



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

29 ნოემბერი, 2019 წელი

ქ.

ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ინდირა მაშანიშვილი
სხდომის მდივანი - ბექა გიორგაძე

აპელანტი - ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----
-----ა გ-----ბა“

წარმომადგენლები - თ-----ე (დირექტორი), თ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ნ-----ე

წარმომადგენლები - მ-----ე, თ-----ა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 4 ივლისის გადაწყვეტილება

აღწერილობითი ნაწილი

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

2.1. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 4 ივლისის გადაწყვეტილებით ნ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა. ნ-----ე დაინიშნა ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----

თა გ-----ბის“ სასწავლო-სა-----ო პროცესის კოორდინატორის თანამდებობაზე. ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს----- და ს-----ე დ-----თა გ-----ბას“ დაევალა ნ-----ის სასარგებლოდ განაცდურის, თვეში 1000 ლარის ანაზღაურება (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე), გათავისუფლების დღიდან - 2018 წლის 3 იანვრიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს----- და ს-----ე დ-----თა გ-----ბას“ ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა. ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს----- და ს-----ე დ-----თა გ-----ბას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 80 ლარის გადახდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.2. ბ-----ს მ-----ის გამგებლის 2014 წლის 05 დეკემბრის ბრძანებით ნ-----ე დაინიშნა ა(ა)იპ „ბ-----ს ს-----ი სა-----ო დ----- ს-----ის გ-----ბის“ დირექტორის თანამდებობაზე. იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა მ-----ის მერის 2018 წლის 18 იანვრის ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.3. 2018 წლის 29 იანვარს, ბ-----ს მ-----ის მერმა გამოსცა ბრძანება N4194, რომლის მიხედვითაც იურიდიული სახელწოდება შეეცვალა ა(ა)იპ „ინფორმაციული უზრუნველყოფის, ეთნოკულტურის და ტურიზმის განვითარების ფონდს და მას ეწოდა ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბა“, დამტკიცდა ახალი წესდება, ასევე დაინიშნა დირექტორი.

2.4. ბ-----ს მ-----ის მერმა 2018 წლის 05 მარტს გამოსცა ბრძანება ა(ა)იპ „ბ-----ს ს-----ი სა-----ო დ----- ს-----ის გ-----ბის“ ლიკვიდაციის შესახებ, ლიკვიდატორად დაინიშნა ნ-----ე. ბ-----ს მ-----ის საკრებულომ 2018 წლის 02 მარტს თანხმობა განაცხადა ლიკვიდაციაზე.

2.5. ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბის“ დირექტორმა თ-----ემ 2018 წლის 01 მარტს გამოსცა ბრძანება ნ-----ის დირექტორის მოადგილედ დანიშვნის შესახებ, გამოსაცდელი ვადით. ბრძანების შესაბამისად, 2018 წლის 1 მარტს ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბის“ დირექტორს და ნ-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელის დირექტორის

მოადგილის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ. დასაქმებულის სახელფასო სარგო განისაზღვრა 1000 ლარით, ხელშეკრულება დაიდო სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით. 2018 წლის 31 მაისს „გ-----ბის“ დირექტორმა გამოსცა ბრძანება N408, რომლითაც ნ-----ესთან დადებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა ერთი თვით, 2018 წლის 02 ივლისს, მანვე, გამოსცა ბრძანება, ხელშეკრულების ვადის 2018 წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით გაგრძელების შესახებ, 2018 წლის 03 სექტემბრის ბრძანებით N453, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა ოთხი თვით, ანუ 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, 2019 წლის 03 იანვრის N2 ბრძანებით კი, შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო ნ-----ე გათავისუფლდა ა(ა)იპ ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბის დირექტორის მოადგილის თანამდებობიდან.

2.6. 2018 წლის 07 აგვისტოს ბ-----ს მ-----ის მერმა გამოსცა ბრძანება N41996, ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბის“ საშტატო განრიგის დამტკიცების შესახებ. მითითებულ საშტატო განრიგში გათვალისწინებული იყო დირექტორის მოადგილის ორი შტატი. 2019 წლის 3 იანვარს მოპასუხემ ბ-----ს მ-----ის მერს მიმართა წერილობით და აცნობა შემდეგი: „ვინაიდან ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბაში“ ვემზადებით კონკურსის მეორე ეტაპისათვის, რაც გამოწვეულია იმით, რომ ს----- სექტორში თანამშრომელთა უმრავლესობა აყვანილია კონკურსის წესით, მათ თანაბარ სამართლებრივ მდგომარეობაში ჩაყენების მიზნით საჭიროდ მიგვაჩნია განხორციელდეს გარკვეული ცვლილებები. განვლილი 10 თვის ფუნქციური ანალიზის შედეგად, მუშაობის ეფექტურობის გაზრდის მიზნით, გიდგენთ საშტატო ნუსხის სახეშეცვლილ ვარიანტს დასამტკიცებლად.“

2.7. 2019 წლის 04 იანვარს ბ-----ს მ-----ის მერმა თავისი N4163 ბრძანებით დაამტკიცა ახალი საშტატო განრიგი, რომელშიც დირექტორის მოადგილის შტატი გათვალისწინებული არ იყო.

2.8. მხარეთა ახსნა-განმარტებით დადგენილი იქნა, რომ ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბის“ ადმინისტრაციაში სხვადასხვა პოზიციაზე კადრების დანიშვნა არ მომხდარა კონკურსის წესით და ვაკანტურია სასწავლო სა-----ო პროცესის კოორდინატორის თანამდებობა, რომელზეც ხელფასის ოდენობა შეადგენს 700 ლარს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.9. სარჩელის განმხილველი სასამართლოს მითითებით: იმისათვის, რომ შეფასდეს წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-12 პუნქტთან შესაბამისობა, უნდა გაირკვეს ხომ არ არის სახეზე გარემოებები,

რომელიც გაამართლებდა ერთ წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას.

2.10. სასამართლომ მიუთითა მსგავსი კატეგორიის საქმეზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ გაკეთებულ განმარტებაზე, (ას 1330-1250-2017), რომლის თანახმადაც „2013 წლის 12 ივნისს სშკ-ის მე-6 მუხლში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას (სშკ-ის მე-6 მუხლის 12 პუნქტი).

მითითებულ ნორმაზე დაყრდნობით, სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან 1 წლამდე ვადით ხელშეკრულების დადებისას უნდა არსებობდეს ზემოაღნიშნული რომელიმე წინაპირობა ან სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც გაამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება. სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა. საქართველოს შრომის კოდექსი 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იცნობდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნებას, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ტექსტით კი კანონმდებელმა, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს (იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი).

2.11. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობას და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც თავის მხრივ მიაწინებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. (იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014).

2.12. სასამართლომ განმარტა, რომ მოპასუხე მხარემ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, ვერ წარადგინა მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რითაც ვერ დაასაბუთა შრომითი ხელშეკრულების მართლზომიერება და კანონშესაბამისობა.

2.13. სასამართლომ მიუთითა, რომ სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის (პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას) ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

2.14. აღნიშნულიდან გამომდინარე, 2018 წლის 03 სექტემბრის N453 ბრძანება, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ოთხი თვით, ანუ 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით გაგრძელების თაობაზე, ეწინააღმდეგება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტს, რაც

ამავე მუხლის მე-10 პუნქტის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველია. შესაბამისად, სასამართლომ ბათილად მიიჩნია ა(ა)იპ ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბის დირექტორის 2019 წლის 03 იანვრის N2 ბრძანება, ნ-----ის დაკავებული პოზიციიდან გათავისუფლების შესახებ.

2.15. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზეც, რომ მოსარჩელეს მართალია, მოთხოვნილი არ აქვს შრომითი ხელშეკრულების კანონსაწინააღმდეგო პუნქტის (ვადაზე შეთანხმება) ბათილობა, მაგრამ მას აღძრული აქვს მიკუთვნებითი სარჩელი - ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნისა და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

2.16. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებაზე, რომლის თანახმადაც, აღიარებითი მოთხოვნა დასაშვებია, თუ იკვეთება მოსარჩელის იურიდიული ინტერესი, რომ ასეთი აღიარება სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოხდეს, მაგალითად, მამად ცნობა, მამობის დადგენა, ქორწინების ბათილად ცნობა, ლიტერატურული ნაწარმოების ავტორად აღიარება და ა.შ. ამ სახის სარჩელების მიზანია არა სუბიექტური უფლების მიკუთვნება, არამედ უფლების სადავოობის აღმოფხვრა. ამ დროს სულაც არ არის აუცილებელი, რომ პირის უფლება დარღვეული იყოს, მაგრამ ვარაუდი იმისა, რომ მომავალში შეიძლება დაირღვეს, წარმოადგენს პირის იურიდიულ ინტერესს. ამიტომაც, ამ ტიპის სარჩელებს „უფლების დამდგენ“ სარჩელებსაც უწოდებენ. მიკუთვნებითი სარჩელებისგან განსხვავებით, აღიარებითი სარჩელის დავის საგანია თვით მატერიალურსამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც სუბსიდიური ხასიათის მატარებელია და იურიდიული ინტერესის არსებობა გამორიცხებულია, თუ შესაძლებელია მოპასუხის მიმართ მიკუთვნებითი მოთხოვნის წარდგენა (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016, სუსგ№ას-937-887-2015, 10.11.2015; №ას-17-14- 2015, 01.07.2015წ.; №ას-1069-1008-2015, 16.12.2015წ.; №ას-869-819-2015, 11.12.2015წ.; №ას-773-730-2015, 08.09.2015წ.; №ას-181-174-2016, 06.05.2016წ.; №ას- 323-308-2016, 03.06.2016წ.; №ას-407-390-2016, 10.06.2016წ.; №ას-375-359-2016, 7.06.2016წ.). როცა აღძრულია მიკუთვნებითი სარჩელი, მოთხოვნის საფუძველების დადგენისა და შემოწმების შემდეგ, გარიგებების ბათილობა ფაქტობრივ წინაპირობად უნდა იქნეს მიჩნეული და არა დამოუკიდებელ მოთხოვნად. შესაბამისად, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში სწორედ აღსრულებითი სარჩელის განხილვის შედეგი და არა კონკრეტულ გარიგებათა ბათილად ცნობა მიეთითება, რადგან თავისთავად გარიგების ბათილად ცნობა არ იწვევს რაიმე იურიდიულ შედეგს, თუკი წმინდა სამართლებრივი თვალსაზრისით აღიარებითი სარჩელი არ იხილება (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება

№ას-664-635-2016). ამდენად, სასამართლოს მიერ კანონის ნორმის მოდიება, რომელიც განსაზღვრული შემადგენლობის ნიშნების არსებობისას ერთ მხარეს ანიჭებს უფლებას, მეორე მხარისაგან მოითხოვოს შესრულება, მოქმედება ან თავის შეკავება, არ საჭიროებს ამ მოთხოვნის იურიდიული შედეგის მიღწევის თვალსაზრისით, კონკრეტული გარიგების თუ აქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნის დამოუკიდებლად დაყენებას (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016).

2.17. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიუთითა, რომ ხელშეკრულების კანონსაწინააღმდეგო პირობის ბათილად ცნობის შესახებ მოთხოვნის აღუძვრელობა, იმ შემთხვევაში, როდესაც მოსარჩელეს აღძრული აქვს მიკუთვნებითი სარჩელი, არ შეიძლება ჩაითვალოს სარჩელის ფარგლების გაცდენად. (იხ. საქმე №ას-1330-1250-2017).

2.18. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის 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.

2.19. სასამართლომ მიიჩნია, რომ სასწავლო სააღმზრდელო პროცესის კოორდინატორის ვაკანტური თანამდებობა არის ის ტოლფასი სამუშაო, რომელზედაც შესაძლებელია მოსარჩელის დანიშვნა. მიუხედავად იმისა, რომ ანაზღაურება 300 ლარით ნაკლებია წინა ხელფასთან შედარებით.

2.20. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტზე და განმარტა, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა, მას სრული ოდენობით მიეცა შრომის ანაზღაურება მიუღებელი ხელფასის - თვეში 1000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან, ანუ 2018 წლის 3 იანვრიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი საფუძვლები და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც

უნდა გამოიყენებინა. კერძოდ, მოსარჩელის მხრიდან სადავოდ იყო გამხდარი გათავისუფლების ბრძანება, მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ ცნობის მოტივით იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ ის დაწესებულებაში დასაქმებული იყოს 30 თვეზე მეტი ვადით (სშკ მე-6 მუხლის 1³ პუნქტი). აღნიშნულ გარემოებაზე სასამართლოს გადაწყვეტილებით არ უმსჯელია, არამედ მოსარჩელის მოთხოვნა დააკმაყოფილა სულ სხვა სამართლებრივი საფუძვლით, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის გამოყენებით. სასამართლოს უნდა ემსჯელა არა შრომის კოდექსის საფუძველზე, რაზეაც მოსარჩელე აპელირებდა, არამედ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 709-ე და 720-ე მუხლებზე დაყრდნობით, რომელთა მიხედვით მხარეებს ნებისმიერ დროს შეუძლიათ შეწყვიტონ დავალების ხელშეკრულება.

3.2. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის გამოყენებაც მოცემულ დავასთან მიმართებით, წარმოადგენს მოთხოვნის ფაქტობრივი საფუძვლის ცვლილებას, რომელიც სასამართლომ თვითნებურად განახორციელა. სარჩელის საფუძველს წარმოადგენს იმ ფაქტების ერთობლიობა, რომლებიც ასაბუთებენ, ამართლებენ ფაქტობრივად მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნას, სარჩელის საფუძვლის შეცვლა ნიშნავს იმ ფაქტობრივი გარემოებების შეცვლას, რომელიც მითითებული იყო მოსარჩელის მიერ, თავდაპირველ სარჩელში მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველად. დასაქმებულს აღნიშნულ გარემოებასთან დაკავშირებით არც სარჩელში და არც სხდომის მიმდინარეობისას საკითხი არ დაუყენებია. ამასთან, მოსარჩელეს სამართლებრივი მოთხოვნა ხელშეკრულების 10-თვიანი ვადით დადებაზე არ ქონია დაფუძნებული. სასამართლო გასცდა საპროცესო კონომდებლობით დადგენილ ჩარჩოებს და იმსჯელა იმ გარემოებებზე, რაც დავის საგანს არ წარმოადგენდა.

3.2. გადაწყვეტილება არ უნდა იყოს მხარისათვის მოულოდნელი, მოთხოვნის ადრესატმა უნდა იცოდეს მის მიმართ არსებული პრეტენზიის, როგორც ფაქტობრივი ისე სამართლებრივი საფუძველი, რადგან განახორციელოს საპირწონე შედავება, რისი საშუალებაც მოპასუხე მხარეს სასამართლომ წაართვა.

3.3. აღიარებითსა და მიკუთვნებით სარჩელებზე მსჯელობისას, სასამართლო გასცდა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს, სახელდობრ მიკუთვნებითი სარჩელის ფაქტობრივ წინაპირობად, არასწორად განსაზღვრა გარიგების ბათილობა, მაშინ როდესაც მხარის მიერ, მიკუთვნებითი სარჩელის დაკმაყოფილების წინაპირობად, სასარჩელო მოთხოვნით მიჩნეული იყო, არათუ გარიგების ან მისი რომელიმე პუნქტის ბათილობა, არამედ გათავისუფლების ბრძანების ბათილობა, რაც კიდევ ერთხელ განამტკიცებს იმ გარემოებას, რომ მხარე თავისი სასარჩელო მოთხოვნით სადავოდ ხდიდა

უვადო ხელშეკრულების არსებობა - არარსებობის ფაქტს და არა 10-თვიან ხელშეკრულებას.

3.4. აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებითა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ნ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, მხარეთა მოსაზრებებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

4.1.1. 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.

4.1.2. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოება არ წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს.

4.1.3. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

4.1.4. სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ქუთაისის საქალაქო სასამართლომ საქმე განიხილა საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და

მიუთითებს მათზე.

4.2. ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.2.1. სააპელაციო სასამართლო, პირველ რიგში აღნიშნავს, რომ არ იზიარებს აპელანტის პოზიციას იმის თობაზე, რომ მოცემული დავის გადაწყვეტისას, საქალაქო სასამართლოს უნდა გამოეყენებინა, არა შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმები, არამედ სამოქალაქო კოდექსის 709-ე და 720-ე მუხლებით განსაზღვრული, დავალების ხელშეკრულების მარეგულირებელი ნორმები.

4.2.2. მოცემულ შემთხვევაში, განხილვის საგანს წარმოადგენს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დირექტორის მოადგილის თანამდებობიდან ნ-----ის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობის გამო, მისი ტოლფას სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების კანონიერების შემოწმება. განსახილველი დავის გადაწყვეტის მიზნით კი, სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, უნდა შეფასდეს სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის არსი და მისი სუბიექტები.

4.2.3. პალატა აღნიშნავს, რომ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ცნება სამოქალაქო კოდექსით დამოუკიდებლად განსაზღვრული არ არის და მისი არსი ასახულია იურიდიული პირის განმსაზღვრელ ზოგად დეფინიციასში, რომელიც არის შესაბამისი მიზნის მისაღწევად შექმნილი, საკუთარი ქონების მქონე, ორგანიზებული წარმონაქმნი, იგი თავისი ქონებით დამოუკიდებლად აგებს პასუხს და საკუთარი სახელით იძენს უფლებებსა და მოვალეობებს, დებს გარიგებებს და შეუძლია სასამართლოში გამოვიდეს მოსარჩელედ და მოპასუხედ (სკ-ის 24.1 მუხლი). სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისი ნორმები ადგენს იურიდიული პირის რეგისტრაციის წესსა და პირობებს და მიუთითებს მეწარმე სუბიექტის რეგისტრაციისათვის სპეციალური კანონით („მეწარმეთა შესახებ“) განსაზღვრულ მოთხოვნებზე, თუმცა ამავე კოდექსის 24-ე მუხლის მე-6 ნაწილი იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ იურიდიული პირი, რომლის მიზანია არასამეწარმეო საქმიანობა, უნდა დარეგისტრირდეს ამ კოდექსით დადგენილი წესით. არასამეწარმეო იურიდიული პირის ორგანიზაციული მოწყობის დეტალური პირობები არ არის კოდექსში მოცემული და ის მთლიანად დისპოზიციურ მოწესრიგებას ექვემდებარება, რამდენადაც კანონის 35-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ამ საკითხის რეგულაციას დამფუძნებელთა/წევრთა შეთანხმებას - წესდებას უკავშირებს, თავის მხრივ, ბუნებრივია, დაცულია იურიდიული პირის რეალური ფუნქციონირებისათვის სავალდებულო ნიშანიც - ხელმძღვანელობითი/ წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის არსებობა. დამფუძნებელს (წევრს) შეუძლია ერთ პირს მიანიჭოს საქმეების ერთპიროვნულად გაძღოლის უფლებამოსილება ან/და დააწესოს

ორი ან ორზე მეტი პირის ერთობლივი ხელმძღვანელობა ან/და წარმომადგენლობა (სკ-ის 35.1 მუხლი), რომლის ნამდვილობაც დამოკიდებულია იურიდიული პირების რეესტრში რეგისტრაციაზე, ანუ ამ შემთხვევაშიც, რეგისტრაცია კონსტიტუციური მნიშვნელობის მატარებელია და წარმოადგენს მესამე პირთა უფლებადამცავ დანაწესს.

4.2.4. სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის, ამავე კოდექსის 709-ე მუხლის, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის დანაწესებზე დაყრდნობით, საკასაციო პალატამ არაერთხელ განმარტა, რომ სწორედ იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირთან - დირექტორთან, დადებული ხელშეკრულება არ უნდა დაკვალიფიცირდეს შრომით-სამართლებრივ ხელშეკრულებად, არამედ, იგი პირობითად შეიძლება, სასამსახურო ხელშეკრულებად იქნეს მიჩნეული, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობაა და სავსებით განსხვავდება შრომის სამართლისათვის დამახასიათებელი პრინციპებისაგან. (იხ. სუსგ - №ას-302-287-2016, 15 ივლისი, 2016 წელი; №ას-101-97-2016, 15 ივლისი, 2016 წელი). ამდენად, განსახილველი დავის ზემოთ მითითებული ნორმების (სკ-ის 709-ე, 720-ე მუხლები) შესაბამისად მოწესრიგებისათვის უნდა დადასტურდეს, რომ მოსარჩელე ნ----- - - - - - ე წარმოადგენდა ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირს.

4.2.5 უდავოდ დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ ა(ა)იპ ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბის“ ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტს წარმოადგენდა მხოლოდ დირექტორი, რომელიც ასეთად იყო რეგისტრირებული იურიდიული პირების რეესტრში. რაც შეეხება მოსარჩელე ნ-----ეს, ის დანიშნული იყო ამავე გ-----ბის საშტატო განრიგით გათვალისწინებულ - დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე და მას იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება მინიჭებული არ ქონია. შესაბამისად, მოსარჩელე მოპასუხე იურიდიულ პირთან იმყოფებოდა შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში და მოცემული დავაც უნდა გადაწყდეს შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი ეროვნული და საერთაშორისო ნორმების შესაბამისად.

4.2.6. სააპელაციო სასამართლო, ასევე, არ იზიარებს აპელანტის პოზიციას იმის თაობაზე, რომ სასამართლოს მხრიდან, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივ საფუძვლად შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² პუნქტზე მითითება, ისეთ ვითარებაში, როცა მოსარჩელე სადავო ბრძანების ბათილად ცნობას შკ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტზე დაყრდნობით ითხოვდა, წარმოადგენს მოთხოვნის ფაქტობრივი საფუძვლის ცვლილებას, რაც სასამართლომ თვითნებურად განახორციელა.

4.2.7. პალატა განმარტავს, რომ მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების შედეგად მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის განსაზღვრა სასამართლოს პრეროგატივაა და მხარის მიერ სარჩელის დამფუძნებელ ნორმად კანონის ამა თუ იმ დანაწესის მითითება არ არის გადაწყვეტილების მიღების პროცესში სასამართლოსათვის ხელისშემშლელი. ამგვარი მიდგომა გამომდინარეობს სამართალში დამკვიდრებული პრინციპიდან: „jura novit curia“ (სასამართლომ იცის კანონი). ამგვარი მიდგომა ასახულია საკასაციო სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში (იხ. სუსგ-№ას-1170-1125-2016, 13 ივნისი, 2017 წელი; №ას-877-825-2010, 28 დეკემბერი, 2010 წელი, ასევე, სუს დიდი პალატის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016, 2 მარტი, 2017 წელი) და იმ შემთხვევაში, თუკი დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე, დადგენილად მიჩნეული გარემოებები სხვა სამართლებრივი საფუძვლით იძლევა მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას, სასამართლო ამ სამართლებრივ ნორმაზე დაყრდნობით წყვეტს დავას.

4.2.8. დადგენილია, რომ

- ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბის“ დირექტორის 2018 წლის 01 მარტის ბრძანებით ნ-----ე, პირადი განცხადების საფუძველზე, დაინიშნა ა(ა)იპ-ის დირექტორის მოადგილედ 2018 წლის 01 მარტიდან, გამოსაცდელი ვადით. დასაქმებულის თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 1000 ლარით. ამ დ-----ში ნ-----ე 01.03.2018 წლამდე დასაქმებული არ ყოფილა.
- ზემოთ აღნიშნული ბრძანების საფუძველზე, 2018 წლის 1 მარტს, ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბის“ დირექტორს და ნ-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე მოსარჩელის დანიშვნის შესახებ, 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით, 2018 წლის 31 მაისის ჩათვლით.
- 2018 წლის 31 მაისს, ა(ა)იპ-ის დირექტორის N408 ბრძანებით, ნ-----ესთან დადებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა ერთი თვით, რაც 2018 წლის 02 ივლისის ბრძანების საფუძველზე, გაგრძელდა 2018 წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით.
- ა(ა)იპ-ის დირექტორის 2018 წლის 03 სექტემბრის N453 ბრძანებით, ნ-----ესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა ოთხი თვით, 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.
- არერთი ზემოხსენებული ბრძანება არ შეიცავს მითითებას, შრომითი ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების/გაგრძელების განმაპირობებელი ობიექტური გარემოებების შესახებ.

- ა(ა)იპ-ის დირექტორის 2019 წლის 03 იანვრის N2 ბრძანებით, ნ-----
ე, შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის მოტივით,
გათავისუფლდა ა(ა)იპ "ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----
ე დ-----თა გ-----ბის" დირექტორის მოადგილის თანამდებობიდან.
(ს.ფ. 19; 21-23; 58; 59; 60)

4.2.9. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსგავსად, სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ ა(ა)იპ დირექტორის ზემოთ მითითებული ბრძანებები, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით (ერთ წლამდე ვადით) გაგრძელების თაობაზე, ეწინააღმდეგება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის დანაწესს, რაც ამავე მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, მათი (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ნაწილში) ბათილობის საფუძველია.

4.2.10. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ.

4.2.11. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

4.2.12. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიხმობს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის

ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, რომელიც შეიცავს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს და რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია, როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

4.2.13. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში, (საქმე № ას-194-185-2016), შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე, განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლობიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებშიც.

4.2.14. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს დასკვნას, რომ მოპასუხე მხარემ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, ვერ წარმოადგინა მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის

დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რითაც ვერ დაასაბუთა შრომითი ხელშეკრულების მართლზომიერება და კანონშესაბამისობა.

4.2.15. საქართველოს ძირითადი კანონით - საქართველოს კონსტიტუციით დადგენილია შრომის თავისუფლება, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება - აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

4.2.16. საქართველოს კონსტიტუციის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა- აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

4.2.17. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. სამართლის საერთაშორისო თუ ეროვნულ წყაროები და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

4.2.18. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან

შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტზე მითითებით, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. ეს საფუძველი თავისთავად გულისხმობს, რომ შეუძლებელია ლეგიტიმურად ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ამ საფუძველით, თუ ის დადებულია არა განსაზღვრული, არამედ განუსაზღვრელი ვადით.

4.2.19. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა:

- ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
- ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
- გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
- დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

მითითებული ნორმის დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან ერთ წელზე ნაკლები ვადით შრომის ხელშეკრულების დადება დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის გათვალისწინებული ერთ-ერთი საფუძველი, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია.

4.2.20. საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იცნობდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნებას, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ტექსტით კი, კანონმდებელმა, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს. ამრიგად, მოცემული ნორმის დისპოზიციის შესაბამისად, თუ შრომის ხელშეკრულება ერთ წლამდე ვადით იდება, მისი ნამდვილობის წინაპირობაა ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის არსებობა. ვინაიდან ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემოწმება შრომის ხელშეკრულების დადების მომენტში ხდება, ობიექტური საფუძველიც ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს. ხელშეკრულების დადებისას ობიექტურ საფუძველზე დაყრდნობით ერთ წლამდე ვადის განსაზღვრა ხელშეკრულების დადების შემდეგ აღარ შეიძლება ეჭვქვეშ

დადგეს. სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამართლებრივი უსაფრთხოების თვალსაზრისით, ნორმის სხვაგვარი ინტერპრეტაცია საფრთხის შემცველია. ამიტომ საფუძვლის არსებობა და მისი ობიექტურობა ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა შეფასდეს.

4.2.21. ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობის სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს (იხ. საქმე Nას-1251-1191-2014).

4.2.22. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია და მოპასუხეც არ ხდის სადავოდ, რომ მოსარჩელესთან გაფორმებული მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მსგავს დასაბუთებას არ შეიცავს, რაც იმას ნიშნავს, რომ ა(ა)იპ "ბ-ს მ-ის ს-ი და ს-ე დ-თა გ-ბის" დირექტორის 2018 წლის 03 სექტემბრის N453 ბრძანება, ნ-ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, შრომით სახელშეკრულებო ვადის ამოწურვის მოტივით, წინააღმდეგობაშია შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² პუნქტთან, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია. აქვე, ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ საქმეში არ მოიპოვება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² პუნქტით გათვალისწინებული, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გამამართლებელი ობიექტური გარემოების არსებობის დამამტკიცებელი რაიმე მტკიცებულება.

4.2.23. პალატა აღნიშნავს, რომ ერთ წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებისას დამსაქმებელი ვალდებული იყო გაეთვალისწინებინა აღნიშნული ნორმის მოთხოვნა, შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადების დასაბუთების (კონკრეტული მიზეზის მითითების) შესახებ, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა არ განახორციელა. შრომითი ხელშეკრულება და შრომითი ურთიერთობის მოკლე ვადით გაგრძელების თაობაზე ბრძანებები არ შეიცავენ დასაბუთებას/მითითებას სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტით გათვალისწინებულ რომელიმე წინაპირობაზე ან სხვა ობიექტურ გარემოებაზე, რაც გამამართლებდა ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. ამგვარ ობიექტურ გარემოებად მიჩნეული ვერ იქნება მოწინააღმდეგე მხარის მიერ მითითებული

გარემოება, რომ ააიპ მიზნად ისახავდა დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე დასანიშნი კადრის კონკურსის წესით შერჩევას. აღსანიშნავია, რომ შრომითი ხელშეკრულება და სადავო ბრძანებები ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების შესახებ არ შეიცავენ რაიმე დასაბუთებს, მათ შორის მითითებას კონკურსის შესახებ.

4.2.24. ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ ააიპ-ის დირექტორის ბრძანებები შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ნაწილში კანონსაწინააღმდეგოა და სახეზეა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რის გამოც ასევე კანონსაწინააღმდეგოა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ვადის ამოწურვის მოტივით) ნ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ნ-----ესთან 2018 წლის 03 სექტემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად 2018 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდი განისაზღვრა, ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის დანაწესს, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადა) ბათილობის საფუძველია.

4.2.25. სასამართლო, ასევე, მიუთითებს, რომ 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.

4.2.26. სასამართლო აღნიშნავს, რომ სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის სამ მექანიზმს განიხილავს, კერძოდ, პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას, ტოლფასს თანამდებობაზე დასაქმებასა, ან კომპენსაციას. ზემოაღნიშნული შესაძლებლობები, რიგითობის მიხედვით უნდა იქნეს განხილული, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის

შესახებ ბრძანების ბათილობის პირობებში, რა თქმა უნდა, შედეგობრივი თვალსაზრისით მიიჩნევა, რომ დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება არც წყვეტილა. შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის უპირველესი და ყველაზე მართებული სამართლებრივი შედეგი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენაა. თუმცა, ვინაიდან შრომის კოდექსი დასაქმებულის უფლებებში რესტიტუციის სხვა შესაძლებლობებსაც იძლევა, აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ როდესაც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელი ან მიზანშეუწონელია, გამოკვლეულ უნდა იქნეს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული სხვა შესაძლებლობები, კერძოდ, დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და კომპენსაციის შესაძლებლობა. საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2015 წლის 27 აპრილის №ას-588-556-2014 განჩინებაში, განმარტავს, რომ „სააპელაციო სასამართლოს უნდა გამოეკვლია არსებობდა, თუ არა, ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც მოსარჩელე ითხოვს. იმ შემთხვევაში, თუ ხსენებული თანამდებობა გაუქმებულია და, შესაბამისად, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელის აღდგენა შეუძლებელია, სასამართლომ, მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე იმსჯელოს, ხოლო, თუ ასეთი თანამდებობაც არ არსებობს, მაშინ უნდა გაირკვეს, არსებობს, თუ არა, მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდის წინაპირობები“. ამავე განჩინებაში განვითარებული მსჯელობის მიხედვით, ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის საკითხი, შესაძლებელია, დადებითად გადაწყდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ საშტატო განრიგით ასეთი თანამდებობის არსებობის ფაქტი დადასტურდება, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მიღებული გადაწყვეტილების იძულებითი აღსრულება შეუძლებელი იქნება”.

4.2.27. დადგენილია, რომ სადავო ბრძანების გამოცემამდე ნ-----ე იკავებდა ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბის“ დირექტორის მოადგილის თანამდებობას სასწავლო-სა-----ო დარგში. სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ან არაჯეროვანი შესრულებისათვის ნ-----ე სახდელდადებული არ ყოფილა. მოწინააღმდეგე მხარეს არ გამოუხატავს რაიმე პრეტენზია ნ-----ის კვალიფიკაციისა ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობაზე მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან ან შესასრულებელ სამუშაოსთან დაკავშირებით.

4.2.28. დადგენილია, რომ ბ-----ს მ-----ის მერის 2019 წლის 4 იანვრის #41 63 ბრძანებით დამტკიცებულ ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბის“ 2019 წლის საშტატო ნუსხაში ა(ა)იპ-ის დირექტორის მოადგილის თანამდებობა გათვალისწინებული არ არის, (ს.ფ.130-136), რაც გამორიცხავს ამ თანამდებობაზე ნ-----ის აღდგენის შესაძლებლობას.

4.2.29. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ნ-----ემ მოითხოვა ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა და ტოლფას სამუშაოდ მიუთითა ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბის“ სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის კოორდინატორის თანამდებობა. დადგენილია, რომ ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ბაში“ სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის კოორდინატორის თანამდებობა ვაკანტურია.

4.2.30. პალატა, ტოლფასი თანამდებობის რეალურად არსებობის საკითხის გადასაწყვეტად, შეაფასებს სასწავლო-სააღმზრდელო დარგში გაერთიანების დირექტორის მოადგილისა და ამავე გაერთიანების სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის კოორდინატორის ფუნქციებსა და სამსახურებრივ მოვალეობებს, საქმეში არსებული ააიპ-ის დირექტორის ბრძანებებით დამტკიცებული სამუშაოთა აღწერილობებით.

4.2.30. ა(ა)იპ-ის დირექტორის 2018 წლის 8 აგვისტოს #446 ბრძანებით დამტკიცებული სამუშაოთა აღწერილობების მიხედვით, (ს.ფ. 114-128) დირექტორის მოადგილე სასწავლო-სააღმზრდელო დარგში კოორდინაციას უწევდა დაწესებულებას სასწავლო მიმართულებით, პასუხისმგებელი იყო სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის სწორად წარმართვაზე, მეთოდური შეფასების მიზნით მოვალე იყო დასწრებოდა შემაჯამებელ და მიმდინარე აქტივობებს ყველა სასწავლო დაწესებულებაში, სამსახურებრივი საჭიროებიდან გამომდინარე ასრულებდა დირექტორის უშუალო მითითებებს, ანგარიშვალდებული და პასუხისმგებელი იყო გაერთიანების დირექტორის წინაშე.

4.2.31. ა(ა)იპ-ის დირექტორის 2019 წლის 4 იანვრის #10 ბრძანებით დამტკიცებული, ამჟამად მოქმედი სამუშაოთა აღწერილობების თანახმად, (ს.ფ.137-150) „გ-----ბის“ სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის კოორდინატორს ევალება მეთოდკაბინეტთან შეთანხმებული მუშაობა, გაერთიანებაში შემავალი ყველა სექტორის სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის კოორდინირება, რეკომენდაციების შემუშავება სასწავლო პროცესის სრულყოფის მიზნით, ყველა სექტორში სასწავლო პროცესში მიმდინარე მოვლენების შეფასება, ის ანგარიშვალდებული და პასუხისმგებელია გაერთიანების დირექტორის წინაშე.

4.2.32. სამუშაოთა აღწერილობების მიხედვით დირექტორის მოადგილისა და სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის კოორდინატორის ფუნქცია - მოვალეობათა ურთიერთშედარების საფუძველზე, პალატა იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, რომ სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის კოორდინატორის სამსახურებრივი ფუნქციები ძირითად ასპექტებში შესატყვისია დირექტორის მოადგილის ფუნქციებისა და სავსებით შესაძლებელია ის შეფასდეს, როგორც ტოლფასი

სამუშაო. შესაბამისად, არსებობს ნ-----ის მოცემულ თანამდებობაზე დასაქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები. პალატა ასევე ისრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივი დასკვნებს სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველ პუნქტზე მითითებით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში.

4.2.33. აღნიშნულ ფაქტობრივ და სამართლებრივ გარემოებათა გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, კანონშესაბამისია და არ არსებობს მისი გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს 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.

ვინაიდან, არ დაკმაყოფილდა სააპელაციო საჩივარი, არ არსებობს სსსკ-ის 53-ე მუხლის შესაბამისად, სააპელაციო წარმოებისათვის, ა(ა)იპ ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----ე დ-----თა გ-----ის მიერ, წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 480 ლარის მხარეთა შორის განაწილების საფუძველი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 259¹, 390-ე, 391-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. არ დაკმაყოფილდეს ა(ა)იპ „ბ-----ს მ-----ის ს-----ი და ს-----

ედ-----თა გ-----ბის“ სააპელაციო საჩივარი.

2. უცვლელად დარჩეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 4 ივლისის გადაწყვეტილება.

3. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მხარეთათვის დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.

მოსამართლე

ინდირა მაშანეიშვილი