დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, როგორც უკიდურესი დისციპლინარული ზომა. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში მოპასუხემ ვერ მიუთითა და დაამტკიცა კონკრეტული

ქმედება/ქმედებები ან უმოქმედობა, რაც მოსარჩელის მიერ იქნა ჩადენილი, ვინაიდან ასეთად ვერ მიიჩნევა შპს ე-----ს დასკვნა, რომელიც საკმაოდ ბუნდოვანი დოკუმენტია და მასში ერთმნიშვნელოვნად არის მითითებული რომ იგი სარეკომენდაციო ხასიათისაა. ზოგადად ამ დასკვნაზე მითითება კონკრეტულ ქმედებაზე/უმოქმედობაზე მითითების გარეშე ვერ გახდება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერი საფუძველი (სასამართლო არ უნდა ეძებდეს ზოგადი და სარეკომენდაციო ხასიათის დასკვნაში დასაქმებულის მიერ გადაცდომის ჩადენას, რათა გამართლდეს დამსაქმებლის ნების გამოვლენა). ასევე გასათვალისწინებელია ისიც, რომ მოპასუხეს დისციპლინური სახდელის შეფარდებამდე დასაქმებულისათვის როგორც ფიზიკური პირისთვის და არა როგორც საწარმოს პარტნიორისთვის არ ჩამოურთმევია ახსნა - განმარტება. მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ გამოიყენა უკიდურესი ზომა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ასევე ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ გამოიყენა სახდელი 2014-2016 წლების საქმიანობის შემოწმების გამო 2017 წლის დეკემბერში, მაშინ როდესაც საზოგადოების ფინანსური საქმიანობის ანგარიშგება უნდა მოხდეს ყოველწლიურად წელიწადში ერთხელ მაინც, ასევე დარღვეულია "გადაცდომის" აღმოჩენიდან დისციპლინარული სახდელის დადების გონივრული ვადა, რაც 7 თვე კერანირად ვერ იქნება მიჩნეული.

11. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო ამ უკანასკნელის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება, შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებით კი, მოპასუხეს არც მნიშვნელოვანი და გამოუსწორებელი ზიანი მისდგომია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაასკვნა, რომ მოსარჩელეს, სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, დაკისრებული ვალდებულება უხეშად არ დაურღვევია. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვებოდა, რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა. ამდენად, პალატა თვლის, **რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული სანქცია (სამსახურიდან გათავისუფლება) არ იყო მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედების ადეკვატური, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულს შპს „ს-----ში“ მუშაობის პერიოდში, რაიმე დისციპლინური სახდელი არ დაჰკისრებია.** შესაბამისად, შპს ს-----ის 28.12.2017 წლის #1-783 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, მართებულად იქნა ბათილად ცნობილი.

12. რაც შეეხება დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრებას, სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირებლის ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას და განმარტავს, რომ დასაქმებულის სასარგებლოდ, დამსაქმებლისათვის 49 980 ლარის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრება, დასაბუთებულია.

საქართველოს შრომის კოდექსის შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის სამ მექანიზმს განიხილავს, კერძოდ, პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას, ტოლფასს თანამდებობაზე დასაქმებასა, ან კომპენსაციას. აღნიშნული შესაძლებლობები, რიგითობის მიხედვით უნდა იქნეს განხილული, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების ბათილობის პირობებში, რაღა თქმა უნდა, შედეგობრივი თვალსაზრისით მიიჩნევა, რომ დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება არც შეწყვეტილა. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე სამსახურში აღდგენას არ მოითხოვს.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ სშვ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272).

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ქ--- ძ-----ის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა - მართებულად მოხდა დარღვეული უფლების რესტიტუცია კონკრეტული თანხით - 49 980 ლარის ანაზღაურებით.

13. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური წესი, კერძოდ, „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომით-სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის მიმართ

გამოცემული ბრძანების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“. ზემოაღნიშნულის შესაბამისად, სწორედ შპს „ს-----ის“ ვალდებულებას წარმოადგენდა სასამართლოს წინაშე სარწმუნოდ დაემტკიცებინა ის გარემოება, რომ ჟ--- ძ-----ისთვის დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი არსებობდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლი ადგენს სასამართლოს მხრიდან მხარეთა მიერ მითითებული გარემოებების შეფასების სტანდარტს. სასამართლოსთვის არავითარ მტკიცებულებას წინასწარ დადგენილი ძალა არა აქვს. სასამართლო მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით აფასებს, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძველად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, გადაწყვეტილებაში უნდა აისახოს.

განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძვლიანობაზე მითითება შპს „ს-----ის“ ეკისრებოდა, რომელმაც სასამართლოს წინაშე ვერ წარმოადგინა დასაბუთებული არგუმენტები, რომლებიც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფაქტობრივ-სამართლებრივ გაუმართაობას დაადასტურებდა. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატას ვერ შეექმნა მტკიცებულებებით გამყარებული შინაგანი რწმენა მასზედ, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება აპელანტ შპს „ს-----ის“ უფლებებს გაუმართლებლად არღვევს, რაც სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „**favor prestatoris**“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე # 1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).

14. რაც შეეხება აპელანტ შპს „ს-----ის“ პრეტენზიას პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მსჯელობას ხანდაზმულობის ვადის თაობაზე, სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ ხანდაზმულობა სამართალში ფაქტის საკითხია და მასზე მითითება მოპასუხის ვალდებულებაა. თუმცა მოცემულ შემთხვევაში, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე მითითება არ მომხდარა, რომლიც შედავებას საჭიროებს. სასამართლოს მიერ მხარეს განემარტა მის მიერ განხორციელებული ქმედების ხანდაზმულობაზე,

კერძოდ, აუდიტის დასკვნა შედგენილია 2017 წლის 19 აპრილს, ხოლო მოსარჩელე აღნიშნული დასკვნის საფუძველზე სამუშაოდან განთავისუფლებული იქნა 7 თვის შემდეგ 2018 წლის 1 იანვრიდან, შესაბამისად, სასამართლომ მხარეს განუმარტა, რომ თუნდაც ჰქონოდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან რაიმე სახის გადაცდომის ჩადენის ფაქტს, სამსახურიდან გათავისუფლება ვერ ჩაითვლებოდა მართლობიერ მოქმედებად. პალატას მიაჩნია, რომ აღნიშნულ საკითხზე მსჯელობა სასამართლოს უფლებამოსილებაა და მოპასუხის შედავებას არ საჭიროებს.

15. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში აპელანტი ასევე ითხოვს გადაწყვეტილების წინმსწრები საოქმო განჩინების გაუქმებას. აპელანტი ითხოვს გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 01.10.2018წ. განჩინება ინფორმაციის გამოთხოვის თაობაზე დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ (იხ. 01.10.2018წ. სხდომის ოქმი CD დისკზე 12:16:17). აპელანტი ასევე, ითხოვს გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 01.10.2018წ. განჩინება მოწმეთა დაკითხვის თაობაზე დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ (იხ. 01.10.2018წ. სხდომის ოქმი CD დისკზე 12:26:27).

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გადაწყვეტილების წინმსწრები 01.10.2018წ. საოქმო განჩინებების გაუქმების საფუძველი. განჩინებები ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებულია, კანონიერია და სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

16. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტებმა ვერ შეძლეს დაემტკიცებინათ გარემოებები, რომელზედაც ამყარებენ თავიანთ მოთხოვნას გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმებასთან დაკავშირებით და გაებათილებინა მტკიცებულებები რომელსაც ეყრდნობა გასაჩივრებული სასამართლო გადაწყვეტილება.

17. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

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

18. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, 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 – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

აპელანტი ჟ--- ძ-----ი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, ხოლო მეორე აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

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, 53-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. ჟ--- ძ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
 2. შპს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
 3. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილება;
 4. ჟ--- ძ-----ი განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
 5. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს შპს „ს-----ს“, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
 6. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით დასაბუთებული განჩინების მხარისათვის გადაცემიდან 21 დღის ვადაში;
 7. 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 თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
- სსს კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის განჩინების გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე

მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნაძე