



[← უკან](#)

[«წინა შედეგად»](#)

საკასაციო საჩივარი			
საქმის ნომერი	ას-781-2021	კატეგორია	შრომის სამართლებრივი დავა
თარიღი	23/02/2022	სახეობა	სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ
შედეგი	გაუქმდა და მიღებულია ახალი გადაწყვეტილება	დავის საგანი	სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ

გადაწყვეტილება/განჩინება

საქმე №ას-781-2021

23 თებერვალი, 2022 წელი,
თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა/მოსამართლეები:

ვლადიმერ კაკაბაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
გიორგი მიქაუტაძე,
მირანდა ერემაძე

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელი“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე - ა. ხ. (მოსარჩელე)

შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორი - ა. ხ. (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე - სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელი“ (მოპასუხე)

გასაჩივრებული განჩინება/გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 5 აპრილის გადაწყვეტილება

საკასაციო საჩივრის ავტორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის უარყოფა

შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

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

ა წერილობითი ნაწილი:

1. ა. ხ. (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე ან დასაქმებული) 2009 წლიდან სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელი“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი ან დამსაქმებელი) მუშაობდა.

1.1. 2017 წლის 17 ივლისიდან კი, მოსარჩელე განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოპასუხესთან ტელეპროდუქციის წარმოების ჯგუფში წამყვანის თანამდებობაზე დასაქმდა. ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო - 1129 ლარით (დასაბეგრი) განისაზღვრა.

1.2. შეთანხმების მიხედვით, დასაქმებულის სამუშაო დრო 5 - დღიანი სამუშაო კვირით, კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა - 40 საათით, ხოლო შაბათ-კვირა და საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული უქმე დღეები დასვენების დღედ განისაზღვრა. სამუშაო დღის დაწყების, დასრულებისა და შესვენების დრო შინაგანაწესით დადგინდა (იხ. შეთანხმების მე-4 მუხლი).

1.3. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები საქართველოს კანონმდებლობით, ხელშეკრულებით, შინაგანაწესითა და სხვა შიდა ლოკალური აქტებით წესრიგდებოდა (იხ. შეთანხმების 10.2 მუხლი).

2. მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისას, მოსარჩელე პარალელურად სს „სილქნეტში“ იყო დასაქმებული.

3. მოსარჩელე 2018 წლის 22 მაისს სამსახურში გამოცხადდა - 2 წუთი, 25 მაისს - 41 წუთი, 30 მაისს - 95 წუთი, იმავე წლის 5 ივნისს - 40 წუთი, 11 ივნისს - 71 წუთი და 2 ივლისს - 67 წუთი, ჯამურად 2018 წლის მაისს-ივლისში მოპასუხე სამსახურში დაახლოებით ხუთი საათის მანძილზე იმყოფებოდა (იხ. ამონაწერი თანამშრომელთა აღრიცხვის პროგრამიდან).

4. 2018 წლის 25 ივლისს მოსარჩელეს შეთანხმებით - გათვალისწინებულზე 903.20 ლარით ნაკლები ხელფასი ჩაერიცხა, კერძოდ, 615,82 ლარი. კორპორაციული სატელეფონო მომსახურებაც გაეთიშა.

5. 2018 წლის 1 აგვისტოს მოსარჩელემ ხელფასის დაკლებისა და კორპორაციული ტელეფონის გათიშვასთან დაკავშირებით წერილობით მიმართა დამსაქმებელს.

6. პასუხად დასაქმებულს ზეპირსიტყვიერად განემარტა, რომ გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან.

7. 2018 წლის 15 აგვისტოს დასაქმებულმა წერილობითი განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და იმავე წლის 1 აგვისტოს განცხადებაში მითითებულ საკითხებზე ინფორმაციის მიღება ითხოვა. 2018 წლის 8 ნოემბერს, მოსარჩელემ იმავე წლის 1 და 15 აგვისტოს წერილებზე პასუხის გაცემის მოთხოვნით კვლავ მიმართა მოპასუხეს.

8. დამსაქმებლის 2018 წლის 18 ივლისის #188-კ ბრძანებით (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც სადავო ბრძანება), ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლებას სშკ-ის, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი დაედო საფუძველად.

9. 2018 წლის 6 დეკემბერს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

10. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, წარადგინა როგორც მოთხოვნის გამომრიცხველი, ისე შემაფერხებელი შესაგებელი და მიუთითა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა ობიექტური გარემოების შედეგად, ამასთან, სასარჩელო მოთხოვნა იყო ხანდაზმული.

11. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 4 მარტის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი გასაჩივრებული ბრძანება და მოსარჩელე

აღდგენილ იქნა ტელეპროდუქციის წარმოების ჯგუფის წამყვანის თანამდებობაზე; 2018 წლის 23 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე მოპასუხეს ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის - 1129 (დასაბეგრი) ლარის გადახდა დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

12. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

13. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2021 წლის 5 აპრილის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის იმ პუნქტის შეცვლით, რომლითაც მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ტელეპროდუქციის წარმოების ჯგუფის წამყვანის თანამდებობაზე და 2018 წლის 23 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე მოპასუხეს ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის - 1129 (დასაბეგრი) ლარის გადახდა დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ, მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მოთხოვნა უარყოფილ იქნა; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის - 20 322 ლარის გადახდა დაეკისრა; სხვა ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

13.1. სააპელაციო სასამართლომ მოპასუხის მითითება სარჩელის ხანდაზმულობასთან მიმართებით უარყო, ვინაიდან დამსაქმებელმა თავისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში დასაქმებულისთვის გათავისუფლების ბრძანების ან გათავისუფლების საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემის შესახებ, შესაბამისი მტკიცებულება ვერ წარადგინა.

13.2. სააპელაციო პალატის დასკვნით, ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე სს „ს-ში“ იყო დასაქმებული, გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე მის აღდგენას შეუძლებელს ხდიდა.

14. გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ და მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა, ხოლო დასაქმებულმა შეგებებული საკასაციო საჩივარი წარადგინა.

14.1. კასატორის მტკიცებით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად დაადგინა ის გარემოება, რომ სარჩელი არ იყო ხანდაზმული.

14.2. გარდა ამისა, კასატორის მითითებით, არასწორად დადგინდა ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება უხეშად არ დარღვეულა.

15. დასაქმებულის შეგებებული საკასაციო საჩივარი შემდეგ არგუმენტებზეა დამყარებული:

15.1. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ სს „ს-ი“ არის მაუწყებელი, რადგან ის სატელეკომუნიკაციო ოპერატორია, მისი მოსზრებით, ასეც რომ იყოს, ეს არ არის თანამდებობაზე აღდგენის უარის თქმის საფუძველი.

16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 9 თებერვლის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, საკასაციო საჩივრები ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულია განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულია, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელი უარყოფილ იქნეს, ხოლო შეგებებული საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

17. სსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. **საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ/კასატორმა დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) წარმოადგინა.**

18. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურდა, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველია **საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1** (შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ), **2.2** (შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით), **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), **44-ე** (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), (სადავო ურთიერთობის წარმოშობისას არსებული რედაქცია) ასევე, **საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394.1** (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია, მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და **408.1-ე** (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია, აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები. **თუმცა, სარჩელის წარუმატებლობას მოთხოვნის განხორციელების სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლა განაპირობებს.**

19. სმკ-ს 38.4 (სადავო ურთიერთობის წარმოშობისას არსებული რედაქცია) მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამავე მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. **მე-7 ნაწილის თანახმად კი, 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. ამდენად, **კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრებისთვის დაადგინა სპეციალური - 30-დღიანი ვადა, რაც ემსახურება კანონმდებლის მიზანს, მოკლევადიანი გასაჩივრების პროცედურის შემოღებით აღმოფხვრას გრძელვადიანი შრომითი დავების არსებობა (შდრ.სუსგ. #ას-11-11-2018, 04.03 2019წ; #ას-1418-2018, 13.12.2019წ).**

19.1. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულმა გაუშვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30 - დღიანი ვადა, რამაც სარჩელის ხანდაზმულობა განაპირობა. პალატა განმარტავს, რომ, სსკ-ის 128-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე

ვოცულებია სასადასოვლოა. აღსანიშნავია დასაყენებელი კასიონდებისა გასადავლი სამოქალაქო უფლების დაცვის გარკვეული ვადებით შეზღუდვის აუცილებლობა, რომელიც მყარ სამოქალაქო ბრუნვაზეა ორიენტირებული და მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის გასვლით მხარე კარგავს იმ სამართლებრივ ბერკეტებს, რომელთა საშუალებითაც მოთხოვნის იძულებით აღსრულების შესაძლებლობა ჰქონდა. ხანდაზმულობის ვადის სწორად გამოთვლისათვის უმნიშვნელოვანესია მისი დენის დაწყების მომენტის განსაზღვრა, ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი შეესაბამება დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება, გარდა კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული შემთხვევისა, როდესაც მოთხოვნის წარმოშობის ვადის განსაზღვრა ზოგადი წესისაგან განსხვავებულადაა მოწესრიგებული, მისი წარმოშობა დაკავშირებულია მომენტთან, როდესაც პირმა გაიგო უფლების დარღვევის თაობაზე. სსკ-ის 130-ე მუხლი (ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩათვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ). ხანდაზმულობის ვადის ათვლის დასაწყისის სუბიექტური ფაქტორის განსაზღვრისას პოზიტიურ ცოდნასთან ერთად ბრალეულ არცოდნასაც ითვალისწინებს - დრო, როდესაც უფლებამოსილი პირისათვის უფლების დარღვევის შესახებ ცნობილი გახდა ან გარემოებათა გათვალისწინებით უფლების დარღვევის ფაქტი უნდა შეეტყო. ნორმის აღწერილობითი ნაწილის მითითება - როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო, არ შეიძლება გაგებულ იქნა იმგვარად, რომ გარემოების შეტყობა რაიმე განსაკუთრებულ ფაქტს ან მოვლენას უნდა უკავშირდებოდეს, კანონის ზემოაღნიშნული დანაწესი, პრაქტიკულად, ერთმანეთთან თანხვედნილია და ორიენტირებულია კრედიტორის ობიექტურ აღქმაზე ვალდებულების დარღვევის მიმართ. შრომის კოდექსი უფლების რეალიზაციის ვადის ათვლას სწორედ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების ფაქტობრივად შეტყობის მომენტს უკავშირებს (შდრ. სუსგ. #ას-1298-1218-2015, 15.03.2016წ; #ას-905-871-2016, 02.11.2016წ; 2021 წლის 20 მაისის #ას-790-2020, 20.05.2021წ; #ას-920-2021, 27.10.2021წ).

19.2. დადგენილია, რომ უფლების ფაქტობრივად დარღვევის შესახებ დასაქმებულმა, როგორც თავად სარჩელში უთითებს, 2018 წლის 25 ივლისს შეიტყო, როდესაც შეთანხმებით გათვალისწინებულზე ნაკლები ხელფასის ჩარიცხვისა და კორპორაციული ტელეფონით სარგებლობის უფლების შეწყვეტის თაობაზე დაუკავშირდა დამსაქმებელს და რა დროსაც ზეპირსიტყვიერად ეცნობა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ; ამავე პერიოდიდან მოსარჩელე რეალურადაც აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობას, ამდენად, 2018 წლის 25 ივლისიდან მოსარჩელისთვის სუბიექტურად ცნობილი იყო შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად შეწყვეტის თაობაზე და ვადის ათვლაც სწორედ ამ დროიდან უნდა დაიწყოს.

შესაბამისად, სარჩელის სასამართლოში წარდგენისას გასული იყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრებისთვის დაადგინა სპეციალური - 30-დღიანი ვადა. ამასთან, ხანდაზმულობის ვადის დენის საწყისად 2018 წლის 25 აგვისტო რომც მივიჩნიოთ, როცა დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება საერთოდ აღარ ჩაერიცხა და კიდევ ერთხელ სარწმუნოდ დადასტურდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა, ეს სამართლებრივ სურათს მაინც ვერ შეცვლის, რადგან სარჩელი სასამართლოში აღმრულია - 2018 წლის 6 დეკემბერს, ამდენად სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია, რაც მისი უარყოფის საკმარისი საფუძველია.

20. სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი, გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. „მხარეთა სასარჩელო შესაძლებლობები ხშირად არის ვადით შეზღუდული. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება № 1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ო. ს. და ი. ხ. საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

21. ადამიანის უფლებათა იეროპოლი სასამართლო 1996 წლის 22 ოქტომბრის

გადაწყვეტილებაში საქმეზე „სტაბინგი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ“ განმარტავს: „... ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას მველი სარჩელებისგან, რომლებისგან თავის დაცვაც შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომლებიც, შესაძლოა, დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს“ (პარ.51).

22. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობების გათვალისწინებით, არ არსებობს მოსარჩელის შეგებებული საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველიც.

23. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული 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. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გაწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას, ხოლო, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, შესაბამისად, შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. ამდენად, მოპასუხის სასარგებლოდ მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოებში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 1828,98 (812,88+1016,1) ლარის ანაზღაურება;

24. შეგებებულ საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 408-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 5 აპრილის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ა. ხ-ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. ა. ხ-ს შეგებებული საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
5. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ დაუბრუნდეს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან, 1,098 ლარიდან (საგადახდო მოთხოვნა #12028, გადახდის თარიღი 01.06.2021წ), ზედმეტად გადახდილი 81,9 ლარი, შემდეგი ანგარიშიდან: ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 3 0077 3150;
6. ა. ხ-ს სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოებში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 1828.98 ლარის ანაზღაურება;

საქართველოს უზენაესი სასამართლო

7. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

მოსამართლეები :

ვლადიმერ კაკაბაძე

გიორგი მიქაუტაძე

მირანდა ერემაძე

[← უკან](#)

[«წინა შედეგი»](#)

