

საქმე №330210017002184620

საქმე №28/7391-19



თბილისის სააპელაციო

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

09 დეკემბერი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

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

აპელანტი - შპს ქ-----ა „მ-----“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - რ----- ც-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - ე-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - ნ-----ა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, სახელოფასო დავალიანების ანაზღაურებაა

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე ე-----მა თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე შპს ქ-----ა „მ-----“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა შპს ქ-----ა „მ-----ას“ ე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს შპს ა-----ის ფარგლებში მისაღები დავალიანება 57000 აშშ დოლარის ოდენობით; შპს ქ-----ა „მ-----ას“ ე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს შპს ა-----ის ფარგლებში მისაღები დავალიანება 62000 აშშ დოლარის ოდენობით; შპს ქ-----ა „მ-----ას“ ე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს შპს ა-----ის ფარგლებში გადასახდელი თანხის 57000 აშშ დოლარის 0.007% 2017 წლის 1 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; შპს ქ-----ა „მ-----ას“ ე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს შპს ა-----ის ფარგლებში გადასახდელი თანხის 62000 აშშ დოლარის 0.007% 2017

წლის 1 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე შპს ქ-----
---ა „მ-----ას“ ე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2016 წლის და 2017 წლის
გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება ერთჯერადად 4000 ლარის ოდენობით;
ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ქ-----ა „მ-----ას“ ბრძანება
ე-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ; აღდგენილ იქნეს ე-----ი
გათავისუფლებამდე დაკავებულ - ნევროლოგის თანამდებობაზე; შპს ქ-----
-----ა „მ-----ას“ ე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი
განაცდური 2017 წლის 4 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე
ყოველთვიურად 2500 ლარის ოდენობით (მირებული აქვს 2 თვის კომპენსაცია,
ამიტომაც განაცდურის მოთხოვნა შემცირდა 2 თვის ხელფასით).

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელესთან არსებული შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტა განხორციელდა მართლზომიერად რადგან დადასტურდა
კადრების შემცირების საჭიროება შესაბამისად, მართლზომიერია მის მიერ
გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18
აპრილის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და ბათილად იქნა
ცნობილი შპს ქ-----ა „მ-----ას“ ბრძანება ე-----ის
სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოპასუხე შპს ქ-----
---ა „მ-----ას“ ე-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა, ერთჯერადი კომპენსაციის
გადახდა - 30 000 (ერთი წლის შრომის ანაზღაურება) ლარის ოდენობით (საქართველოს
კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით). ე-----ს სხვა
მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება შპს ქ-----ა „მ-----ამ“
სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის
დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტები ასაჩივრებს, თბილისის საქალაქო
სასამართლოს 2019 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილებას.

5.2. აპელანტმა შპს ქ-----ა „მ-----ამ“ ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა, შემდეგ საფუძვლებზე მითითებით:

აპელანტი განმარტავს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
კოლეგიის მოსამართლე ირაკლი კოპალიანის მიერ 2019 წლის 18 აპრილის
გადაწყვეტილებით სამართლებრივად არასწორად შეფასდა შპს ქ-----
-----ა „მ-----ა“-ს რეორგანიზაცია და აღნიშნული რეორგანიზაციის საფუძველზე ე-
-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების ფაქტი. სამართლებრივი
შეფასებისას, მოსამართლე ე-----ის რეორგანიზაციის საფუძველზე
თანამდებობიდან გათავისუფლების შეფასებისას მტკიცების ტვირთს აკისრებს შპს
ქიმოთერაპიისა და იმუნოთერაპიის კლინიკა „მ-----ა“-ს და განმარტავს, რომ
ეკონომიკური გარემოებანი, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები

შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველი, თუმცა აღნიშნული უფლება არ არის შეუზღუდავი და შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.

აპელანტის განმარტებით, საქმეში არსებული მტკიცებულებებით, დადგენილია, რომ შპს „მ-----ა“-ს მიერ სამედიცინო კვლევების განხორციელების მიზნით, 2016 წლიდან პირველი ივნისიდან შეიქმნა სპეციალიზირებული სტრუქტურული ერთეული, ნევროლოგიური განყოფილება, რომლის თანამშრომლებად, სხვა ნევროლოგებთან ერთად, დაინიშნა ე-----ი. მათ განესაზღვრათ თვიური სარგო 2500 ლარის ოდენობით საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით და როგორც განყოფილების თანამშრომელი, ე-----ი, სხვა ნევროლოგებთან ერთად, მონაწილეობდა ა----- და 2018 კვლევებში. მოცემული კვლევების ფარგლებში, რამდენადაც თანამშრომლებისათვის განსაზღვრული იყო ფიქსირებული თანამდებობრივი სარგო, პაციენტებისა და მათი ვიზიტების ოდენობა არ იყო დაკავშირებული ანაზღაურების ოდენობასთან. 2017 წლის 21 სექტემბერს, ე-----ს გაეგზავნა შტუბინება, რითაც ეცნობა, რომ კლინიკური კვლევები, რომლის განხორციელების მიზნითაც შეიქმნა ნევროლოგიური განყოფილება სრულდებოდა 2017 წლის დეკემბერში და 2018 წლის განმავლობაში მათი გაგრძელების საკითხი უცნობი იყო. დასაქმებულს, ასევე, განემარტა, რომ 2017 წლის დეკემბრიდან შპს „ქ-----ა“ „მ-----ა“ სრულად წყვეტდა მასთან შრომის ხელშეკრულებას. 2017 წლის პირველ დეკემბრიდან შპს „ქ-----ა“ „მ-----ა“ დირექტორის N3-1/12-17 ბრძანების საფუძველზე, განხორციელდა ნევროლოგიური განყოფილების რეორგანიზაცია, რომლის საფუძველზეც 2017 წლის 4 დეკემბრის 53-1/17 ბრძანებით დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფდა 3 ექიმი ნევროლოგი, მათ შორის ე-----ი. ე-----მა 2017 წლის 28 დეკემბერს მიმართა შპს „ქ-----ა“ „მ-----ა“-ს და საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთება. 2018 წლის 3 იანვარს, შპს ქ----- „მ-----ა“-მ ე-----ს გაუგზავნა წერილობითი განმარტება, სადაც მითითებული იყო, რომ ნევროლოგიური განყოფილება ჩამოყალიბდა კლინიკური კვლევების განხორციელების აუცილებლობის გამო, დასაქმებულების ურთიერთკოორდინაციის მიზნი. 2017 წლის ბოლოსათვის აღნიშნული კვლევების ძირითადი სამუშაოები დასრულდა, ხოლო განსახორციელებელი სამუშაოები არ საჭიროებდა იმ ოდენობით ნევროლოგების მონაწილეობას, როგორც ეს იყო საჭირო მუშაობის ძირითად პერიოდში. ამდენად, უახლოესი მომავალი პერიოდის ანალიზის საფუძველზე, კლინიკა მივიდა დასკვნამდე, რომ ნევროლოგიური განყოფილებაში უნდა განხორციელებულიყო რეორგანიზაცია, რომლის საფუძველზეც შემცირდებოდა დასაქმებულთა რაოდენობაც და ასევე, დასაქმებულების ხელფასი.

აპელანტის მოსაზრებით, ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლოს ყურადღება არ გაუმახვილებია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლების იმ მოთხოვნებზე, რომელიც არეგულირებს კონკრეტულ პირობებში დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნას. სასამართლო განმარტავს, რომ ე-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას უნდა დასაბუთებულიყო რამოდენიმე გარემოება: პირველი საწარმოო აუცილებლობა - უდავო და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, შპს ქ-----

----- „მ-----ა“-ს ნევროლოგიურ განყოფილების შექმნის მიზანი იყო კლინიკურ კვლევებში მონაწილე ნევროლოგთა საქმიანობის კოორდინირება და ეფექტური განხორციელება. ე-----ი შპს ქ-----ა „მ-----ა“-ს ნევროლოგიურ განყოფილებაში დაინიშნა მისი შექმნისთანავე, განესაზღვრა შრომის ანაზღაურების ოდენობა, რომელიც ანაზღაურებული აქვს სრულად. 2017 წლის დეკემბრისთვის კლინიკური კვლევების ძირითადი ნაწილი, რომელშიც მონაწილეობდნენ უშუალოდ ნევროლოგები დასრულდა, რაც რა თქმა უნდა გამოიწვევდა კლინიკის ფინანსური მდგომარეობის ცვლილებას, კვლევის დაკვეთისა და შესაბამისი პაციენტების არარსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულების შრომის ანაზღაურების გაცემა საკმაოდ რთული იქნებოდა კლინიკისათვის. ამდენად, ნევროლოგიური განყოფილებისა და მასში 8 ნევროლოგის დასაქმების აუცილებლობა აღარ არსებობდა და კლინიკამ მიიღო გადაწყვეტილება შემცირებულიყო შტატები და დასაქმებულთა ხელფასი. მეორე თავად რეორგანიზაციის ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი - რეორგანიზაცია განხორციელდა მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრული დაცვით, თანამშრომლები რეორგანიზაციის თაობაზე ინფორმირებულები იყვნენ 2017 წლის სექტემბრის თვეში. რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლდა 3 თანამშრომელი, სხვა თანამშრომლებს ხელფასი შეუმცირდა 30%-ით. ნევროლოგიური განყოფილების არც მოქმედ არც სხვა რომელიმე ყოფილ თანამშრომელს არ ჰქონიათ განცდა, რომ რეორგანიზაცია განხორციელდა თვალთმაქცურად. უფრო მეტიც, ნევროლოგიური განყოფილების თანამშრომლები ხელფასის შემცირების მიუხედავად აგრძელებენ საქმიანობას, ხოლო თანამდებობიდან გათავისუფლებულ თანამშრომლებს არ აქვთ რაიმე სახის პრეტენზია შპს ქ-----ა „მ-----ა“-სთან. ამდენად, რეორგანიზაციის განხორციელების მართლზომიერება დასტურდება როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტაციით, ასევე მოწმეთა ჩვენებებით. მესამე ე-----ის კვალიფიკაციის საკითხი, კერძოდ, თუ რატომ გათავისუფლდა ე-----ი დაკავებული თანამდებობიდან და არა სხვა რომელიმე თანამშრომელი. შპს ქ-----ა „მ-----ა“-ს ნევროლოგიური განყოფილების რომელიმე თანამშრომლის, მათ შორის ე-----ის კვალიფიკაცია ეჭვს არ იწვევდა. ისინი კლინიკაში დასაქმდნენ სწორედ იმ გარემოების გამო, რომ მათ ჰქონდა მაღალი კვალიფიკაცია, იყვნენ პროფესიონალები და ასრულებდნენ რთულ კვლევებს. ე-----ს ოჯახური მდგომარეობა არ აძლევდა საშუალებას სრულად დატვირთულიყო როგორც კლინიკის მუდმივი თანამშრომელი და ის ფაქტი, რომ კლინიკამ ხელი შეუწყო კვალიფიციურ თანამშრომელს, რომელსაც მცირეწლოვანი შვილის გამო ხშირ შემთხვევაში უწევდა სამსახურის გაცდენა, დაგვიანება და სხვა დისციპლინური გადაცდომა, რომელიც რეაგირების გარეშე დარჩა სწორედ იმის გამო, რომ არ ყოფილიყო რაიმე სახის დისკრიმინაცია ორსული და მცირეწლოვან შვილიანი დედის მიმართ, გამოყენებულ იქნა შპს ქ-----ა „მ-----ა“-ს წინააღმდეგ.

ამასთან, აპელანტის განმარტებით, აღნიშნული გარემოების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლოს არ განუხილია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილი - დასაქმებულის კომპენსაციის თაობაზე, რომლის მიზანიცაა სწორედ მოცემულ შემთხვევაში, როდესაც კვალიფიკაციის საკითხი ეჭვს არ ბადებს და დასაქმებულს უხდება რამოდენიმე კვალიფიციური მუშაკიდან ერთ-ერთზე არჩევანის გაკეთება, უნდა მოხდეს მისი გაფრთხილება ერთი თვით ადრე და კომპენსაციის

გადახდა ერთი თვის ანაზღაურების ოდენობით. კონკრეტულ შემთხვევაში შპს ქ-----
-----ა „მ-----ა“-ს მიერ სრულად არის დაცული საქართველოს
შრომის კოდექსის აღნიშნული მოთხოვნა და სრულიად უსამართლოა მისთვის სხვა
რაიმე სახის კომპენსაციის დაკისრება.

აპელანტი ყურადღებას ამახვილებს ორ მნიშვნელოვან გარემოებაზე, რომელიც
არასწორად შეაფასა პირველი ინსტანციის სასამართლომ. უპირველეს ყოვლისა,
თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის სამართლებრივი
შეფასებიდან გამომდინარეობს, რომ ვინც არ უნდა გათავისუფლებულიყო შპს ქ-----
-----ა „მ-----ა“-ს ნევროლოგიური განყოფილებიდან, ყველას მიმართ
იქნებოდა დისკრიმინაციის ეჭვი და ყველას ექნებოდა კომპენსაციის მოთხოვნის
უფლება. ამასთან, შპს ქ-----ა „მ-----ა“-ს მიერ დაცულია
საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნები, მას სრულად აქვს გადახდილი
კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილით განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობა და
არ არსებობს რაიმე სახის კანონისმიერი ვალდებულება კომპენსაციის თანხა
გაიზარდოს ერთი წლის შრომის ანაზღაურებით. მით უმეტეს, რომ ე-----ის
გაფრთხილება, გათავისუფლება და კომპენსაციის ანაზღაურება განხორციელდა
კანონით დადგენილი წესით, პირობებითა და ვადებში. მეორე და ასევე მნიშვნელოვანი
გარემოება. სასამართლო შრომითი დავების განხილვისას სამართლებრივად აფასებს
მხარეთა ურთიერთობის საკითხს, განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა მთლად
ჰორიზონტალური არ არის და მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, როგორც
ურთიერთობის ძლიერ მონაწილეს. აღნიშნული გათვალისწინებულია საქართველოს
შრომის კოდექსით და სწორედ ძლიერი მონაწილის მიერ საკუთარი მდგომარეობის
არალეგიტიმური გამოყენების პრევენციის მიზნით, კანონმდებელმა გაითვალისწინა
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონკრეტული წესები. კერძოდ, საქართველოს
შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილის თანახმად, თუ დამსაქმებელი
დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით
არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს
უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს
დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ
შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება
დამსაქმებელს. რამდენადაც შპს ქ-----ა „მ-----ა“-ს მიერ
შესრულებულ იქნა კანონის აღნიშნული მოთხოვნა, დასაბუთებულ იქნა ე-----ის
თანამდებობიდან გათავისუფლების მიზეზები, დასაქმებული და დამსაქმებელი,
კოდექსის 38-ე მუხლის საფუძველზე მოექცნენ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში და მათზე
სრულად ვრცელდებოდა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის
შეჯიბრებითობის პრინციპი. მიუხედავად აღნიშნულისა, შპს ქ-----
-----ა „მ-----ა“-ს მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილ იქნა
საკმარისი მტკიცებულებები, რათა დადგენილიყო ეკა მამულაშვილის ნევროლოგიური
განყოფილებიდან გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

**სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ეშპს ქ-----ა „მ-----
-----ას“ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ
გარემოებათა გამო:**

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

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ანუ შრომითი ურთიერთობა მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით.

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტი სადავოდ ხდის დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილობის საფუძვლის არსებობასა და კომპენსაციის გადახდის მოვალეობას.

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 დამოუკდებლად არსებობდეს, თუმცა იმისთვის, რომ შრომის

ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდეს, აუცილებელია მეორე ელემენტის არსებობა).

განსახილველ შემთხვევაში, არ დგინდება მითითებული გარემოებების არსებობა, რის გამოც კანონიერ იქნებოდა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

მითითებული ნორმის შესაბამისად, სამოქალაქო პროცესში მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირეული პრინციპიდან, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

პალატას იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოაზრებას, რომ დასაბუთებული არ არის რამ გამოიწვია რეორგანიზაციისას კონკრეტულად ე-----ის გაათავისუფლება და რა უპირატესობა გააჩნდათ დარჩენილ თანამშრომლებს, როგორც უკვე დაადგინა სასამართლომ ვერ იქნება გაზიარებული დამსაქმებლის ის განმარტება, რომ მოსარჩელე ორსულობის გამო ხშირად არ დადიოდა სამსახურში, საყურადღებოა ის გარემოება, რომ ამ მიზეზის გამო კლინიკა მ-----ას არ გამოუყენებია არანაირი დისციპლინური ღონისძიება და არ დაუკისრებია ე-----ისათვის არანაირი სახდელი, შესაბამისად, ამის მითითება გაათავისუფლების წინაპირობად გაუმართლებელია.

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.

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

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

9. აპელანტი წარმოდგენილ სააპელაციო საჩივარში მიუთითებს, რომ შპს ქ-----ა „მ-----აში“ განხორციელდა რეორგანიზაცია, რომლის საფუძველს წარმოადგენდა ეკონომიკური გარემოებები და რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლდა 3 თანამშრომელი, სხვა თანამშრომლებს ხელფასი შეუმცირდა 30%-ით. ნევროლოგიური განყოფილების არც მოქმედ არც სხვა რომელიმე ყოფილ თანამშრომელს არ ჰქონიათ განცდა, რომ რეორგანიზაცია განხორციელდა თვალთმაქცურად. აღნიშნულთან დაკავშირებით, პალატა განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამსახურიდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუ დადგინდება, რომ აღნიშნული რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს თანამდებობიდან კონკრეტული დასაქმებულის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძველით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელმა არჩევანისას უნდა

იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. საქართველოს უზენაესი სასამართლო ერთ-ერთ განჩინებაში განმარტავს შემდეგს: საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულისათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენაჩუნება, ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა **(იხ. სუსგ № ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.)**. აპელანტს არ მიუთითებია ისეთ გარემოებებზე და არ წარმოუდგენია ისეთი სახის მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა უშუალო ხელმძღვანელის მიერ თითოეული თანამშრომლის ინდივიდუალურად შეფასება და ნათელი იქნებოდა პალატისთვის თუ რა ნიშნით მოხდა კონკრეტულად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება და რომელი სამსახურეობრივი დამსახურების გამო გაკეთდა არჩევანი იმ დასაქმებულების სასარგებლოდ, რომლებიც რეორგანიზაციის შედეგად დარჩნენ სამსახურში.

10. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს ქ-----
-----ა „მ-----ას“ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება ე-----
-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

11. სასამართლო განმარტავს, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტიდან ხელშეკრულების გაგრძელებულად მიჩნევაა, **თუმცა, ხელშეკრულების ავტომატურად გაგრძელებულად მიჩნევას შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი გამორიცხავს და ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის სამ მექანიზმს განიხილავს, კერძოდ, პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას, ტოლფასს თანამდებობაზე დასაქმებასა, ან კომპენსაციას.** აღნიშნული შესაძლებლობები, რიგითობის მიხედვით უნდა იქნეს განხილული, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების ბათილობის პირობებში, რაღა თქმა უნდა, შედეგობრივი თვალსაზრისით მიიჩნევა, რომ დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება არც შეწყვეტილა, 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 **ნას-588-556-2014** განჩინებაშიც, სადაც სასამართლო განმარტავს, რომ „საპელაციო 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“. 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“. რაც შეეხება ტოლფასი თანამდებობის არსებობის კვლევას, ამ მიმართებითაც საგულისხმოა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, კერძოდ, საქართველოს უზენაესი სასამართლო 2015 წლის 30 აპრილის **ნას-902-864-2014** განჩინების მიხედვით, უტყუარად უნდა დადგინდეს „ახალი საშტატო განრიგის პირობებში, კონკრეტულად რომელ თანამდებობაზე უნდა აღდგეს მოსარჩელე, რადგან ამ გარემოების არასათანადო დადგენა, გაართულებს ან შეუძლებელს გახდის მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებას. აღნიშნული გარემოების დასადგენად კი სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 203-ე მუხლით და შესთავაზოს მხარეებს დამატებითი მტკიცებულებების წარმოდგენა“.

12. ამდენად, სასამართლომ იხელმძღვანელა რა უკანონოდ გათავისუფლებული მუშაკის უფლებრივი რესტიტუციის თაობაზე სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკით (იხ.: *საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 აპრილის ნას-588-556-2014 განჩინება*, იხ.: *საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 30 აპრილის ნას-902-864-2014 განჩინება*), ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 ნაწილით, რომლის შესაბამისადაც, საქმის გარემოებათა გასარკვევად სასამართლოს შეუძლია, თავისი ინიციატივით, მიმართოს ამ კოდექსში გათვალისწინებულ ღონისძიებებს. შესაბამისად, გამოიყენა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 103-ე მუხლით გათვალისწინებული შესაძლებლობა, რომლის მიხედვითაც, სასამართლოს შეუძლია შესთავაზოს მხარეებს წარმოადგინონ დამატებითი მტკიცებულებები. ასევე ამავე მუხლის 203-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გარანტირებული უფლება, რომელიც ადგენს, რომ მოსამართლეს შეუძლია დაავალოს მხარეებს შეავსონ, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში განმარტონ მათ მიერ წარმოდგენილი წერილობითი მასალები, წინადადება მისცეს მათ წარმოადგინონ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ნივთები თუ დოკუმენტები.

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. საპროცესო სამართლებრივი თვალსაზრისით, უკანონოდ გათავისუფლებული დაზუსტებით ვერ მიუთითებს და შესაბამისად, ვერ დაადასტურებს, თუ რა ტოლფასი და, ამავდროულად, ვაკანტური თანამდებობები აქვს დასაქმებელს, რომლებიც დასაქმებულის ინტერესის **სფეროში შეიძლება შედიოდეს. ტოლფასი თანამდებობის არსებობის შესახებ ინფორმაცია სასამართლოს დასაქმებელმა უნდა წარუდგინოს. აღნიშნული გარემოება სასამართლოს კვლევის საგანია მაშინაც, როდესაც დასაქმებული თავიდანვე ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას არ ითხოვს**, ვინაიდან კომპენსაციის საკითხის გადაწყვეტამდე სასამართლო უნდა დარწმუნდეს, რომ დასაქმებული შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში ვერც პირვანდელი სამუშაო ადგილის და ვერც ტოლფასი თანამდებობის დაკავების გზით ვერ აღდგება. აღნიშნული მსჯელობა ეყრდნობა შრომითსამართლებრივ პრინციპს, რომლის მიხედვითაც, უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტის დადგენის შემთხვევაში, კომპენსაციასთან შედარებით, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის აღდგენას უპირატესობა ენიჭება, ვინაიდან გასათვალისწინებელია, რომ შრომის უფლება მხოლოდ შრომის სანაცვლო ანაზღაურების მიღების უფლებას არ მოიცავს. იგი ფიზიკური, თუ ინტელექტუალური თვითრეალიზაციის შესაძლებლობაა, რომელიც, ამავდროულად, მომავლის დაგეგმვის, თვითგანვითარებისა და ფინანსური სტაბილურობის გარანტიაცაა. ყველა ამ შესაძლებლობას კომპენსაცია ვერ უზრუნველყოფს, ამიტომ როდესაც მუდმივი ხასიათის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობა ერთმნიშვნელოვნად დგინდება, შრომით ურთიერთობაში აღდგენას მის კომპენსაციასთან შედარებით უპირატესობა ენიჭება. შესაბამისად, კომპენსაციის დადგენამდე სასამართლომ შრომითსამართლებრივ უფლებებში აღდგენა (პირვანდელი სამუშაო, ტოლფასი თანამდებობა) ცალსახად უნდა გამორიცხოს. მით უფრო იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ სასამართლო შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონოდ მიჩნევის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის გზას, ერთი სამართალწარმოების ფარგლებში წყვეტს, მაგალითისათვის, თუ დასაქმებულის აღდგენაზე უარს ეტყვის, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნას 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.

პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის თანამდებობა იყო ნევროლოგის თანამდებობაზე, საიდანაც დადგენილია, რომ იგი გათავისუფლდა უკანონოდ. თუმცა ვინაიდან მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა აღარ არსებობს, გარდა ამისა, არ არსებობს მტკიცებულებები, რომლითაც შესაძლებელია დადგინდეს, რომ არსებობს ამ თანამდებობის ტოლფასი პოზიცია, **სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, ე-----ის პირვანდელ სამუშაო**

ადგილზე აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოებები არსებობს.

13. 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 ე-----ის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა - მართებულად მოხდა დარღვეული უფლების რესტიტუცია კონკრეტული თანხით - 30 000 ლარის ანაზღაურებით.

15. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტმა ვერ შეძლო დაემტკიცებინა გარემოებები, რომელზედაც ამყარებდა თავის მოთხოვნას გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმებასთან დაკავშირებით და გაებათილებინა მტკიცებულებები რომელსაც ეყრდნობა გასაჩივრებული სასამართლო გადაწყვეტილება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დაუსაბუთებლად მიიჩნევს შპს ქ-----ს „მ-----ას“ სააპელაციო საჩივარს 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.

16. 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.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა თვლის, რომ არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველები.

17. 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.

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 53-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. შპს ქ-----ა „მ-----ას“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტებს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით დასაბუთებული განჩინების მხარისათვის გადაცემიდან 21 დღის ვადაში;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე

ამირან ძაბუნაძე