

საქმე №330210118002735231
საქმე №2ზ/2224-19



განჩინება
საქართველოს სახელით

21 თებერვალი, 2020 წელი

ქ.

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: რევაზ ნადარაია

სხდომის მდივანი: ბეჟან ნემსაძე

აპელანტი - შპს „მ----- ლ-----ი“
წარმომადგენელი - ქ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - გ-----ი ქ-----ი
წარმომადგენელი - მ-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 01 თებერვლის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

დავის საგანი - თანხის დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე შპს „მ----- ლ-----ის“ წარმომადგენელმა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას მოპასუხე გ-----ი ქ-----ის მიმართ თანხის - 5 000 ლარის დაკისრების მოთხოვნით.
2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.
3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 01 თებერვლის გადაწყვეტილებით შპს „მ----- ლ-----ის“ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.
4. აღნიშნული გადაწყვეტილება შპს „მ----- ლ-----ის“ წარმომადგენელმა გაასაჩივრა სააპელაციო წესით და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და

ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

5. აპელანტის - შპს „მ----- ლ-----ის“ სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები:

5.1. აპელანტის - შპს „მ----- ლ-----ის“ წარმომადგენლის განმარტებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გახლავთ უსაფუძვლო დაუსაბუთებელი და არ გამომდინარეობს საქმის ფაქტობრივი მოცემულობიდან, კერძოდ, სასამართლოს მიერ საქმეზე არ იქნა გამოკვლეული ისეთი ფაქტობრივი გარემოებები, რომელიც არსებითი მნიშვნელობის მქონე გახლდათ საკითხის გადასაწყვეტად. ასევე, სამართლებრივი შეფასების გარეშე იქნა დატოვებული საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებები და მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები. სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და განვითარებული მსჯელობა წინააღმდეგობაში მოდის საქმეში არსებულ გარემოებებთან, მტკიცებულებებთან და კანონმდებლობასთან, რამაც საბოლოო ჯამში სასამართლოს მხრიდან განაპირობა უკანონო გადაწყვეტილების მიღება.

უპირველეს ყოვლისა გასათვალისწინებელია, რომ სასამართლომ მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენამდე ღიად დააფიქსირა თავისი პოზიცია, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდებოდა, რაც სამოსამართლო ეთიკის მეხუთე მუხლის დარღვევას წარმოადგენს. აღნიშნულ განმარტებაზე აპელანტის წარმომადგენლის მიერ გამოხატული პროტესტის შედეგად სასამართლომ მხარის ადვოკატის მიმართ გამოხატა არაეთიკური დამოკიდებულებაც კი, რამაც საბოლოოდ საქმის არასწორად გადაწყვეტაზე მოახდინა გავლენა და სასამართლომ ლოგიკურია აღარ გადაუხვია ახსნა-განმარტებების, შეკითხვების, პაექრობისა და რეპლიკის შედეგად მის მიერ სხდომის განხილვის დაფიქსირებულ საქმეზე მისაღებ შედეგს და არ დააკმაყოფილა სარჩელი. სასამართლომ აღნიშნული უკანონო, არაეთიკური ქმედებებით მხარეს უხეშად დაურღვია შეჯიბრებითობის უფლება, სამართლიანი სასამართლოთი სარგებლობის უფლება, რაც ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებას წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა ევროპული კონვენციის თანახმად. სასამართლოს მიერ ზემოაღნიშნული სუბიექტური დამოკიდებულებიდან გამომდინარე, საქმეზე არასწორი შეფასება მიეცა ფაქტებს, მხარეთა ახსნა-განმარტებებს და წერილობით მტკიცებულებებს.

სასამართლო სხდომაზე თავად მოწინააღმდეგე მხარის განმარტებით დადასტურდა, რომ მან ჯერ კიდევ 2018 წლის 13 აგვისტოდან შეწყვიტა სამსახურში სიარული და უარს აცხადებდა ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაზე. სხდომაზე ასევე დადასტურდა, რომ შპს „მ----- ლ-----ის“ დირექტორი 2019 წლის 13 აგვისტოდან მუდმივად კომუნიკაციაში იყო გ-----ი ქ-----თან და ეუბნებოდა - დაბრუნებულიყო სამსახურში და გაეგრძელებინა მუშაობა, რაზეც მოწინააღმდეგე მხარემ უარი განაცხადა. აღნიშნული გარემოება ადასტურებს, რომ გ-----ი ქ-----მა თავისი ინიციატივით შეწყვიტა შპს „მ----- ლ-----თან" გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, რასაც ადასტურებდა კიდევ თავად მოწინააღმდეგე მხარე და რაც გამორიცხავს მისი მხრიდან რაიმე სახის კომპენსაციის მოთხოვნის საფუძვლიანობას. ამდენად, სასამართლო მიღებული გადაწყვეტილებით გასცდა თავისი კომპეტენციის ფარგლებს და საქმის განხილვაში გამოვიდა მოწინააღმდეგე მხარის უფლებადამცველის როლში, რაც

ბუნებრივია, ადასტურებს მიღებული გადაწყვეტილების უკანონობას.

აპელანტის წარმომადგენლის განმარტებით, გ-----ი ქ-----ს არც შესაგებლის შემოტანისა და არც პროცესის შემდგომ ეტაპებზე სასამართლოს წინაშე არ დაუფიქსირებია მოთხოვნა რაიმე სახისა და ოდენობის კომპენსაციასთან დაკავშირებით, არამედ სხდომაზე ერთმნიშვნელოვნად ადასტურებდა, რომ სწორედ მან შეწყვიტა 2018 წლის 13 აგვისტოდან სამსახურში სიარული და ასევე ადასტურებდა, რომ მისთვის ცნობილი იყო შრომითი ხელშეკრულების ის პუნქტი, რომელიც უკრძალავდა სხვა კონკურენტ კომპანიებთან თანამშრომლობასა და ანალოგიურ სფეროში საქმიანობის გაგრძელებას ექვსი თვის განმავლობაში. სასამართლომ ასევე არ გაითვალისწინა აპელანტის განმარტება იმასთან დაკავშირებით, რომ 2018 წლის 13 აგვისტოდან 2019 წლის 24 აგვისტომდე (ბრძანების გამოცემის თარიღამდე) პერიოდში იმიტომ არ გაათავისუფლა დამსაქმებელმა გ-----ი ქ-----ი სამსახურიდან, რომ მუდმივად მიმდინარეობდა დამსაქმებლის მხრიდან მოწინააღმდეგე მხარესთან კომუნიკაცია სამსახურში გამოცხადებასა და ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებით. თუმცა 2018 წლის 14 აგვისტოს, მას შემდეგ, რაც გ-----ი ქ-----მა დაარეგისტრირა გადამზიდი კომპანია „ს-----“ (იხ. ამონაწერში რეგისტრაციის თარიღი), აპელანტი კომპანიის დირექტორმა მიიღო გადაწყვეტილება გ-----ი ქ-----ის გათავისუფლების შესახებ სწორედ კონკურენტ კომპანიებთან მისი პარალელურ რეჟიმში თანამშრომლობისა და შპს „მ----- ლ-----ის“ იდენტური საქმიანობის განხმარციელებელი კომპანიის დაარეგისტრირების გამო.

აპელანტის წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ რაც შეეხება გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულ გათავისუფლების მიზეზს, სასამართლომ გადაწყვეტილებით დაადგინა, რომ გათავისუფლების შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ მიზეზს წარმოადგენდა დასაქმებულის პირადი განცხადება, რასაც გათავისუფლების მეორე მიზეზიც დაემატა შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტის დარღვევის სახით. სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა შესაძლებელია მოხდეს რამდენიმე მიზეზით, განსახილველ შემთხვევაში კი აშკარა იყო, რომ მოწინააღმდეგე მხარემ თავისი ინიციატივით შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა შპს „მ----- ლ-----თან“ თუმცა დამსაქმებლის მხრიდან, მხოლოდ მას შემდეგ მოხდა მის განცხადებაზე დათანხმება, რაც 2----- მისთვის ცნობილი გახდა გ-----ი ქ-----ის მიერ იდენტური საქმიანობის განხმარციელებელი კომპანიის დაარეგისტრირებისა და შპს „მ----- ლ-----ში“ მუშაობის პერიოდში კლიენტებისთვის სხვა კონკურენტული ფასების, სხვა კომპანიების მომსახურების შეთავაზების შესახებ.

ამდენად, აპელანტის წარმომადგენელს აშკარად მიაჩნია, რომ გ-----ი ქ-----მა თავისი ინიციატივით გაცილებით ადრე (2018 წლის 13 სექტემბერს) შეწყვიტა ხელშეკრულება, ხოლო შპს „მ----- ლ-----ი“ ხელშეკრულების კონკრეტულ მუხლზე დაყრდნობით დაეთანხმა მის სამსახურიდან გათავისუფლებას მოგვიანებით (2-----) უბრალოდ გათავისუფლების მიზეზად დაამატა ხელშეკრულების კონკრეტული პუნქტის დარღვევა. მოწინააღმდეგე მხარის დადასტურება კი შპს „მ----- ლ-----თან“ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე პირადი გადაწყვეტილებით უარის თქმის შესახებ მას უკარგავს ყველანაირი კომპენსაციის მოთხოვნის უფლებას. ასეც რომ არა, დაუდგენელია, რატომ დაურღვია სასამართლომ სადავოდ ქცეული გადაწყვეტილებით მხარეებს შეჯიბრებითობის პრინციპით სარგებლობის უფლება და რატომ დაადგინა,

რომ თითქოს გ-----ი ქ-----ი ითხოვდა ან ოდესმე მოითხოვა შპს „მ----- ლ-----ისგან“ შრომის კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია.

იმ მოცემულობაში, როდესაც დასაქმებულმა წინასწარ იცოდა მასთან გაფორმებული ერთ წლიანი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული აკრძალვა დამსაქმებლის საქმიანობით დაკავებისა და მუშაობის პერიოდში პარალელურად იმავე საქმიანობით დაკავების შესახებ და მიუხედავად იმისა, რომ 2018 წლის 13 აგვისტოდან 24 აგვისტომდე პერიოდში შპს „მ----- ლ-----ის“ დირექტორი მუდმივ კომუნიკაციაში იმყოფებოდა გ-----ი ქ-----თან, მას არ გაუფრთხილებია და არც უცნობებია შპს „მ----- ლ-----ისთვის“, რომ ანალოგიური საქმიანობის განხორციელებას გეგმავდა, აპირებდა და იმისთვის, რომ აღნიშნული საქმიანობა არ დაეწყო, ეთხოვა დამსაქმებელი კომპანიისთვის კუთვნილი კომპენსაციის ანაზღაურება. სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ გ-----ი ქ-----მა შპს „მ----- ლ-----ის“ უფლებამოსილი პირისთვის კონკურენტული საქმიანობის განხორციელების შესახებ არსებული მისი გეგმების მიუწოდებლობითა და მის წინაშე მოთხოვნის დაუფიქსირებლობით, ასევე პირადი ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გამო, დაკარგა ყველანაირი კომპენსაციის უფლება და მითუმეტეს სასამართლო მოკლებული იყო შესაძლებლობას მოწინააღმდეგის მოთხოვნის არარსებობისა და ასეთი მოთხოვნის შესახებ დამსაქმებლის არაინფორმირების ფარგლებში ამ საკითხზე დაყრდნობით მიეღო გადაწყვეტილება.

აპელანტის წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ სასამართლომ მხოლოდ მოწინააღმდეგე მხარის კომპენსაციის მოთხოვნაზე დააყრდნო გადაწყვეტილება, თუმცა არ გაითვალისწინა მათი განმარტება იმის შესახებ, რომ მოწინააღმდეგეს სადავოდ არ გაუხდია არც კომპენსაციის საკითხი, არც გათავისუფლების ბრძანება (ამასთან აღნიშნულ ბრძანების გასაჩივრების ვადა გასული გახლდათ), რის გამოც ბრძანების სისწორეზე მსჯელობა და ამ საკითხის განხილვა სხდომაზე შემხებლობაში არ გახლდათ სადავო საკითხთან მიმართებით. ამდენად, სასამართლომ შაბლონურად მიუთითა უბრალოდ შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მესამე ნაწილი და არ უმსჯელია მის განმარტებასა და მნიშვნელობაზე. არ განმარტა, როგორ შეიძლება გამოყენებული ყოფილიყო მოცემულ შემთხვევაში აღნიშნული მუხლი სადავო საკითხთან მიმართებაში და ამასთან რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, არ გაითვალისწინა სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი.

აპელანტის წარმომადგენელს მიაჩნია, რომ სასამართლომ არ მიანიჭა შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტს ოურიდიული მნიშვნელობა ისე, რომ სასამართლოს წინაშე არ ყოფილა მოწინააღმდეგე მხარის მიერ აღნიშნული პუნქტი სადავოდ გამხდარი, არც მისი ბათილად ცნობა გახლდათ შეგებებული სარჩელით მოთხოვნილი და არც სათანადო შეპასუხება/დასაბუთება გახლდათ შესაგებელში წარმოდგენილი (იხ. მოპასუხის შესაგებელი). ამ მოცემულობაშიც სასამართლო გამოვიდა ისევ და ისევ მოწინააღმდეგე მხარის ინტერესების დამცველის სტატუსით და აპელანტს უხეზად დაურღვია შეჯიბრებითობის უფლება. დაუდგენელია, რა მტკიცებულებას დაეყრდნო სასამართლო მოწინააღმდეგის მითითების გარეშე მხოლოდ და მხოლოდ სასამართლოს სუბიექტური აზრის დაფიქსირების ფორმატში. სასამართლომ მცდარი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს და განმარტა, თითქოს არ დგინდებოდა, რომ გ-----ი ქ-----ი იმავე საქმიანობას ეწევა, რასაც შპს "მ----- ლ-----ი". საქმეში

წარმოდგენილი მტკიცებულებებით და მოწინააღმდეგე მხარის ახსნა-განმარტებით ერთმნიშვნელოვნად დასტურდება ის გარემოება, რომ მოპასუხემ შპს „მ----- ლ-----ში“ მუშაობისას დაგროვილი გამოცდილებით შეიძინა ცოდნა, რომელიც გამოიყენა შპს „ს-----ს“ დაფუძნებაში.

ამასთან, საყურადღებოა საქმეში წარმოდგენილი შპს „ს-----ს“ ხელწერილი, სადაც ის ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მას შემდეგ რაც გ-----ი ქ-----სა და შპს „მ----- ლ-----ს“ შორის შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, მალევე, დაახლოებით 2----- გ-----ი ქ-----ი მას დაუკავშირდა და შესთავაზა ტვირთების გადაზიდვის მომსახურება (იდენტური მომსახურება, რასაც შპს „მ----- ლ-----ში“ ახორციელებდა) უკვე თავისი გადამზიდი კომპანიის მეშვეობით. გარდა ამისა, გ-----ი ქ-----მა 2----- დაარეგისტრირა გადამზიდი, სატრანსპორტო კომპანია შპს „ს-----“ (ს/ნ 4-----), რომლის 100%-იანი წილის მესაკუთრე და დირექტორი თავად გ-----ი ქ-----ი გახლავთ. ამდენად, გაურკვევლი და დაუსაბუთებელია სასამართლოს მიერ მსგავსი განმარტება. სასამართლომ მოწინააღმდეგე მხარის მიერ კონკურენტული საქმიანობის განხორციელების დადასტურების ფარგლებში, ასევე არ გაითვალისწინა მოწინააღმდეგის მიერ 2----- შპს „ს-----ს“ ინტერნეტ გვერდის ამსახველი ფოტომასალა, სადაც ერთმნიშვნელოვნად ჩანს, რომ კომპანიასთან საკონტაქტო მეილია მოპასუხის - გ-----ი ქ-----ის მეილი - g-----, ხოლო საკონტაქტო ტელეფონის ნომერი კი მოპასუხის ტელეფონის ნომერი - 5-----, რაც ასევე მითითებულია ჩვენს სარჩელში მოპასუხის საკონტაქტო ნომრად და რაც თავად მოპასუხეს აქვს მითითებული შესაგებელში საკონტაქტო ნომრად. წარმოდგენილი დოკუმენტაციით დგინდება, რომ გ-----ი ქ-----ის მიერ ჯერ კიდევ შპს „მ----- ლ-----ში“ მუშაობის პერიოდში დაფუძნებული კომპანია - „ს-----“ ახორციელებდა სახმელეთო, საჰაერო და საზღვაო გადაზიდვებს. აღნიშნულით კი უდავოდ დასტურდება კომპანიის საქმიანობა, მისი მიზნობრიობა. ყოველივე ზემოაღნიშნულის მიუხედავად, სასამართლომ მხოლოდ და მხოლოდ შაბლონური მითითებით განმარტა, რომ თითქოს არ დგინდებოდა გ-----ი ქ-----ის მიერ კონკურენტული, იმავე საქმიანობის განხორციელების ფაქტი, რასაც შპს „მ----- ლ-----ი“ ახორციელებს.

5.2. აპელანტის წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ რაც შეეხება შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მესამე ნაწილით გათვალისწინებული სანქციის შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტად ამოქმედების შესახებ გ-----ი ქ-----ის დამსაქმებლის მხრიდან ინფორმირების საკითხს, დაუდგენელია, საიდან ან რის საფუძველზე დააკისრა აღნიშნული ვალდებულება შპს „მ----- ლ-----ს“ სასამართლომ, მით უმეტეს, როდესაც სხდომაზე გ-----ი ქ-----მა დაადასტურა, რომ მან წინასწარ იცოდა 2.4.7 პუნქტის მოქმედების შესახებ და ამ მუხლით გათვალისწინებული აკრძალვის შესახებ. სასამართლომ ასევე არ გაითვალისწინა, რომ გ-----ი ქ-----თან დადებული შრომითი ხელშეკრულება იყო მოქმედი, ერთ წლიანი ვადით და რა თქმა უნდა, მასში ასახული პუნქტები, მათ შორის 2.4.7 პუნქტი გახლდათ მოქმედი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე. ამდენად, ამ ნაწილშიც არასწორია სასამართლოს მსჯელობა. სამართლებრივ დასაბუთებაში სასამართლო ერთი მხრივ უთითებს, რომ შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მესამე ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაცია არის დასაქმებულის უფლება და არა ვალდებულება. განსახილველ შემთხვევაში, უდავო გახლდათ, რომ მოწინააღმდეგეს აღნიშნული უფლება არ გამოუყენებია და მოთხოვნა ან

შეპასუხება ამასთან დაკავშირებით არ დაუფიქსირებია წარმოდგენილი შესაგებლით. ამდენად, დაუსაბუთებელი და უკანონო აღნიშნულზე დაყრდნობით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარი.

სასამართლო სამართლებრივ დასაბუთებაში უთითებს, რომ საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ (მათ შორის საქმეებზე: სუსგ №ას-426-402-2013, სუსგ №1194-2018) განმარტა რომ საქართველოს კონსტიტუციით და საქართველოს მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტით (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი) ყოველ ფიზიკურ ანდა იურიდიულ პირს ენიჭება შრომითი საქმიანობის შეუფერხებლად განხორციელების უფლება. კანონმდებლობით დასაშვებია ამ უფლების განხორციელების დროს გარკვეული შეზღუდვის დაწესება, თუმცა საგულისხმოა მიზანი, რისთვისაც ხორციელდება შეზღუდვის დაწესება. სწორედ ამ თვალსაზრისით აწესებს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი შეზღუდვის მიზანს და ადგენს, რომ შეზღუდვა პირდაპირ უნდა გამომდინარეობდეს მხარის ინტერესებიდან, უნდა იყოს გონივრული და ამ ინტერესების პროპორციული". აქვე განმარტავს, რომ "სამართლიანი კონკურენციის მიზნებიდან გამომდინარე, კანონით დასაშვებია დასაქმებულისათვის კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვის დაწესება და ასეთზე მხარეთა შეთანხმება", უდავოა, რომ კანონმდებელი მხარეს ანიჭებს შეზღუდვის დაწესების უფლებას, დამსაქმებელმა ისარგებლა აღნიშნული უფლებით, (კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე, რომელიც არის გონივრული და ამ ინტერესების პროპორციული) რაზეც დასაქმებული იყო ინფორმირებული, რაც მან ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერით დაადასტურა. აშკარაა, რომ სასამართლოს სამართლებრივი მსჯელობა წინააღმდეგობაში მოდის საბოლოო გადაწყვეტილებასთან.

სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა და არ გაითვალისწინა, რომ სწორედ ამ გარემოებამ, დასაქმებულის მხრიდან ამ დარღვევამ იმოქმედა შპს "მ----- ლ-----ის" იმიჯზე, რეპუტაციაზე და კლიენტებში არსებული ნდობა დაახიანა. კომპანიამ დაკარგა კლიენტები და მას მიადგა ზიანი, რაც თავს მხრივ, წარმოადგენს მოთხოვნის სამართლებრივ და ფაქტობრივ საფუძველს გ-----ი ქ-----ისთვის თანხის (5000 ლარის) დაკისრების თაობაზე. აღნიშნული ჯარიმით კომპენსირებული უნდა იქნას კომპანიის იმიჯის შელახვა, კლიენტების დაკარგვა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ არ არსებობდა სასამართლოს მიერ სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები. ამდენად, აშკარაა, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება კანონს, დაუსაბუთებელია და უსაფუძვლოდ არღვევს მოსარჩელის უფლებას. სასამართლომ მხარეს დაუკარგა დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების კანონით მინიჭებული უფლება. შესაბამისად უდავოა, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული და გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია. შესაბამისად, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და საქმეზე ახალი გადაწყვეტილების მიღების შედეგად სრულად დაკმაყოფილდეს სარჩელი.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

6. შპს „მ----- ლ-----სა“ და გ-----ი ქ-----ს შორის 2----- გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N---. აღნიშნული ხელშეკრულების 1.1 პუნქტის შესაბამისად, გ-----ი ქ-----ი დასაქმებული იყო გ-----ის პოზიციაზე. აღნიშნული ხელშეკრულება იყო ვადიანი, კერძოდ, ხელშეკრულების 5.2 პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულება დაიდო 1 წლის ვადით (შრომითი ხელშეკრულება; ტომი I, ს.ფ. 18-21).

7. შპს „მ----- ლ-----ის“ დირექტორის - თ----- გ-----ის 2----- ბრძანების თანახმად, საქართველოს მოქმედი შრომითი კანონმდებლობისა და მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყდა შპს „მ----- ლ-----სა“ და გ-----ი ქ-----ს შორის 2----- გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება გ-----ი ქ-----ის გ-----ის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ და იგი გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან ამავე შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7-ე პუნქტის დარღვევის გამო (ბრძანება; ტომი I, ს.ფ. 22).

8. გ-----ი ქ-----ი არის 2----- დაფუძნებული კომპანიის - შპს „ს-----ს“ 100% წილის მფლობელი და დირექტორი (ამონაწერი საჯარო რეესტრიდან; ტომი I, ს.ფ. 33-34).

9. პალატა დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ გ-----ი ქ-----ის მიერ დაფუძნებული კომპანია შპს „ს-----“ ახორციელებს იგივე სახის საქმიანობას, რასაც შპს „მ----- ლ-----ი“. დასახელებულ ფაქტს პალატა აფასებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-ე მუხლის კონტექსტში. კერძოდ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-ე მუხლის თანახმად, ერთი მხარის მიერ ისეთი გარემოების არსებობის ან არარსებობის დადასტურება (აღიარება), რომელზედაც მეორე მხარე ამყარებს თავის მოთხოვნებსა თუ შესაგებელს, სასამართლომ შეიძლება საკმარის მტკიცებულებად ჩათვალოს და საფუძვლად დაუდოს სასამართლო გადაწყვეტილებას.

10. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებულია მტკიცებულებათა სახეები (მხარეთა ახსნა-განმარტება, მოწმეთა ჩვენება, ფაქტების კონსტატაციის მასალები, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებები, ექსპერტის დასკვნა), რომლითაც უნდა დადასტურდეს მხარეების მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები. მტკიცებულების წარმოდგენის ვალდებულება, როგორც ზემოთ აღინიშნა, პროცესის მონაწილეებს ეკისრებათ, თუმცა აღნიშნული წესისგან გამონაკლისს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-ე მუხლი ითვალისწინებს. კერძოდ, მოხმობილი ნორმის ანალიზი ცხადყოფს, რომ მხარე თავისუფლდება ისეთი არსებითი გარემოების (ფაქტის) მტკიცებისაგან, რაც მოწინააღმდეგე მხარის მიერ იქნა აღიარებული და რაზედაც დაფუძნებული იყო მისი მოთხოვნა თუ შესაგებელი. ამგვარი აღიარებისას კი, სასამართლო უფლებამოსილია მასზე დააყრდნოს გადაწყვეტილება და დააკმაყოფილოს ან უარი თქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე. მტკიცების ტვირთი იმისა, რომ დასაქმებული - გ-----ი ქ-----ი პარალელურად ეწეოდა იგივე საქმიანობას, რასაც დამსაქმებელი - შპს „მ----- ლ-----ი“, მოსარჩელეს (აპელანტს) ეკისრებოდა. დასახელებული ტვირთისგან ამ უკანასკნელის გათავისუფლება კი, კანონით

დადგენილი წესის შესაბამისად, გ-----ი ქ-----ის აღიარებამ განაპირობა, რადგან, მან 2020 წლის 19 თებერვალს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში გამართულ სასამართლო სხდომაზე დაადასტურა, რომ პარალელურად ახორციელებდა და დღემდე ახორციელებს შპს „მ----- ლ-----ის“ იდენტურ საქმიანობას (იხ. 2020 წლის 19 თებერვლის სასამართლო სხდომის ოქმი 12:33:59 სთ). გ-----ი ქ-----მა განმარტა, რომ საერთაშორისო გადაზიდვებს აწარმოებდა შპს „მ----- ლ-----იც“ და მისი კომპანიაც და მან ასევე ცხადად დაადასტურა, რომ შპს „მ----- ლ-----ში“ მუშაობის პერიოდში, პარალელურ რეჟიმში დამსაქმებლის კლიენტებს სთავაზობდა მომსახურებას. გ-----ი ქ-----ის განმარტებით, რომ შპს „მ----- ლ-----ის“ კლიენტის - შპს „ს-----ს“ დირექტორს - დ----- ა-----ეს 2018 წლის აგვისტოს თვეში დაუკავშირდა და შესთავაზა ტვირთების გადაზიდვის მომსახურება თავისი გადამზიდი კომპანიის მეშვეობით (იხ. 2020 წლის 19 თებერვლის სასამართლო სხდომის ოქმი 13:38:30 სთ).

11. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას იმის თაობაზე, რომ გ-----ი ქ-----ს არ ეკისრება მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტით და საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული თანხის გადახდის ვალდებულება და დამატებით განმარტავს შემდეგს:

12. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

13. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება 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, 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 დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

14. საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

15. საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას

მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.

16. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის გაფორმებული 2018 წლის 26 მარტის შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულს არ აქვს უფლება პარალელურად დაკავდეს იგივე საქმიანობით (საერთაშორისო გადაზიდვებისა თუ სატრანსპორტო სეგმენტში) და ეწეოდეს დამოუკიდებლად ისეთ საქმიანობას, რასაც ეწევა დამსაქმებელი. დასაქმებულს არ აქვს უფლება დასაქმებულის მიერ ან მისი ნებით სამუშაო ადგილის დატოვების შემთხვევაში, 6 თვის განმავლობაში დაკავდეს იგივე საქმიანობით, რა საქმიანობასაც ეწეოდა დამსაქმებელი, წინააღმდეგ შემთხვევაში (ასეთის აღმოჩენის შემთხვევაში) მას დაეკისრება ჯარიმა 5 000 (ხუთი ათასი) ლარის ოდენობით“.

17. პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილი განსაზღვრავს, რომ შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულებით დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება (შეზღუდვა), რაც გამოიხატება შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის სხვა კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ გამოყენებლობაში. ასეთი შეზღუდვის არსებობა გამართლებულია დამსაქმებლებს შორის კონკურენციის დაცვის პრინციპიდან გამომდინარე. ამასთან, მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის კონკურენტის სასარგებლოდ სამუშაოს შესრულების უფლების შეზღუდვა მოქმედებს არა მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის მოქმედების დროს, არამედ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგაც. ამასთანავე, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილი შეზღუდვის შესაძლებლობის გამოყენებას ითვალისწინებს მხოლოდ იმ პირობით, როდესაც ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით, რაც იმას ნიშნავს, რომ მითითებული ნორმა შეზღუდვის პარალელურად ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დასაქმებულს გადაუხადოს ანაზღაურება არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით. შესაბამისად, აღნიშნული ნორმის გამოყენების წინაპირობას წარმოადგენს ზემოთმითითებული ორი გარემოების (დასაქმებულის შრომითი საქმიანობის შეზღუდვა; შესაბამისი ანაზღაურება) კუმულატიურად არსებობა.

18. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტი სრულყოფილად არ შეესაბამება საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილით დადგენილ მოთხოვნებს, ვინაიდან მასში გათვალისწინებული არ არის ის სავალდებულო პირობა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულისათვის ანაზღაურების გადახდას, სხვა კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის გამოყენებლობის სანაცვლოდ. მითითებული ხელშეკრულებით, დგინდება მხოლოდ დასაქმებულის ვალდებულება ისე, რომ არ არის

გათვალისწინებული შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, 2018 წლის 26 მარტის შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტი არ არის სრულ თანხვედრაში საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილით დადგენილ მოთხოვნებთან და არ წარმოშობს დასაქმებულისათვის ჯარიმის დაკისრების ვალდებულებას. მართალია, დადგენილ გარემოებას წარმოადგენს, რომ გ-----ი ქ-----ი პარალელურ რეჟიმში ახორციელებდა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგაც ახორციელებს იდენტურ საქმიანობას, რასაც აპელანტი - შპს „მ----- ლ-----ის“, თუმცა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული არ ყოფილა და გ-----ი ქ-----ი ინფორმირებული არ იყო იმის თაობაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაწესებული შეზღუდვის სანაცვლოდ შეეძლო მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება, რაც როგორც აღინიშნა საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილის სავალდებულო პირობას წარმოადგენს.

19. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების შესაბამისი პუნქტი არ შეესაბამება კანონით იმპერატიულად დადგენილ მოთხოვნებს, პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და გ-----ი ქ-----ისათვის შპს „მ----- ლ-----ის“ სასარგებლოდ თანხის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი.

20. სააპელაციო საჩივარში აპელანტი აღნიშნავს, რომ სასამართლომ შაბლონურად მიუთითა საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე და არ უმსჯელია მის მნიშვნელობაზე და არ განუმარტავს როგორ შეიძლება გამოყენებული ყოფილიყო მოცემულ შემთხვევაში აღნიშნული მუხლი სადავო საკითხთან მიმართებაში. პალატა არ იზიარებს აპელანტის ზემოაღნიშნულ პოზიციას და განმარტავს, რომ შპს „მ----- ლ-----ის“ დირექტორის 2----- ბრძანების თანახმად, გ-----ი ქ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახლდათ 2018 წლის 26 მარტის შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტის დარღვევა. შრომითი ხელშეკრულების მითითებული პუნქტი კი გამომდინარეობს საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შინაარსიდან. პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორედ მითითებულ ნორმაზე დაყრდნობით დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და მიიღო გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ. შესაბამისად, აპელანტის აღნიშნული პოზიცია სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია და გაზიარებული ვერ იქნება პალატის მიერ.

21. რაც შეეხება აპელანტის - შპს „მ----- ლ-----ის“ წარმომადგენლის აპელირებას, იმის თაობაზე, რომ სასამართლომ მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენამდე დააფიქსირა თავისი პოზიცია სარჩელის პერსპექტიულობასთან დაკავშირებით და განმარტა, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილებოდა, რაც წარმოადგენს სამოსამართლო ეთიკის წესების დარღვევას, აღნიშნულზე პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 218-ე მუხლის პირველი მუხლის პირველი წინადადების თანახმად, სასამართლომ ყოველნაირად უნდა შეუწყოს ხელი და უნდა მიიღოს კანონით გათვალისწინებული ყველა ზომა, რათა მხარეებმა საქმე მორიგებით დაამთავრონ, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, მოსამართლეს შეუძლია მიუთითოს დავის გადაწყვეტის შესაძლო შედეგებზე და მხარეებს შესთავაზოს მორიგების პირობები.

22. პალატა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 01 თებერვლის სხდომის ოქმის გაცნობის შედეგად ასკვნის, რომ სასამართლოს მზადყოფნა და ქმედება სწორედ მითითებული ნორმისა და მხარეთა შეჯიბრებითობის პრინციპის დაცვას ემსახურებოდა და არ არსებობს სასამართლოს ქმედებაში ეჭვის შეტანის საფუძველი.

23. ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ ვინაიდან აპელანტმა ვერ დაძლია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების დასაბუთება დამაჯერებელი და სარწმუნო მტკიცებულებებით, არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების კანონისმიერი საფუძველი.

24. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დაუსაბუთებლად მიიჩნევს შპს „მ-----ლ-----ის“ სააპელაციო საჩივარს და ასკვნის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ და შესაბამისად, არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

25. სააპელაციო სასამართლო აქვე აღნიშნავს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული პრეტენზიებიდან პალატამ ყურადღება გაამახვილა მხოლოდ იმ პრეტენზიებზე, რომლებიც მოცემული დავის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანია. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ-ა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

26. 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.

27. 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.

28. სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლომ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე. ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ

საკითხებთან დაკავშირებით.

29. პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს. ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

30. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით კი, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. შესაბამისად, აპელანტის - შპს „მ----- ლ-----ის“ მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 200 ლარის ოდენობით უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ დაადგინა:

1. შპს „მ----- ლ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. სამოქალაქო საქმეზე #2-----, უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 01 თებერვლის გადაწყვეტილება.
3. შპს „მ----- ლ-----ის“ მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 200 ლარის ოდენობით დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის

ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:
ნადარაია

რევაზ