



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

საქმე №2ბ/5392-2017

30 მარტი, 2018

წელი

ქ. თბილისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე - გელა ქირია**

აპელანტი (მოპასუხე, დამსაქმებელი) - ს-----ი

წარმომადგენელი - კ---- გ-----

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე, დასაქმებული) - ზ----- ო-----ი
წარმომადგენელი: გ----- ყ-----ი;

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

1.სარეზოლუციო ნაწილი

1.1. ზ----- ო-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა;

1.2. ბათილად იქნა ცნობილი ს-----
-----ის დირექტორის 07.10.2014 წლის №---
ბრძანება ზ----- ო-----ის გათავისუფლების შესახებ;

1.3. ზ----- ო-----ი აღდგენილ იქნა ს-----
-----ის თანამდებობაზე (იხ. 11.07.2017წ.
განჩინება უსწორობის გასწორების შესახებ);

1.4. ს-----
-----ს ზ----- ო-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება 2014 წლის 08 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების
აღსრულებამდე, ყოველთვიური ხელფასის 1550 ლარის
გათვალისწინებით;

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

2. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. მოსარჩელე და მოპასუხე შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში
იმყოფებოდნენ 2004 წლის ოქტომბრიდან 2014 წლის 07 ოქტომბრამდე,
მხარეთა შორის ფორმებული ვადიანი ხელშეკრულებების
საფუძველზე. 2014 წლის 6 მაისიდან გათავისუფლებამდე, მოსარჩელე
დასაქმებული იყო თეატრის ს-----ის
თანამდებობაზე და სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტისთვის,
მისი შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 1550 ლარს (იხ.
ს.ფ. 15-55);

2.2. შრომითი ურთიერთობისას მოსარჩელეს მიმართ რაიმე სახის
დისკრიმინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა. სსიპ ქ-----
-----ის 23.06.2014წ. #--- ბრძანებით, 2014 წლის ივნისის თვეში ზ-----
-- ო-----ს მიეცა მატერიალური წახალისება 1550 ლარის ოდენობით (იხ.
ს.ფ. 57);

2.3. ს-----
-----ის დირექტორის 07.10.2014წ. #--- ბრძანებით, იმავე წლის 8
ოქტომბრიდან ზ----- ო-----ი გათავისუფლდა ს-----
-----ის თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის
პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (იხ. ს.ფ. 58);

2.4. თეატრის დირექტორის 11.11.2014წ. წერილით, მოსარჩელეს

განემარტა, რომ სამსახურიდან მის დათხოვნას საფუძვლად დაედო დაკისრებული მოვალეობების სისტემატურად არაჯეროვანი შესრულება (იხ. ს.ფ. 59);

2.5. 2014 წლის სექტემბრის თვის მდგომარეობით თეატრის მედიასთან და ს-----ის პოზიცია ვაკანტური იყო (იხ. ს.ფ. 62);

3. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლებზე და განმარტა, რომ პროცესის შეჯიბრობითობის პრინციპიდან გამომდინარე, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, ე.ი. მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს.

3.2. განსახილველ შემთხვევაში კი, მოპასუხეს არ მიუთითებია კონკრეტულად, თუ რაში გამოიხატა „დაკისრებული მოვალეობების სისტემატურად არაჯეროვანი შესრულება“ და მოსარჩელეს „პიარსაწინააღმდეგო“ საქმიანობა. აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება წარმოდგენილი არ ყოფილა.

3.3. ამასთან, საქმის მასალებში ასევე არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რომ მოსარჩელესთვის ცნობილი იყო თეატრის ხელმძღვანელის 25.09.2014წ. #---- ბრძანების (ს.ფ. 100, 204) შესახებ, რომლითაც მოსარჩელეს დაევალა უზრუნველყო თეატრის წინააღმდეგ ბოლო პერიოდში გახშირებული ნეგატიური შინაარსის პუბლიკაციებისა და არაბეჭდურ მედია-საშუალებებში გავრცელებული ინფორმაციის უარსაყოფად პრესკონფერენციის ორგანიზება, პრესრელიზის გავრცელება და თეატრის საქმიანობის პოზიტიური მიმართულებით წარმოჩენა. აღნიშნული ბრძანების გამოცემისა და მისთვის გაცნობის ფაქტი, სადავო გახადა მოსარჩელემ.

3.4. სასამართლომ მიუთითა ასევე, რომ საქმეში წარმოდგენილი თეატრის ინსპექტირების, შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დასკვნის თანახმად (ს.ფ. 303-333), მოსარჩელეს გათავისუფლების საკითხთან დაკავშირებით ვერ იქნა წარდგენილი გათავისუფლებული თანამშრომლების დისციპლინალური წარმოების მასალები და გათავისუფლების ობიექტური გარემოების დამადასტურებელი

მტკიცებულება.

4. სამართლებრივი შეფასება

4.1. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლზე, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებებზე შრომის თავისუფლებასთან დაკავშირებით (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997 და №2/2-389, 26.10.2007) და განმარტა, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

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. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. 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 დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე ასევე განმარტა: „...დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის ან/და პროფესიული ვალდებულებების არასათანადო შესრულებისათვის არ შეიძლება, პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორიც არის

შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა (დადგენილი გამონაკლისების გარდა), ხოლო გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა...” (საქ. უზ. სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-106-101-2014წ.).

სშკ-ის 37.1 „ზ“ მუხლი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას არა უმნიშვნელო გადაცდომისა თუ ვალდებულების დარღვევის გამო, არამედ მხოლოდ უხეში დარღვევის შემთხვევაში. თუ რა მიიჩნევა ვალდებულების უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა, მისი სიმძიმის, სიხშირის გათვალისწინებითა და მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების მითითებისა და მათი დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავოა საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდის დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების, სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობას.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე არ მიუთითებს კონკრეტულ ფაქტებს, მოსარჩელის თუ რა ქმედებაში გამოიხატა „პიარსაწინააღმდეგო“ კამპანია, ასევე როგორც ნაკისრ მოვალეობათა სისტემატური დარღვევა და რატომ შეფასდა აღნიშნული იმგვარ უხეშ გადაცდომად, რომ აუცილებელი გახდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სშკ-ის 37.1 „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

საქმის მასალებით არ დგინდება რაიმე ისეთი გარემოების არსებობა, რაც თეატრის ინტერესებისა და მისი საქმიანობის პოზიტიური მიმართულებით წარმოჩენის საწინააღმდეგო მოსარჩელის ქმედებად შეიძლება იქნეს შეფასებული. ამასთან, მხედველობაში იქნა მიღებული ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელის მიმართ არასოდეს ყოფილა

გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი, პირიქით - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე რამდენიმე თვით ადრე მას მიღებული აქვს წამახალისებელი პრემია. შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა ის გარემოებები, რომლებიც აუცილებელს ხდიდა მოსარჩელის მიმართ ყველაზე მძიმე და უკიდურესი ზომის გამოყენებას.

ყოველივე აღნიშნულის გამო, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძვლის არსებობა. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, მოპასუხის მიერ გამოცემული 2014 წლის 07 ოქტომბრის №--- ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.

4.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი.

სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით, მნიშვნელოვანია განისაზღვროს, თუ რა ვადით არსებობდა მხარეთა შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობა.

მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების ვადის დადგენისათვის სასამართლო მიუთითებს შემდეგს: 12.06.2013წ. კანონით საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებებით (რაც 04.07.2013წ.-დან ამოქმედდა), საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი ახლებურად ჩამოყალიბდა. დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1³ ნაწილი ადგენს შემდეგს: თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ

არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა 2004 წლიდან, რომელიც გრძელდებოდა პერიოდულად და შეწყვეტამდე მისი ხანგრძლივობა შეადგენდა 10 წელიწადს. შესაბამისად, ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად მიიჩნეოდა. ამასთან, მხარეთა შორის უვადო ხელშეკრულების არსებობას არც მოპასუხე ხდის სადავოდ.

იმის გათვალისწინებით, რომ თეატრის საშტატო ნუსხამ განიცადა გარკვეული ცვლილებები, მათ შორის ზოგიერთი თანამდებობის სახელწოდებამაც, მოსარჩელემ დააზუსტა მოთხოვნა და მოითხოვა ს-----

-----ის თანამდებობაზე აღდგენა. ის გარემოება, რომ მითითებული თანამდებობა წარმოადგენს გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებული, იგივე ფუნქციის მქონე თანამდებობის (ს-----ი) შეცვლილ სახელწოდებას, დაადასტურა მოპასუხე მხარის წარმომადგენელმაც (იხ. ს.ფ. 339-353).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა, მითითებულ თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე, სასამართლომ მიიჩნია საფუძვლიანად და დააკმაყოფილა სრულად.

4.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა

აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აღნიშნული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

სადავო არ არის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1550 ლარს.

ამდენად, სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა მისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე და მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1550 ლარის ოდენობით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან, 2014 წლის 08 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

5. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

აპელანტი არ იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით

დადგენილად მიჩნეულ გარემოებას, რომ მოსარჩელე არ გაცნობია 25.09.2014 წ. N----- ბრძანებას (ს/ფ 240), რადგან ექსპერტიზის დასკვნით არ დადასტურა ამ დოკუმენტის სიყალბე და უკანა თარიღით მისი შედგენისა და ხელმოწერის ფაქტი. აღნიშნული ბრძანებით მოსარჩელესთვის დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობა კი საფუძვლად დაედო მისი სამსახურიდან დათხოვნას.

აპელანტი ასევე არ იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილად მიჩნეულ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს „პიარსაწინააღმდეგო“ მოქმედებები არ ეფუძვნება კონკრეტულ მტკიცებულებებს. საქმეში წარმოდგენილია მოსარჩელეს ინტერვიუების, პუბლიკაციების და სტატიების ამსახველი მტკიცებულებები, რაც ადასტურებს მიზანმიმართულ ანტიპიარის წარმოებას, რასაც არ მიეცა სათანადო შეფასება გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით.

ამდენად, აპელანტი მიიჩნევს, რომ ფაქტობრივი უსწორობის დაშვების შედეგად სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა დავის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებებს. მაშინ როდესაც სახეზე იყო დაკისრებული მოვალეობების უხეში დარღვევა და ხელმძღვანელის მითითების შეუსრულებლობა, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის უპირობო საფუძველია.

6. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის დასაბუთება

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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმოკრედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის 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.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

6.1. სააპელაციო პალატა იზიარებს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს (მოცემული განჩინების 2.1. – 2.5; 3.2. - 3.4. პუნქტები), მიუთითებს მათზე და დამატებით აღნიშნავს შემდეგს:

დავის შინაარსიდან და აპელანტის პრეტენზიებიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატის კვლევის საგანს წარმოადგენს ის გარემოება, ჰქონდა თუ არა ადგილი სამსახურებრივი მოვალეობების ისეთ უხეშ დარღვევას, რასაც კანონმდებელი უკავშირებს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნას.

პირველ რიგში პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო

ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოუდგენელია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით „შრომა თავისუფალია“ ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი

ელემენტი, ხოლო

ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ, სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა

მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად.

6.2. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტის ძირითადი პრეტენზია მდგომარეობს მასში, რომ დასაქმებულმა უხეშად დაარღვია დამსაქმებლის 25.09.2014 წ. N---- ბრძანებით მისთვის დაკისრებული ვალდებულებები და თეატრის საქმიანობის პოზიტიურად წარმოჩენის ნაცვლად ეწეოდა პიარსაწინააღმდეგო საქმიანობას. დასაქმებული (მოსარჩელე) არ ეთანხმება აღნიშნულს და მიუთითებს, რომ ხსენებული ბრძანება შეიქმნა მხოლოდ სარჩელის სასამართლოში აღძვრის შემდეგ, ბრძანება მისთვის არ გადუციათ და არც მის შინაარსს არ გაცნობია.

აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელეს ინიციატივით საქმეზე ჩატარებული ექსპერტიზის დასკვნით არ დადასტურდა ბრძანების უკანა თარიღით შედგენისა და ხელმოწერის ფაქტი, ანუ სადავო ბრძანების სიყალბე არ დადასტურდა. თუმცა, პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ აპელანტის განმარტებით, დამსაქმებლის სადავო ბრძანება, რომელიც ეხებოდა მხოლოდ მოსარჩელეს, პირადად მას არ ჩაბარებია (არც ფოსტით არ გაგზავნია), არამედ ადრესატისთვის გაცნობის მიზნით გამოქვეყნდა თვალსაჩინო ადგილზე (საინფორმაციო დაფაზე), რაზეც მითითებულია სადავო ბრძანების მესამე პუნქტში (ს/ფ 240, ტ.1). აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებელს, რომელის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს სადავო ბრძანების დასაქმებულისათვის ჩაბარების (გაცნობის) დადასტურება, იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ ეს ბრძანება ნამდვილად განთავსდა საინფორმაციო დაფაზე, არ წარმოუდგენია. აღნიშნულის დასადასტურებლად მხოლოდ მრძანების მესამე პუნქტზე მითითება საკამარისი არ არის, მაშინ როდესაც ამ ბრძანების არსებობას და მითუმეტეს მის გამოქვეყნებას საინფორმაციო დაფაზე კატეგორიულად უარყოფს დასაქმებული (მოსარჩელე). ასევე, აუხსნელია რა აუცილებლობამ განაპირობა, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებით სადავო ბრძანების მოსარჩელესთვის გაცნობა საჯარო გამოქვეყნების გზით, მაშინ როდესაც საქმეში მრავლადაა წარმოდგენილი შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებით დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებები, რომლებიც შეეხება როგორც ცალკეულ პირებს, ისე გარკვეულ პირთა წრეს და თეატრის მთელ კოლექტივს, თუმცა სადავო ბრძანების მე-3 პუნქტის მსგავს მითითებას (გაცნობის წესს) არც ერთი მათგანი არ შეიცავს (იხ.ტ.1, ს/ფ 162-164; 168 - 214). ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ აპელანტმა ვერ დაადასტურა სამხატვრო ხელმძღვანელის 25.09.2014 წ. N-

---- ბრძანების მოსარჩელესთვის ჩაბარების (გაცნობის) ფაქტი. შესაბამისად, საფუძველს მოკლებულია აპელანტის არგუმენტი, რომ მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია ამ ბრძანებით მისთვის დაკისრებული მოვალეობები და ნაცვლად თეატრის საქმიანობის პოზიტიურად წარმოჩენისა, რომ ეწეოდა პიარსაწინააღმდეგო საქმიანობას.

ამასთან, პალატა მიიჩნევს, რომ თეატრის სამხატვრო ხელმძღვანელის 25.09.2014 წ. N----- ბრძანების მოსარჩელესთვის ჩაბარების პირობებშიც, მაინც არ იკვეთება ამ ბრძანებით გათვალისწინებული მოვალეობების უხეშად დარღვევის ფაქტი, შემდეგ გარემოებათა გამო:

პალატა მიუთითებს, რომ მოსამზადებელ სხდომაზე დამსაქმებელმა (მოპასუხემ) მტკიცებულების სახით წარმოადგინა საჯარო პუბლიკაციები, რაც მისი აზრით ადასტურებს მოსარჩელეს მიერ დაკისრებული მოვალეობების უხეშად დარღვევის ფაქტს (იხ. ტ.1, ს/ფ 100 - 113). სწორედ ამ მტკიცებულებების არასათანადო შეფასებაზე აპელირებს აპელანტი და მიიჩნევს, რომ აღნიშნული პუბლიკაციები უტყუარად ადასტურებენ მოსარჩელეს მხრიდან თეატრის საქმიანობის პოზიტიურად წარმოჩენის საწინააღმდეგო მოქმედებებს, ანუ „ანტიპიარს“. პალატამ გაანალიზა აღნიშნული მტკიცებულებები და აღნიშნავს შემდეგს: თეატრის სამხატვრო ხელმძღვანელის N----- ბრძანება გამოიცა 25.09.2014 წ. და მის შესასრულებლად განისაზღვრა 10 დღე. აპელანტის ლოგიკით, წარმოდგენილი მტკიცებულებები უნდა ადასტურებდეს მოსარჩელეს მიერ 26.09.2014წ-დან მასობრივი ინფორმაციის საშუალებით თეატრის საქმიანობის პოზიტიურად წარმოჩენის საწინააღმდეგოდ გავრცელებულ ინფორმაციას. სინამდვილეში, აღნიშნული პუბლიკაციების უმრავლესობა გავრცელებულია 23.09.2014წ. – 25.09.2014წ. პერიოდში და შეიცავს ინფორმაციას თეატრში შექმნილი არაჯანსაღი ვითარების შესახებ, სამხატვრო ხელმძღვანელის მიერ თანამშრომლების მიმართ განხორციელებული ზეწოლისა და მათი უსაფუძვლო დათხოვნების შესახებ და მხოლოდ ორი პუბლიკაცია გამოქვეყნდა 2014 წლის 26 და 29 სექტემბერს (ს/ფ 105 და 106), რომლებიც შეეხება თეატრის სამხატვრო ხელმძღვანელის სამართალდამრღვევად ცნობას და მისი 800 ლარით დაჯარიმებას სახალხო დამცველის მოთხოვნის შეუსრულებლობის გამო. ამასთან, არც ერთი პუბლიკაცია არ ეყრდნობა მოსარჩელეს მიერ მიწოდებულ ინფორმაციას ან მის ინტერვიუს. შესაბამისად, ცალსახაა, რომ მითითებული პუბლიკაციები არ გამოხატავს მოსარჩელეს შეხედულებას სადავო საკითხებზე და გაუგებარია როგორ უნდა ადასტურებდნენ ისინი თეატრის საქმიანობის პოზიტიურად წარმოჩენის

საწინააღმდეგო მოქმედებებს. სხვა მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა მოსარჩელეს მიერ დაკისრებული მოვალეობების უხეში დარღვევის ფაქტს, წარმოდგენილი არ ყოფილა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმის მასალებით არ დასტურდება მოსარჩელესთვის 25.09.2014 წ. N----- ბრძანებით რაიმე დავალების მიცემისა და დაკისრებული მოვალეობების უხეში დარღვევის/შეუსრულებლობის ფაქტი. ამასთან, პალატა მხედველობაში იღებს შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დასკვნას (იხ. ტ.1 ს/ფ 303 - 334), რომლის თანახმად, ინსპექტირების პერიოდში თეატრის საქმიანობაში გამოვლინდა მნიშვნელოვანი დარღვევები, როგორც შემოქმედებითი, ისე ფინანსური მართვის კუთხით. დაშვებულმა დარღვევებმა კოლექტივში შექმნა არაჯანსაღი სამუშაო გარემო, რასაც მოჰყვა თანამშრომელთა უკანონო გათავისუფლება და თანხების არამიზნობრივად ხარჯვა. დასკვნაში ხაზგასმით აღინიშნა, რომ ადმინისტრაციის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი თანამშრომელთა, მათ შორის მოსარჩელეს გათავისუფლების ობიექტური გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულება. ასევე საგულისხმოა, რომ სამსახურიდან დათხოვნამდე ოთხი თვით ადრე თეატრის სამხატვრო ხელმძღვანელის 23.06.2014წ. N131 ბრძანებით სანიმუშო საქმიანობისათვის მოსარჩელეს მიეცა მატერიალური წახალისება 1500 ლარის ოდენობით, ხოლო საქართველოს კულტურისა და ძეგლთა დაცვის მინისტრის მ/შ 20.03.2014წ. N----- ბრძანებით მოსარჩელე ასრულებდა თეატრის სამხატვრო ხელმძღვანელის მოვალეობებს. ყოველივე აღნიშნული ადასტურებს მოსარჩელეს მხრიდან არა თეატრის საზიანო საქმიანობას, არამედ მის კეთილსინდისიერ დამოკიდებულებას დაკისრებული მოვალეობისადმი და მის მიმართ მაღალ ნდობას.

აღნიშნულის გათვალისწინებით სააპელაციო პალატა იზიარებს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობებს და დასკვნას, რომ არ არსებობს სშკ-ის 37.1 „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მოსარჩელეს სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლები და მართებულად გაბათილდა საამსახურიდან დათხოვნის შესახებ სადავო ბრძანება, თანახმად სკ-ის 54-ე მუხლისა.

6.3. სააპელაციო პალატა ასევე იზიარებს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობებს და დასკვნას იმის თაობაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ

სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, თანახმად სშკ-ის 38.8 მუხლისა.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელეს მიერ დაკავებული თანამდებობა დღეისათვის არსებობს შეცვლილი სახელწოდებით და ვაკანტურია. აღნიშნულ გარემოებას სადავოდ არ ხდის დამსაქმებელიც. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელემ დააზუსტა მოთხოვნა და სწორედ ამ თანამდებობაზე აღდგენა მოითხოვა.

იმის გათვალისწინებით, რომ შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა აღემატებოდა 30 თვეს და სახეზე იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება (ეს გარემოება აპელანტს სადავო არ გაუხდია), გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნილი მოსარჩელე მართებულად იქნა აღდგენილი ს-----

-----ის თანამდებობაზე.

6.4. რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხს, პალატა აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომითი ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად ითვლება ისეთი ვითარება, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეებების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ამავე დროს არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. იძულებითი განაცდური არის ზიანი, რომელიც დამსაქმებელმა მიაყენა დასაქმებულს სამსახურიდან მისი არამართლობიერად დათხოვნის შედეგად. ანაზღაურებას ექვემდებარება მიუღებელი შემოსავალი, რომელიც პირმა ვერ მიიღო და რომელსაც ის მიიღებდა ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო (სშკ-ის 44-ე, 32.1, სსკ-ის 408-ე, 411-ე მუხლები).

პალატა აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას დადგენილი იქნა ახალი გარემოება, კერძოდ, სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ, 2015 წლის ივლისიდან მოსარჩელე დასაქმდა და დღემდე მუშაობს ქ. ქუთაისში, ს-----

-----ის თანამდებობაზე, სადაც მისი ყოველთვიური ფიქსირებული ხელფასი შეადგენს 800 ლარს. ანუ, სახეზე გვაქვს ისეთი ვითარება, რომ სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ, მოსარჩელე დასაქმდა და გააჩნია გარკვეული შემოსავალი. შესაბამისად, მიუღებელ შემოსავალს და ზიანს წარმოადგენს არა 1550 ლარი, არამედ 750 (1550-800) ლარი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. შესაბამისად, ამ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვით ასანაზღაურებელი თანხა უნდა განისაზღვროს შემდეგნაირად: დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2014 წლის 8 ოქტომბრიდან 2015 წლის ივნისის ჩათვლით 1500 ლარი, ხოლო 2015 წლის ივლისის თვიდან აღდგენამდე 750 ლარი, ყოველთვიურად.

6.5. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის და სამსახურში აღდგენის ნაწილში დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებებს, რის შედეგადაც სასამართლო მივიდა დავის სწორ გადაწყვეტამდე. შესაბამისად, სააპელაციო საჩივრებში მითითებული გარემოებები ამ ნაწილში არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ - სამართლებრივ საფუძვლებს. ხოლო იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, სასამართლო ხარჯები ეკისრება აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით და უნდა დარჩეს ბიუჯეტში გადახდილად.

**სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ
და ა დ გ ი ნ ა :**

1. ს-----
-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით (სარეზოლუციო ნაწილის 2.2. პუნქტის ნაწილში) მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. ზ----- ო-----ის სარჩელი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილების 2.2. პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად:

„2.2. ს-----
-----ს ზ----- ო-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2014 წლის 8 ოქტომბრიდან 2015 წლის ივნისის ჩათვლით, ყოველთვიურად 1500 ლარი, ხოლო 2015 წლის ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე (აღდგენამდე) 750 ლარი, ყოველთვიურად.“

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება დანარჩენ ნაწილში დარჩეს უცვლელად;

5. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით და უნდა დარჩეს ბიუჯეტში გადახდილად;

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი), თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე 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
ქირია**

ბელა