

საქმე №330210116001401549

საქმე №28/531-19



თბილისის სააპელაციო

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

03 დეკემბერი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

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

I აპელანტი - ვ----- ო-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - ლ---- ბ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - ლსს „ს----- ა-----ი
(მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ა----- ზ-----ი

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

II აპელანტი - ლსს „ს----- ა-----ი (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ა----- ზ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ვ----- ო-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - ლ---- ბ-----ე

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

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

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

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე ვ----- ო-----მა თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე ლსს „ს----- ა-----ის მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ

მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი ღსს ს-----ა ა-----
--ის დირექტორის 03.05.2016 წლის N031516 და 16.03.2016 წლის N107 ბრძანება ვ-----ო-----
---ის გათავისუფლების შესახებ. ვ-----ო-----ი აღდგენილ იქნეს ფინანსური
დირექტორის თანამდებობაზე მოპასუხე კომპანიაში; ღსს ს-----
-----ა ა-----ს მოსარჩელე ვ-----ო-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი
მოცდენის ანაზღაურება 2016 წლის 3 მაისიდან სასამართლოს მიერ მიღებული
გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 3055 აშშ დოლარის ოდენობით
(საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე
მისაღები). მოპასუხე კომპანიას დაეკისროს მოსარჩელესთვის 2016 წლის იანვრის,
თებერვლის, მარტის, აპრილის და მაისის 3 დღის შრომის ანაზღაურება სულ 12495.65
აშშ დოლარი. დაევალოს მოპასუხეს ყოველი დავალიანების დაგვიანებით
გაცემისათვის პირგასამტეხლო ყოველ გადაცილებულ დღეზე 0.07%.

შეგებებული სარჩელის მოთხოვნები: დაეკისროს მოპასუხეს (ვ-----ო-----ს)
მოსარჩელის (ღსს ს-----ა ა-----ს) სასარგებლოდ
18330.5 ლარის ზიანის ანაზღაურება; დაეკისროს მოპასუხეს (ვ-----ო-----ს) პროცენტის
სახით თვითური სარგებლის 102,1 ლარის გადახდა 2016 წლის მაისის თვიდან
სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოპასუხის წარმომადგენლის
განმარტებით, ბრძანება კანონიერია, გათავისუფლება მოხდა რეორგანიზაციისა და
საშტატო შემცირების საფუძველზე და რომ ვადის გასვლის გამო არ მომხდარა მხარეთა
შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა და აღნიშნული
გამომდინარეობდა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნებიდან.
მოპასუხე უთითებს, რომ მოსარჩელე დაითხოვეს არა 3 მაისს, არამედ უფრო ადრე -
იმავე წლის 16 მარტის კოლექტიური ბრძანებით რეორგანიზაციის საფუძველზე. ამავე
დროს, მოპასუხემ ცნო სარჩელი მიუღებელი შრომის ანაზღაურების - 2016 წლის
იანვარი, თებერვალი, მარტი, აპრილი და მაისის 3 დღის თანხის (12496.65 აშშ
დოლარი) ნაწილში. შეგებებული სარჩელის თანახმად, ვ-----ო-----ი
დამსაქმებლისაგან იღებდა ბინის ქირას, თუმცა რეალურად მას ჰქონდა თბილისში
საკუთარი საცხოვრებელი. შესაბამისად, კომპანია ითხოვს ამ ქირის დაბრუნებას.

მოპასუხის პოზიცია შეგებებულ სარჩელზე: მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით
და ასევე სასამართლო სხდომაზე, სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13
ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და ბათილად
იქნა ცნობილი ღსს ს-----ა ა-----ი ჯ-----ს
დირექტორის 03.05.2016 წლის N031516 ბრძანება და 2016 წლის 16 მარტის N107
ბრძანება; ღსს ს-----ა ა-----ს დაეკისრა მოსარჩელის
სასარგებლოდ ერთჯერადი კომპენსაცია 6 თვის ხელფასის სახით, რაც შეადგენს 18 330
აშშ დოლარს ექვივალენტი ლარში (დაბეგრილი); ღსს ს-----
-----ა ა-----ს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 4 თვისა და 3 დღის
დავალიანების ანაზღაურება, რომელიც შეადგენს 12 515,65 აშშ დოლარი ექვივალენტი
ლარში; მოპასუხეს ასევე დაეკისროს ამ თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ
დღეზე გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; ვ-----ო-----ს სხვა მოთხოვნების

დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი; ღსს ს-----ა ა-----ი
ჯ-----ს შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი;

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება ვ-----ო-----მა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. ასევე, გადაწყვეტილება ღსს ს-----ა ა-----ი ჯ-----მ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა და სეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

5. სააპელაციო საჩივრები ეფუნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტები ასაჩივრებენ, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილებას.

5.2. აპელანტმა ვ-----ო-----მა, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა, შემდეგ საფუძვლებზე მითითებით:

აპელანტის განმარტებით, რომ სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ დამატებითი ხელფასი 500 აშშ დოლარის ოდენობით იყო ბინის ქირის თანხა. მოსარჩელემ სხდომაზე განმარტა, რომ 500 აშშ დოლარი არის დამატებითი ხელფასი რომელიც ეძლეოდა თავისუფალი გამოყენების მიზნით, მათ შორის შეიძლება გამოეყენებინა ბინის ქირის გადასახდელად ან ტრანსპორტის ხარჯის დასაფარად. სწოედ ამიტომ ჩარიცხვის დროს მოპასუხე დანიშნულებაში უთითებდა "დამატებითი ხელფასი" და არა "ბინის ქირა". სასამართლომ ასევე, არასწორად დაადგინა რომ მხარეთა შორის დაკარგულია ნდობისა და თანამშრომლობის აღდგენის შესაძლებლობა, ასეთი დასკვნა არ გამომდინარეობს საქმის მასალებიდან. ასევე, აპელანტი არ ეთანხმება სასამართლოს მსჯელობას სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად ადეკვატური კომპენსაციის განსაზღვრის შესახებ. მოპასუხე წარმოადგენს ძლიერ სამშენებლო კომპანიას რომელსაც არ აქვს ფინანსური სირთულეები. მოპასუხე ორგანიზაცია მუშაობს სრული დატვირთვით და მის მიერ ბოლო პერიოდში მოგებული იქნა სამი ტენდერი, გაფორმდა შესაბამისი ხელშეკრულებები საერთო თანხით დაახლოებით 400 მილიონი ლარია და ამ ფონზე მოსარჩელისათვის სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაცია ნამდვილად არ არის ადეკვატური.

სასამართლომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში სწორად დაასაბუთა სადაო ბრძანებების ბათილად ცნობის მართებულობა და მიუთითა არამარტო საქართველოს კანონმდებლობაზე არამედ, ასევე ევროპულ კონვენციებსა და ევროპის სასამართლოს პრეცედენტულ გადაწყვეტილებებზე. გადაწყვეტილებაში სასამართლო არაერთგან მსჯელობს სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებაზე შეასრულოს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ევროპული კონვენციის დებულებები. კონვენციით დაცული შრომის უფლება მოიცავს სამუშაოს შენარჩუნების უფლებას და როდესაც დამსაქმებლის მიერ იღვევა დასაქმებულის უფლება და ხდება მისი უკანონო გათავისუფლება სამსახურიდან ბუნებრივია სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს დასაქმებული უფლების დაცვა და მოახდინოს მისი აღდგენა სამუშაოზე. მიუხედავად სწორი მსჯელობისა შრომის უფლების, მისი შინაარსის და სახელმწიფოს ვალდებულების შესახებ. აპელანტის შეფასებით, სასამართლომ არასწორად განმარტა

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი" 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." აღნიშნული ნორმის თანახმად გათავისუფლების ბათილად ცნობის შემთხვევაში სამუშაოზე აღდგენა თანმდევი შედეგია. იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელს არ აქვს შტატი რომელზე უნდა აღდგეს დასაქმებული მაშინ უნდა შესთავაზოს ტოლფასი სამუშაო, ხოლო თუ ასეთი სამუშაოც არ აქვს და შესაბამისი მტკიცებულებები წარდგენილია სასამართლოში, სასამართლო დაადგენს კომპენსაციის ოდენობას. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს" თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად და სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა.

აპელანტის განმარტებით, მოპასუხეს სასამართლოში არ წარმოუდგენია მტკიცებულება რომ შტატი გაუქმდა ან არ არსებობს ტოლფასი სამუშაო, შესაბამისად, სასამართლოს მსჯელობა რომ სამუშაოზე აღდგენა არ არის შესაძლებელი, სამართლებრივად დაუსაბუთებელია და ასეთი დასკვნა არ გამომდინარეობდა საქმის მასალებიდან.

უზენაესმა სასამართლომ ერთ ერთ გადაწყვეტილებაში მიუთითა "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. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვა საქმეზე განმარტა შემდეგი : „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშვ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015წ).

შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს შეწყვეტამდე არსებული ვითარების აღდგენასა და იმ ზიანის

ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი განთავისუფლებით მიადგა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ემუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

განაცდურის მიღების უფლება შრომის კოდექსის 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) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

5.2. აპელანტმა ღსს „ს----- ა-----მა“ ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა, შემდეგ საფუძვლებზე მითითებით:

აპელანტი განმარტავს, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ რეგულაციას, კერძოდ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ მნიშვნელოვანია დასაქმებულის სურვილის და მიზანის გამოხატვა, რის შემდეგაც მხარეები განსაზღვრავენ დავის სტანდარტებს. იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებული დაობს საბოლოო ანგარიშსწორებაზე მას აქვს შესაბამისი მოთხოვნა, თუ ის სადაოდ ხდის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხს, ასეთ შემთხვევაში კანონი მას განუსაზღვრავს ერთ თვიან ვადას დამსაქმებლისთვის მიმართვისთვის დასაბუთებული ბრძანების გადაცემის შესახებ. მოწინააღმდეგე მხარეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ არ მიუმართავს დამსაქმებლისთვის დასაბუთებული ბრძანების გადმოცემის შესახებ, მას სადაოდ არც კი გაუხდია არც რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანება და არც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანება, რათა მისცემოდა შესაძლებლობა დამსაქმებელს გამოეხატა თავისი პოზიცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლებზე. მოწინააღმდეგე მხარემ გაურკვეველი საფუძვლით მოძიებული ბრძანების ასლი წარუდგინა სასამართლოს და მოითხოვა მისი ბათილად ცნობა, მას შემდეგ რაც აპელანტს მიუვიდა სარჩელი და თანდართული მასალები - აპელანტმა (მოპასუხემ) წარადგინა დოკუმენტები, მათ შორის რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანებაც, ამდენად სასამართლოს მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ "რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანება მოსარჩელისთვის სასამართლოს დავის დროს გახდა ცნობილი", აღნიშნული წარმოჩენილია თითქოს მათ დაარღვიეს რაიმე პროცესი, აღნიშნული გამოწვეული იყო მოწინააღმდეგე მხარის მიერ სამართლებრივი პროცესის დარღვევით. აღსანიშნავია, რომ მოწინააღმდეგე მხარის მიერ სასამართლოში წარმოდგენილია წერილი, რომლითაც თითქოს მიმართავს დამსაქმებელს (რომელიც რეალურად არ მიუმართავს და დამსაქმებელს არ ჩაბარებია, რომელის რომც მიემართა დამსაქმებელს - მასში მოთხოვნილია მხოლოდ საბოლოო ანგარიშსწორება და იგი სადაოდ არ ხდის ბრძანებებს და არც ზიანის ანაზღაურებაზე მიუთითებს.

აპელანტის განმარტებით, უდავოა, რომ მოსარჩელეს რეალურად არ სურდა დავა ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით და იგი მხოლოდ დამსაქმებლის

გვერდის ავლით სასამართლოში წარადგინა. რატომ უნდა დასაქმებულს აქვს უფლება პირდაპირ სასამართლოსთვის მიმართვის, ისე რომ არ მიმართოს დასაქმებულს, თუმცა ამ შემთხვევაში რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანების წარდგენის ვალდებულება ან დასაბუთება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებელს სასამართლომდე არ ქონდა და სასამართლოს მოსამზადებელ ეტაპზე სწორად წარადგინა.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება იმასთან დაკავშირებით, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, ხელშეკრულების შეწყვეტა რეალურად მოხდა რეორგანიზაციის გამო. სასამართლო ვერ გაერკვა რეალურ პროცედურაში, კერძოდ: 2016 წლის 16 მარტის #107 ბრძანებით გამოცხადდა რეორგანიზაცია, რაც გამოქვეყნდა საჯაროდ და ცნობილი იყო ყველა დასაქმებულისთვის, დასრულდა გზის მშენებლობის საყოველთაოდ ცნობილი პროექტი და ბუნებრივი საჭირო იყო რეორგანიზაციის პროექტი, დაფინანსების და სამუშაოს შეკვეცის გამო ვეღარ გაგრძელებოდა ასეთი მაშტაბით მუშაობა, აღნიშნული ბრძანებით განისაზღვრა თუ რომელ საშტატო ერთეულებს შეეხებოდათ შემცირება და რა პროცედურა იყო საჭირო რეორგანიზაციისთვის. კონკრეტულად მოწინააღმდეგე მხარეს შრომითი ურთიერთობა შეუწყდა რეორგანიზაციის საფუძველზე 2016 წლის 3 მაისს, მას ასევე წეწრილობით ეცნობა რეორგანიზაციის შესახებ. მოწინააღმდეგე მხარე ცდილობს ისარგებლოს ბრძანების ტიპიური ფორმის ტექნიკურ შეცდომით სადაც მითითებული "ვადის გასვლა" თუმცა ვფიქრობ აღნიშნული მიდგომა არასერიოზულია, მაშინ როდესაც აშკარაა, რომ რეორგანიზაციის პროცესი ათეულობით ვადამიანს შეეხო და ვინაიდან დასაქმებული 30 თვეზე მეტხანს მუშაობდა იგი ითვლებოდა უდაოდ დასაქმებულად. სასამართლოს ლოგიკა იმასთან დაკავშირებით, რომ ვინაიდან 2016 წლის 3 მაისამდე ვალდებულებით ხელფასის მიცემის საკითხს - ეს ნიშნავს, რომ რეორგანიზაცია არ ყოფილა - არალოგიკურია, რეორგანიზაციის პროცესი დაიწყო 2016 წლის 16 მარტს როგორც ავლნიშნეთ, თუმცა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა 2016 წლის 3 მაისს, შესაბამისად საბოლოო ანგარიშსწორება უნდა მომხდარიყო 3 მაისამდე. რეორგანიზაციის პროცესი სადაოდ არ შეიძლება გამხდარიყო და არც გაუხდია მოწინააღმდეგე მხარეს, მან ეს შესანიშნავად იცოდა, და ამიტომაც ტექნიკური ხარვეზის ჩამოეკიდა, თითქოს ვადის გასვლის გამო მოხდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. სასამართლოში სრულყოფილად წარგენილია მასალები რეორგანიზაციის აუცილებლობის შესახებ, აღნიშნული პროცესი მიმდინარეობდა თვეების განმავლობაში, შესაბამისი განყოფილებები მიუთითებდნენ აღნიშნულის აუცილებლობის შესახებ, მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენელმა თავად წარუდგინა ერთ-ერთ სასამართლოს იმეილით მიმოწერები სადაც საუბარი იყო რეორგანიზაციის აუცილებლობაზე. რატომ უნდა დასაქმებულის უფლებები უნდა იყოს დაცული, თუმცა საინტერესოა რის საფუძველზე უნდა არჩინოს დამსაქმებელმა დასაქმებული როცა სამუშაო აღარაა, დასრულდა პროექტი და დაფინანსებას აღარ იღებს. სასამართლოს მიერ არ დადგინდა ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მოწინააღმდეგე მხარე მოტყუებით იღებდა ბინის ქირის თანხას დამსაქმებლისგან, მან დაუმალა დამსაქმებელს რომ ორი ბინა გააჩნდა, რა შემთხვევაშიც დამსაქმებლისგან ვერ მიიღებდა აღნიშნულ სარგებელს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ უნდა გაუქმდეს

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილება და სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

**სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ვ-----ო-----ის და ღსს „ს-----
----- ა-----ის, სააპელაციო საჩივრები არ უნდა დაკმაყოფილდეს
შემდეგ გარემოებათა გამო:**

6. 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.

7. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ დამსაქმებლის პოზიციას ვ-----ო-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე არ გააჩნია ლეგიტიმური საფუძველი და დასახული მიზნის არაპროპორციულია.

8. 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, მოსარჩელე უთითებდა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. თუმცა, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ბრძანება დაუსაბუთებელია და არღვევს მოსარჩელის უფლებებს კერძოდ, მიუთითებს, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა. ხოლო მოპასუხე მხარე კი უთითებდა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რაც გულისხმობს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან

ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველზე, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

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 სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული სხვა რომელიმე საფუძვლის არსებობა.

პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნასთან დაკავშირებით, რომ საქმეში არსებული წარმოდგენილი მტკიცებულებები ცხადყოფს, რომ მოსარჩელესთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა ღსს ს----- ა-----ი ჯ-----ს დირექტორის 03.05.2016 წლის N031516 ბრძანების საფუძველზე (იხ. ტომი I, ს.ფ. 21), რომლის თანახმადაც მოსარჩელესთან ურთიერთობა შეწყდა შრომით-სამართლებრივი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, მაშინ, როცა წარმოდგენილი მასალებით ცალსახაა, რომ მხარეები იმყოფებოდნენ ერთმანეთთან უვადო ხასიათის შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში, რადგან მხარეებს შორის არსებული ურთიერთობა გრძელდებოდა 30 თვეზე მეტ ხანს, ვინაიდან ხელშეკრულება გაფორმებულ იქნა 2009 წლის 19 აგვისტოს, ხოლო შეწყვეტილ იქნა 2016 წლის 3 მაისს. შრომითი ურთიერთობის უვადო ხასიათი სხდომაზე არც მოპასუხის წარმომადგენლებს გაუხდიათ სადავო. უდავოა, რომ მოპასუხემ ცნო სარჩელი 2016 წლის იანვრის, თებერვლის, მარტის, აპრილისა და მაისის დასაწყისში გამომუშავებული შრომის ანაზღაურების ნაწილში; შესაბამისად, მან ფაქტობრივად აღიარა, რომ 16 მარტის შემდეგაც შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა. ამავე დროს, არსად დასტურდება ამ სადავო N107 ბრძანების მოსარჩელისათვის გაცნობის გარემოება; მოსარჩელე თავის მხრივ უთითებდა, რომ მან უკვე სასამართლოში მიმდინარე სამართალწარმოებისას შეიტყო აღნიშნული დოკუმენტის შესახებ, მაშინ, როდესაც მას საქმის მასალები ჩაბარდა. სადავო 107 ბრძანებაში მითითებული 1 თვის კომპენსაციაც კი მოსარჩელეს არ მიუღია და ეს სადავო არ არის.

შესაბამისად, გათვალისწინებით იმისა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, მართებულად იქნა ბათილად ცნობილი მოპასუხის მიერ გამოცემული სადავო ბრძანება ვ----- ო-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების ნაწილში.

9. პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მტკიცებას, რომ სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება იმასთან დაკავშირებით, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, ხელშეკრულების შეწყვეტა რეალურად მოხდა რეორგანიზაციის გამო. თუმცა, იმ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ რომც მომხდარიყო დასაქმებულის გათავისუფლება რეორგანიზაციის გამო, რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით მიუთითებს, რომ რეორგანიზაციის კანონიერებასა და უკანონობას არავითარი მნიშვნელობა არ აქვს მოსარჩელის გათავისუფლების საკითხთან. იმ მოცემულობაშიც, რომ რეორგანიზაცია კანონიერია, მოპასუხე ვალდებული იყო დაესაბუთებინა სასამართლოსათვის მისი

მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რატომ მიაღწია უპირატესობა სხვა ახალ თანამშრომელს და არა მოსარჩელეს, რომლებიც წლების განმავლობაში მუშაობდა. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, სავადო ბრძანება მართებულიად იქნა ბათილად ცნობილი.

პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია საქართველოს სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით. რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესუალურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძვლით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე, ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენების აღკვეთის საკანონმდებლო იმპერატივს, რომლის მიხედვითაც, აკრძალულია უფლების ბოროტად გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღწეს სხვას. აღნიშნული ნორმაცია სშკ-ის შესაბამის ნორმებთან ერთად ქმნის საკანონმდებლო რეგულირების იმ ბაძეს, რომელიც ერთის მხრივ იცავს დასაქმებულს - გაუმართლებლად არ მოხდეს მისი გათავისუფლება და მეორე მხრივ - დამსაქმებელს - შრომითი ურთიერთობის დარღვევისათვის დაითხოვოს თანამშრომელი. ასე, რომ აღნიშნული ნორმები ქმნიან მოქმედების იმ ჩარჩოს, რომლის ფარგლებშიც შესაძლებელია გამართლებული იყოს როგორც პირის სამსახურიდან დათხოვნა, ისე სამსახურში აღდგენა, თუმცა აღნიშნული შედეგების რეალიზებისთვის აუცილებელია ყურადღება გამახვილდეს მტკიცების ტვირთზე, რადგან სამოქალაქო სამართლებრივი მტკიცების კლასიკური ტვირთი შრომის დავებში სპეციფიკურადაა წარმოჩენილი და ხშირ შემთხვევაში მიმართულია ერთგვარად „სუსტი მხარის“ ანუ დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომისაკენ, თუმცა, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად, რადგან ასეთი ტიპის დავებში სწორედ რომ უთანასწორო დამოკიდებულებაში მყოფი სუბიექტების ერთგვარი პროცესუალური გათანაბრება ხდება მის ოპონენტთან. აქედან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის ფარგლებში, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის ფაქტობრივი გარემოების არსებობის მტკიცების ტვირთი გადადის არა დასაქმებულზე არამედ დამსაქმებელზე, რომელმაც უნდა შეძლოს რეორგანიზაციაში არსებული ცვლილებებისა და მოსარჩელის სამსახურიდან გაშვებას შორის არსებული მიზეზობრივი კავშირის დადგენა და საკუთარი გადაწყვეტილების (ხელშეკრულების შეწყვეტის) ლეგიტიმურობის დასაბუთება (იხ. სუსგ 2015 წლის 29 ივნისი, საქმე Nას-414-391-2014, რომლის მიხედვით, იმისათვის, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება ლეგიტიმურად ჩაითვალოს, სშკ-ის 37(1) „ა“ ქვეპუნქტის შემთხვევის დასადგომად,

დამსაქმებელმა აუცილებლად უნდა დაიცვას კუმულაციურად ორი მოთხოვნა მაინც: 1) უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და 2) აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. ამასთან, პირველი ელემენტი შესაძლოა დამოუკიდებლად არსებობდეს, თუმცა იმისთვის, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდეს, აუცილებელია მეორე ელემენტის არსებობა).

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელზე გადავიდა ზემოთ ჩამოყალიბებული ყველა კომპონენტის დასაბუთების მტკიცების ტვირთი, თუმცა, დამსაქმებელმა ვერ შეძლო დაემტკიცებინა ისიც კი, თუ რა ლეგიტიმური საფუძველი იდგა დასაქმებულის შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის უკან, ან თუ რა მიზეზობრივი კავშირი არსებობდა დასაქმებულის დათხოვნასა და საწარმოს რეორგანიზაციას შორის. აპელანტმა ამ კუთხითაც ვერ წარმოადგინა დასაბუთებული შედავა, **ამიტომ, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობების არსებობის თაობაზე.**

10. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის სამ მექანიზმს განიხილავს, კერძოდ, პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას, ტოლფასს თანამდებობაზე დასაქმებას, 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, **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 შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული სხვა შესაძლებლობები, კერძოდ, დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და კომპენსაციის შესაძლებლობა. ამგვარი მსჯელობაა განვითარებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 აპრილის Nას-588-556-2014 განჩინებაშიც, სადაც სასამართლო 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, შესაძლებელია, **მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე იმსჯელოს, ხოლო, თუ ასეთი თანამდებობაც არ არსებობს, მაშინ უნდა გაირკვეს, არსებობს, თუ არა, მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდის წინაპირობები**“.

11. ამდენად, სასამართლომ იხელმძღვანელა რა უკანონოდ გათავისუფლებული მუშაკის უფლებრივი რესტიტუციის თაობაზე სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკით (იხ.: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 აპრილის Nას-588-556-2014 განჩინება, იხ.: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 30 აპრილის Nას-902-864-2014 განჩინება), პალატას მიუთითებს, რომ მოსარჩელის თანამდებობა იყო ღსს „ს-----“

-----ა ა-----ის“ ფინანსური მენეჯერი. პალატა იზიარებს პირელი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ მხარებს შორის საკმაოდ დიდი ხანია უკვე აღარ არსებობს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა მათ შორის დაკარგულია ურთიერთნდობისა და თანამშრომლობის შესაძლებლობა. **შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, ვ-----ო-----ის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოებები არსებობს.**

12. სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა ვერ ხდება, კომპენსაციის საკითხის გადაწყვეტამდე, უნდა შემოწმდეს, ხომ არ არსებობს დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესაძლებლობა, თუ რაღა თქმა უნდა, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას, უკანონოდ გათავისუფლებული, თავის უფლებრივ რესტიტუციად განიხილავს. შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონოდ მიჩნევის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის გზას, ერთი სამართალწარმოების ფარგლებში წყვეტს, მაგალითისათვის, თუ დასაქმებულის აღდგენაზე უარს ეტყვის, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნასა ან კომპენსაციას ცალ-ცალკე დამოუკიდებელი სარჩელის აღძვრა არ სჭირდება და **უფლებრივი რესტიტუციის ბედი ერთი სამართალწარმოების ფარგლებში წყდება,** ვინაიდან მხარის მოთხოვნაა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობა, რომლის დადგენის პირობებში, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იგულისხმება, რომ შრომითი ხელშეკრულება არც შეწყვეტილა, თუმცა, კანონის დანაწესი შრომით უფლებებში რესტიტუციის სხვადასხვა გზების დადგენის თაობაზე განპირობებულია იმით, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში შრომით უფლებებში რესტიტუცია ეფექტურ ხასიათს ატარებდეს. **შესაბამისად, შრომით უფლებებში რესტიტუციის გზები სასამართლოს მხრიდან კვლევის საგანია, რაც იმას ნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, ვ-----ო-----ის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია.**

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, ან ამისთვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ვ-----ო-----ის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა - მართებულად მოხდა დარღვეული უფლების რესტიტუცია კონკრეტული თანხით - 18 330 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში ანაზღაურებით (დარიცხული ოდენობით).

13. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტების შესაბამისად, შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილი მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე ვრცელდება, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) ყოვნდება (იხ.: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 27 ოქტომბრის №ას-268-255-2016 გადაწყვეტილება).

შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მხარეს უფლება

აქვს, მიიღოს მისთვის კანონით მინიჭებული ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის დადგენილი ანაზღაურება, იმ პერიოდზე და თანხაზე, რაც საქმის მასალებით დადასტურდა. მოპასუხემ ცნო სარჩელი ძველი დავალიანების ნაწილში (2016 წლის იანვარი, თებერვალი, მარტი, აპრილი, მაისი 3 დღე), რაც ამ მოთხოვნის (მათ შორის პირგასამტეხლოს) უპირობო დაკმაყოფილების წინაპირობაა. ამიტომ გაუცემელ თანხაზე მოპასუხეს ვ----- ო-----ის სასარგებლოდ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლიდან გამომდინარე, ყოველდღიურად 0,07%-ის დარიცხვა მართებულიად აეთვალა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დაუსაბუთებლად მიიჩნევს ვ----- ო-----ისა და ღსს „ს-----ია ა-----ის“ სააპელაციო საჩივრებს, და ასკვნის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ და არ არსებობს მისი შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

14. 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.

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.

15. 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.

აპელანტთა 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. ლსს „ს-----ია ა-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ვ-----ო-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
3. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილება;
4. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტებს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
6. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება მის გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნძე