



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

02 აგვისტო, 2018 წელი
თბილისი
საქმე №2ბ/7042-17

ქ.

**თავმჯდომარე, მომხსენებელი მოსამართლე - ვანო წიკლაური
მოსამართლეები: ეკატერინე ცისკარიძე, დიანა ბერეკაშვილი**

სხდომის მდივანი - ნატო მახარაშვილი, გვანცა კომბეგაშვილი

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი განხილვით

I. აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე - სს „თ-----“

წარმომადგენელი - ა---- ა-----ი, ზ----- ქ-----ი

II. აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე - დ----- ქ-----

წარმომადგენლები - თ-- ლ-----ი

დავის საგანი - თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილება

I აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

II აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილებით დ----- ქ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი სს „თ-----ს“ 2--- წლის 18 ივნისის #1--- ბრძანება დ----- ქ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. სს „თ-----ს“ დ----- ქ-----ს სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2--- წლის 18 ივნისიდან 2--- წლის 2 ნოემბრის ჩათვლით პერიოდში, მისი თანამდებობრივი სარგოს, თვეში 15 810 ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით. დ----- ქ-----ს სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის, თანამდებობაზე აღდგენამდე იძულებითი განაცდურისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. 2--- წლის 1 ოქტომბრიდან დ----- ქ-----ს მუშაობდა სს „თ-----ში“ სხვადასხვა თანამდებობაზე, განსაზღვრული ვადებით, სხვადასხვა შრომის ანაზღაურების პირობებით დადებული შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულებები, ბრძანებები (ს.ფ. 19-46);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.2. 2--- წლის 6 ოქტომბრიდან, სს „თ-----ს“ ადმინისტრაციასა და პროფკომიტეტს შორის დადებული კოლექტიური ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის თანახმად, ვადიანი შრომითი კონტრაქტების საფუძველზე 3 წლის და მეტი ხნის მანძილზე მომუშავე სხვადასხვა თანამშრომელთან ერთად, მოსარჩელე დ----- ქ-----ს გადაყვანილ იქნა მუდმივ საშტატო ერთეულზე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 06.10.2---წ. #კ-260 ბრძანება (ს.ფ. 71);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.3. 2--- წლის 1 ნოემბრიდან დ----- ქ-----ს გადაყვანილ იქნა ე----- გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობიდან სს „თ-----ს“ ე-----ს - დირექტორად 31.10.2017წ-მდე, მათ შორის, სამი თვის საგამოცდო ვადით, ხელფასის 6500 ლარის ანაზღაურებით.

2--- წლის 27 დეკემბრის ბრძანებით მოსარჩელეს, მოტივირებული და ეფექტიანი

მუშაობის უზრუნველყოფის მიზნით, “ი----- რ-----“-ის რეკომენდაციით და კომპანიის გადაწყვეტილებით 2007 წლის 1 იანვრიდან დაენიშნა პერსონალური დანამატი ხელფასზე 7100 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 01.11.2---წ. #კ-285 ბრძანება (ს.ფ. 47);
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.49-52);
- 27.12.2---წ. კ-355 ბრძანება (ს.ფ.68);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.4. დ---- ქ-----სა და სს „თ----ს“ შორის გაფორმებული 2--- წლის 3 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულების ვადა იმავე პირობებით გაგრძელებული იქნა რამდენიმეჯერ, 2--- წლის 31 ოქტომბრის, შემდგომ, 2--- წლის 2 ნოემბრის ჩათვლით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანებები, შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ. 54- 61);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.5. 2--- წლის 3 ნოემბრიდან დ---- ქ-----ს, ამჯერად უკვე როგორც კომერციული საქმიანობის სამმართველოს დირექტორს, შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაუგრძელდა არაერთხელ, თითოეულ შემთხვევაში ერთი წლით, შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის ბოლო შეთანხმებითა და 25.10.2---წ. ბრძნების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2--- წლის 2 ნოემბრის ჩათვლით დროის მონაკვეთი.

2--- წლის 3 ნოემბრიდან, შრომის ხელშეკრულების 5.1 პუნქტში შეტანილი ცვლილების თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურებად განისაზღვრა ხელფასი 15810 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანებები (ს.ფ. 60, 62, 64, 66);
- ცვლილებები შრომის ხელშეკრულებაში (ს.ფ.61, 63, 65, 67);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.6. სს „თ-----ს“ 18.06.2---წ. #კ---- ბრძანებით კომერციული საქმიანობის სამმართველოს კომერციული დირექტორი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, პირადი განცხადების საფუძველზე, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 18.06.2---წ. #კ--- ბრძანება (ს.ფ. 72);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.7. 2--- წლის 14 ივნისიდან 29 ოქტომბრის ჩათვლით სამსახურიდან თანამშრომლების დათხოვნის ფაქტის შესწავლის მიზნით პროფკომიტეტის წევრთა მონაწილეობით შექმნილი სს „თ-----ს“ ადმინისტრაციის კომისიის 2--- წლის 1 ნოემბრის დასკვნით დადგენილ იქნა, რომ „2--- წლის 14 ივნისიდან ყოფილი ხელისუფლების მხრიდან აქტიურად დაიწყო სს „თ-----ს“ როგორც ფინანსური, ასევე ადამიანური რესურსების გამოყენება წინასაარჩევნო მიზნებისათვის, რაც გამოიხატა ზ----- ა-----ის და სხვების ხელმძღვანელ თანამდებობზე დანიშვნით, რასაც შედეგად მოყვა სს „თ-----ს“ თანამშრომელთა მხრიდან ე.წ. „საკუთარი განცხადების“ საფუძველზე სამსახურიდან გათავისუფლება. აღნიშნული ხორციელდებოდა სს „თ-----ს“ ახალი ხელმძღვანელობის მხრიდან იძულების, შანტაჟის და დაშინების მეთოდების გამოყენების გზით.“

აღნიშნულიდან გამომდინარე, კომისიის მიერ რეკომენდირებული იქნა: 1. განხორციელებულიყო 2--- წლის 14 ივნისიდან 29 ოქტომბრის ჩათვლით სს „თ-----ს“ მიღებული თანამშრომლების გათავისუფლება; 2. დაბრუნებულიყო იმავე პერიოდში სს „თ-----ს“ ე.წ. „საკუთარი განცხადების“ საფუძველზე გათავისუფლებული ყველა თანამშრომელი გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე; 3. ასევე დაბრუნებულიყვნენ ამავე პერიოდში დაქვეითებული თანამშრომლები დაქვეითებამდე დაკავებულ თანამდებობებზე.

სს „თ-----ს“ გენერალური დირექტორის ა. მ-----ს 08.11.2---წ. წერილით კომერციული დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელსა და პერსონალური მართვის დეპარტამენტის ხელმძღვანელს დაევალა, 2--- წლის 12 ნოემბრის ჩათვლით მოემზადებინა კონკრეტული შემოთავაზებები (პერსონალური სია) 2--- წლის ივნისი- ოქტომბრამდე პერიოდის განმავლობაში პირადი განცხადებით გათავისუფლებულ თანამშრომელთა სს „თ-----ს“ სამსახურში მიღების თაობაზე იგივე თანამდებობებზე და იგივე ხელფასის განაკვეთით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- კომისიის გადაწყვეტილება (ს.ფ. 74);
- კომპანიის გენერალური დირექტორის დავალება (ს.ფ.75)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.8. თანამშრომელთა ნაწილი შესაბამის თანამდებობებზე აღდგენილი იქნა უშუალოდ სს „თ-----ს“ გადაწყვეტილებით, ხოლო ნაწილი, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 26.11.2---წ. კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების საფუძველზე, რომლითაც დადგენილი იქნა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულთა განცხადებებზე ხელმოწერა ხდებოდა მათ მიმართ, ასევე მათი ოჯახის წევრების მისამართით,

მოპასუხის მხრიდან განხორციელებული მუქარის, ძალადობის, დაშინების და ამასთან, მოტყუების საფუძველზე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, სააპელაციო და საკასაციო სასამართლოების განჩინებები (ს.ფ. 76-104, 105-131, 133-139);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.9. სასამართლოში სარჩელის შეტანამდე დ----- ქ-----მა განცხადებით მიმართა სს „თ-----ს“ სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით, თუმცა სს „თ-----მა“ აღნიშნული განცხადება დატოვა პასუხგაუცემელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2--- წლის 21 იანვრის წერილი სს „თ-----ს“ გენერალურ დირექტორს (ს.ფ.140-141).

პირველი ინსტანციის სასამართლომ განსახილველ საქმეზე დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.10. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მითითება იმის შესახებ, რომ მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით.

სს „თ-----ს“ ადმინისტრაციასა და საქართველოს მომსახურების სფეროს, ადგილობრივი და კომუნალური მეურნეობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს შორის გაფორმებული კოლექტიური ხელშეკრულების 2.2 პუნქტის თანახმად, პროფკავშირის რეკომენდაციის საფუძველზე, ადმინისტრაციისა და პროფკავშირის შეთანხმებით, კომპანიაში განსაზღვრული ვადიანი შრომითი კონტრაქტის საფუძველზე 3 წლის და მეტი ხნის მანძილზე მომუშავე მუშაკი გადაყვანილ უნდა იქნეს უვადო საკონტრაქტო სისტემაზე პროფკავშირის რეკომენდაციის საფუძველზე (ს.ფ. 176-186).

ამდენად, კოლექტიური ხელშეკრულება ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას გააფორმოს დასაქმებულთან უვადო ხელშეკრულება, თუმცა აღნიშნულისათვის უნდა არსებობდეს ერთდროულად ორი წინაპირობა: 1) მუშაკი კომპანიაში დასაქმებული უნდა იყოს 3 ან მეტი დროის მანძილზე და, იმავდროულად, 2) მუშაკის უვადო საკონტრაქტო სისტემაზე გადაყვანის თაობაზე რეკომენდაცია უნდა გასცეს პროფკავშირმა.

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ დ----- ქ----- სს „თ-----ში“ დასაქმებული იყო 3 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში სხვადასხვა თანამდებობებზე. ასევე დადგენილია, რომ 2--- წლის 6 ოქტომბრიდან, სს „თ-----ს“ ადმინისტრაციასა და პროფკომიტეტს შორის დადებული კოლექტიური

ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის შესაბამისად, პროფკომიტეტის რეკომენდაციის საფუძველზე, მოსარჩელე დ---- ქ-----, როგორც ე----- გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსი, გადაყვანილ იქნა მუდმივ საშტატო ერთეულზე.

2--- წლის 1 ნოემბრიდან მხარეთა - „თ-----სა“ და დ---- ქ-----ს შეთანხმებით, არსებითად შეიცვალა იქამდე მოქმედი შრომით-სახელშეკრულებო პირობები - მოსარჩელე დანიშნული იქნა ახალ, სს „თ-----ს“ ე----- დირექტორის თანამდებობაზე. ასევე შეიცვალა პირობა ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებით და იგი განისაზღვრა ერთი წლით, საიდანაც სამი თვე ჩაითვალა საგამოცდო პერიოდად. ამასთან, შეიცვალა მოსარჩელის შრომის ანაზღაურების ოდენობა (იგი თავიდან განისაზღვრა 6500 ლარით, იმავე წლის 27 დეკემბრიდან, დამატებით, ასევე 7100 ლარის ოდენობის დანამატით, ხოლო მოგვიანებით, ხელფასის ოდენობად განისაზღვრა 15810 ლარი). აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, მხარეთა შეთანხმებით არაერთხელ გაგრძელდა და 2--- წლის 3 ნოემბრის ხელშეკრულებაში ბოლო ცვლილების შეტანის შედეგად მისი მოქმედების ვადად 2--- წლის 2 ნოემბრის ჩათვლით პერიოდი მიეთითა (ს.ფ.67). საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება და ასეთის არსებობაზეც არ მიუთითებს მოსარჩელე, რომ ახალ თანამდებობაზე გადაყვანის შემდგომ, სამ წელზე მეტი ხნის მანძილზე საქმიანობის შემდეგ, პროფკავშირმა გასცა ხელახალი რეკომენდაცია დ---- ქ-----ს სს „თ-----ს“ ე----- დირექტორის/კომერციული დირექტორის თანამდებობაზე უვადოდ გამწესების თაობაზე, რაც დამსაქმებელს დაავალდებულებდა მოსარჩელესთან განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმებას. ამასთან, იმ შემთხვევაშიც, თუ მოსარჩელე მიიჩნევდა, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების 2.2. პუნქტი მას უფლებამოსილს ხდიდა, მოეთხოვა დამსაქმებლისათვის უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადება, მას სარჩელის აღძვრამდე დამსაქმებლისათვის ასეთი მოთხოვნით არ მიუმართავს და 2--- წლის ნოემბრის ხელშეკრულების, მასში ცვლილებების შეტანის ხელშეკრულებებზე ხელმოწერით იგი ეთანხმებოდა მისი მოქმედების ვადის განსაზღვრის თაობაზე პირობას.

სასამართლომ ასევე ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზეც, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისათვის მოქმედი რედაქციით შრომის კოდექსი მხარეთა შეთანხმების მიუხედავად, მათ შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობის ხანგრძლივობის გათვალისწინებით ხელშეკრულების უვადოდ მიჩნევის წესს არ ადგენდა, შესაბამისად, არ არსებობს არც მოქმედი შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12-13 ნაწილების საფუძველზე მოსარჩელის განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებულად მიჩნევის საფუძველი.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომის ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც დ---- ქ----- კომპანიაში დასაქმებული იყო ე----- გაყიდვების დირექტორის/კომერციული საქმიანობის სამმართველოს

კომერციული დირექტორის თანამდებობაზე (საიდანაც გათავისუფლდა სარჩელით სადავო ბრძანებით), მოქმედებდა 2--- წლის 2 ნოემბრის ჩათვლით.

2.11. სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის მითითება იმის შესახებ, რომ დაკავებული თანამდებობის საკუთარი სურვილით დატოვების თაობაზე 18.06.2--წ. განცხადებაზე (ს.ფ.73) ხელმოწერა გაკეთებულია მის მიმართ განხორციელებული იძულების, ზეწოლისა და მუქარის შედეგად.

სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

მოცემული კატეგორიის დავის სწორად გადაწყვეტის მიზნებისათვის, სასამართლოს მიაჩნია, რომ გამოყენებული უნდა იქნეს მტკიცების ტვირთის განაწილების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში მოქმედი სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც, მოსარჩელემ უნდა დაადასტუროს გარემოებები, რომლებზეც იგი ამყარებს სასარჩელო მოთხოვნას, ხოლო მოპასუხემ კი ის გარემოებები, რომლებსაც შესაგებელი ეფუძნება.

თანამდებობიდან გათავისუფლების მოთხოვნით მოსარჩელის მიერ ხელმოწერილი განცხადების არსებობის პირობებში, მოქმედებს აღნიშნულ დოკუმენტში მხარის მიერ გამოხატული ნების ნამდვილობის პრეზუმფიცია. საწინააღმდეგოს დადასტურება კი იმ მხარის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, რომელიც აღნიშნულ განცხადებას სადავოდ ხდის. შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე, ნების ფორმირებაზე ზემოქმედების დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარმოდგენა მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენს.

დ----- ქ-----ს განმარტებით, შექმნილი ვითარების გამო სს „თ-----ს“ მაღალი თანამდებობის პირები მას სთავაზობდნენ, ან „მოეგვარებინა ხელისუფლებასთან ურთიერთობები, ან მას უნდა დაეტოვებინა არამარტო თანამდებობა, არამედ ქვეყანაც კი“. მისივე მითითებით, მისი და მისი ოჯახის წევრების მიმართ ხორციელდებოდა მუდმივი თვალთვალი, ასევე, მისი ოჯახის წევრებთან მუქარის (შვილთან დაკავშირებით) შინაარსის მქონე სატელეფონო საუბრები, რამაც საბოლოოდ მიაღებინა გადაწყვეტილება, ხელი მოეწერა სამსახურიდან გათავისუფლების განცხადებაზე და დროებით

დაეტოვებინა საქართველოს ტერიტორია.

აღნიშნული გარემოებები დაადასტურეს მოწმის სახით სასამართლოს სხდომაზე დაკითხულმა პირებმაც, რ----- კ-----მა (29.01.2016წ. სხდ. ოქმი 16:34:22), გ----- ა-----მა (იხ. სხდ. 29.01.2016წ. სხდ. ოქმი 17:25:33:39-17:25:54), ირინე კ-----მა (იხ. 29.01.2016წ. სხდ. ოქმი 17:31:28), მ----- ქ-----მ (14.03.2017წ. სხდ. ოქმი 14:23:44). საქმეში წარმოდგენილი მოსარჩელის პასპორტის ასლით ასევე დგინდება, რომ განცხადების შედგენიდან რამდენიმე დღეში, 2--- წლის 22 ივნისს დ----- ქ-----მა დატოვა ქვეყანა და დაბრუნდა 2--- წლის 8 ოქტომბერს. იმ ფაქტს, რომ 2--- წლის 14 ივნისიდან 29 ოქტომბრის ჩათვლით პერიოდში (რა პერიოდშიც არის შედგენილი მოსარჩელის ხელმოწერილი განცხადებაც) სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ პირადი განცხადებების თანამშრომელთა მხრიდან შედგენა მათი თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად არ განხორციელებულა, ადასტურებს ასევე პროფკომიტეტის წევრთა მონაწილეობით შექმნილი სს „თ-----ს“ ადმინისტრაციის კომისიის 2--- წლის 1 ნოემბრის დასკვნის შინაარსიც.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად, საქმეზე შეკრებილი მტკიცებულებების ერთობლიობაში შინაგანი რწმენით შეფასების საფუძველზე, სასამართლოს დადასტურებულად მიაჩნია, რომ მართლაც ჰქონდა ადგილი ისეთი გარემოებებსა და ისეთი სახის ზემოქმედებას, რამაც გავლენა მოახდინა მოსარჩელის მიერ გამოვლენილი ნების ნამდვილობაზე და, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 18.06.2---წ. განცხადებაზე ხელმოწერა იყო მისი იძულების (მათ შორის, ოჯახის წევრის მიმართ მუქარის) შედეგი. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, რაიმე გარემოება, რამაც განაპირობა დასაქმებულის რეალური სურვილი, უარი ეთქვა მაღალანაზღაურებად იმ სამუშაოზე, სადაც იგი მრავალი წლის განმავლობაში წარმატებით ასრულებდა უფლებამოვალეობებს, საქმის მასალებით არ იკვეთება.

2.12. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია იმის შესახებ, რომ სარჩელი ხანდაზმულია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილისა და ასევე, სამოქალაქო კოდექსის 89-ე მუხლის საფუძველზე.

სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) ახალი რედაქციით ჩამოყალიბდა 12.06.2---წ. განხორციელებული ცვლილებების შედეგად და იგი ამოქმედდა 04.07.2---წ. აღნიშნული ცვლილებებით კანონმდებელმა ახლებურად მოაწესრიგა შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის წესი, კონკრეტულად განსაზღვრა ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა, რასაც დაუკავშირდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ერთთვიანი ვადის დაწესება. ამასთან, ერთთვიანი ვადის ათვლას კანონმდებელი ერთ შემთხვევაში უკავშირებს დასაქმებულის მიერ შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მიღებას (შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილი), ხოლო მეორე შემთხვევაში, დამსაქმებლის უარს, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები (შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილი). აღნიშნული პირობების დაწესებით კანონმდებელმა გარკვეულწილად დააბალანსა ერთი მხარის ვალდებულება დასაქმებულს წინასწარ აცნობოს სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და მეორე მხარის ვალდებულება - ხანდაზმულობის შემჭიდროებულ ვადაში განკარგოს თავისი უფლება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრებასთან დაკავშირებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა. გათვალისწინებით იმისა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომწესრიგებელ ნორმაში ცვლილებები განხორციელდა 12.06.2004 წ., რაც ამოქმედდა 04.07.2004 წ., ხოლო მოსარჩელე დ.-----ქ-----თან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2004 წლის 18 ივნისს, წინამდებარე დავის გადასაწყვეტად გამოყენებული ვერ იქნება მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების შემდგომ კოდექსში შეტანილი ცვლილებების შედეგად ამოქმედებული ნორმები. ამასთან, როგორც უკვე აღინიშნა, კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ერთიანი ვადის დაწესება დაუკავშირა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გარკვეულ პროცედურებს, რა პროცედურებიც განსახილველ შემთხვევაში, ბუნებრივია, დაცული ვერ იქნებოდა.

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. გათვალისწინებით იმისა, რომ მხარეთა შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს მოქმედი შრომის კოდექსი ბრძანების გასაჩივრების ხანდაზმულობის რაიმე სპეციალურ ვადას არ ითვალისწინებდა, მასზე ვრცელდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლით დადგენილი, სახელშეკრულებო მოთხოვნებისათვის გათვალისწინებული ხანდაზმულობის 3 წლიანი ვადა, რომლის ფარგლებშიც, 17.02.2004 წ. აღძრულია წინამდებარე სარჩელი.

რაც შეეხება მოპასუხის მითითებას საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 89-ე მუხლით დადგენილი იძულებით დადებული გარიგების შეცვლისათვის დადგენილ ერთწლიან ვადაზე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნული ვერ დაედება საფუძვლად აღძრული სარჩელის ხანდაზმულად მიჩნევასა და ამ

საფუძვლით მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილებით განმარტებული იქნა, რომ „...თუკი იძულებისა და მოტყუების საფუძველზე, შემცილებელ პირს ადგება ზიანი, ასეთ შემთხვევაში, როგორც იძულება, ისე მოტყუება უნდა განვიხილოთ არა მარტო, როგორც გარიგების ბათილობის სახელშეკრულებო გარემოებანი, არამედ, როგორც დაუშვებელი მოქმედებანი... იძულება იმდენად აშკარად და უხეშად ხელყოფს ნების თავისუფლების მდგომარეობას, რომ ზოგჯერ იგი დელიქტის სახესაც ღებულობს...“, „...შესაბამისად, უნდა გამოვიყენოთ 408-ე და 992-ე მუხლების წესები. ზიანის ანაზღაურება უნდა მოხდეს მისგან დამოუკიდებლად, ნების გამოვლენა შეცილებულია თუ არა. ამდენად, მოთხოვნა ზიანის ანაზღაურებაზე შეიძლება წარდგენილ იქნეს ერთწლიანი ვადის გასვლის შემდეგაც“. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კანონით დადგენილ ვადაში შეცილების განუხორციელებლობის შემთხვევაშიც, თუკი იკვეთება პირის ნების თავისუფალ ფორმირებაში აშკარა და უხეში ჩარევა, დაზარალებულს უფლება აქვს, ზიანის ანაზღაურებაზე მოთხოვნა დააფუძნოს დელიქტურ ნორმებს“.

განსახილველ შემთხვევაში, ის ფაქტი, რომ პირზე განხორციელდა იძულება, არ ეწინააღმდეგება იმ მოსაზრებას, რომ ასევე გამოვლენილია გარიგების ბათილობის ისეთი სამართლებრივი წინაპირობა, როგორიცაა გარიგების შინაარსის ამორალურობა, რადგან იძულება, თავისთავად ეწინააღმდეგება ზნეობის ნორმებს და მართლსაწინააღმდეგოა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.13. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად "1. შრომა თავისუფალია... 3. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. 4. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით."

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად „დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებიან იღებენ აღიარონ: ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის

საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: „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 განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას.

შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მოსარჩელის თანამდებობიდან განთავისუფლების საფუძვლად მითითებულია დასაქმებულის მიმართ განხორციელებულ მუქარასა და იძულებაზე, საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სადავო გარემოებების შეფასებისას უნდა იხელმძღვანელოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე, 85-ე მუხლებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს,

ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. ამავე კოდექსის 85-ე მუხლის თანახმად, გარიგების დადების მიზნით იმ პირის იძულება (ძალადობა ან მუქარა), რომელმაც დადო გარიგება, ანიჭებს ამ პირს გარიგების ბათილობის მოთხოვნის უფლებას მაშინაც, როცა იძულება მომდინარეობს მესამე პირისაგან.

სასამართლომ განმარტა, რომ გარიგების ნამდვილობასთან დაკავშირებით, მარტოოდენ ნების არსებობა არ იწვევს გარიგების დადებას, აუცილებელია, რომ ნება გამოვლენილ იქნას. გარდა ამისა, ნება მიმართული უნდა იყოს სამართლებრივი შედეგის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ნება შინაგანი სუბიექტური კატეგორიაა და იგი სამართლებრივ შედეგებს იწვევს მხოლოდ მისი გარეგანი გამოხატვის შედეგად, რაც იმას ნიშნავს, რომ სამართლებრივი შედეგისადმი მიმართული ნება იურიდიულად ქმედითი ხდება მისი გამოვლენის შემდეგ. ნების გამოვლენის ფორმებს უაღრესად დიდი პრაქტიკული დატვირთვა გააჩნია გარიგებებში, ვინაიდან გამოხატული ნებისადმი არსებობს კონტრაქტის მიერ გამოვლენილი ნდობის დაცვის ღირსი ი-----ესი, ამიტომ მხედველობაში არ უნდა იქნეს მიღებული პირის მტკიცება, რომ მას ის ნება არ ჰქონდა, რომელიც გამოხატა, თუ მისი ნების გარეგანი გამოხატულებით მეორე მხარემ კეთილსინდისიერად ირწმუნა, რომ იგი უფლებებით აღიჭურვა. ამდენად, ნების გამოხატვა, რომელიც გარკვეული სამართლებრივი შედეგების დადგომისაკენ არის მიმართული, დაკავშირებულია არა მხოლოდ უფლებების, არამედ მოვალეობების წარმოშობასთან, შესაბამისად, საწინააღმდეგოს დადასტურებამდე ივარაუდება, რომ პირის მიერ გამოვლენილი ნება შეესაბამება მის ნამდვილ ნებას. აღნიშნული პრეზუმფცია ქარწყლდება, თუ დადასტურდება, რომ ნება გამოვლენილ იქნა ისეთ პირობებში, რომელიც გამოვლენილი ნების ნამდვილი ნებისადმი შესაბამისობას გამორიცხავს, მაგალითად, პირის იძულება, მოტყუება, და ა.შ. ეს ისეთი გარემოებებია, როდესაც პირი მოკლებულია შესაძლებლობას, მართოს ნების გამოხატვის ფორმები. ეს ის შემთხვევებია, როდესაც პირს შეზღუდული აქვს ე.წ. „მოქმედების ნება“, ანუ ასეთ ვითარებაში იგულისხმება, რომ დაუძლეველ გარემოებათა გამო პირი იმ ნებას გამოხატავს, რომელიც მის ნებას არ შეესაბამება ან პირი გამოხატავს სხვა პირის და არა თავის რეალურ ნებას (მოტყუება, იძულება და ა.შ.). ასეთ შემთხვევებში, ნების გამომვლენი, რაღა თქმა უნდა, დაცული უნდა იყოს გამოვლენილი არანამდვილი ნების თანამდევი შედეგებისაგან. სასამართლოს აღნიშნული მსჯელობა ეფუძნება თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მსჯელობას მის გადაწყვეტილებაში, რაც გაზიარებული იქნა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ (იხ. სუს #ას-649-616-2014).

მოცემულ შემთხვევაში, სს „თ-----ს“ გენ. დირექტორის 2--- წლის 18 ივნისის #კ-107 ბრძანებას სამართლებრივ საფუძვლად დაედო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის იმჟამად მოქმედი

რედაქცია, რაც ითვალისწინებდა შრომითი ხელშეკრულების მოშლას დასაქმებულის ინიციატივით. ვინაიდან დადგენილია, რომ თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადებაზე მოსარჩელის ხელმოწერა იყო მისი იძულების შედეგი და ადგილი არ ჰქონია დასაქმებულის ნამდვილი ნების გამოვლენას, აღნიშნული საფუძვლით გამოცემული ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

2.14. მოსარჩელე ითხოვს, აღდგენილ იქნეს სს „თ-----ს“ კომერციული საქმიანობის სამმართველოს კომერციული დირექტორის თანამდებობაზე.

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, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს უნდა დაკისრებოდა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა - მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა. დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომის ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც დ----- ქ----- კომპანიაში დასაქმებული იყო ე----- გაყიდვების დირექტორის/კომერციული საქმიანობის სამმართველოს კომერციული დირექტორის თანამდებობაზე (საიდანაც გათავისუფლდა სარჩელით სადავო ბრძანებით), გაფორმებული იყო განსაზღვრული ვადით და იგი ამოიწურა 2--- წლის 2 ნოემბერს. ამდენად, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის გზით, შეუძლებელია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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

ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

მოხმობილი 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 (თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა სასამართლო დავის დასრულებამდე ამოიწურა - შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე) დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

დადგენილია, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის მოსარჩელე დ---- ქ-----ს შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 15810 ლარს (დარიცხული ოდენობა).

მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას გათავისუფლებიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური 15810 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ნაწილობრივ საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა მისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე და მიიჩნია, რომ მას იძულებითი განაცდურის სახით ზიანი უნდა აუნაზღაურდეს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით.

ამდენად, ამ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება დაეკისრა 2--- წლის 18 ივნისიდან (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტი) 2--- წლის 2 ნოემბრის ჩათვლით პერიოდში, ყოველთვიურად დარიცხული 15 810 ლარის ოდენობით.

2.16. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.“

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს.

სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

სშკ-ის 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს განაცდური, ვინაიდან, განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2016), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31- ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც:

- ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს;
- გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი).

სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნდება.

სასამართლოს მითითებით მოსარჩელე ითხოვს დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არამართლობიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური ხელფასი, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებული იქნა სს „თ-----ს“ მიერ, რომელიც ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

3.1. ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1.1. აპელანტის მითითებით მართალია გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში სასამართლო სს „თ-----ს“ ადმინისტრაციის კომისიის 2-⁻⁻⁻ წლის 01 ნოემბრის დასკვნაზე უთითებს, თუმცა საქმის მასალებში არ მოიპოვება არანაირი მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ სს „თ-----სის“ დირექტორის ბრძანებით 2-⁻⁻⁻ წელს რაიმე კომისია შექმნილიყო, ამ კომისიას გაემართა სხდომები და საზოგადოების გენერალური დირექტორისთვის სავალდებულოდ შესასრულებელი რაიმე გადაწყვეტილება მიეღო. აპელანტის განმარტებით საქმეში წარმოდგენილი პროფკავშირების ხელმძღვანელის სარეკომენდაციო ხასიათის წერილი, რომლის კომისიის გადაწყვეტილებად წარმოჩენა სურდა მის ავტორს და შემდგომ მოსარჩელეს განხილული არ უნდა ყოფილიყო როგორც კომისიის გადაწყვეტილება ან დასკვნა.

3.1.2. აპელანტის მითითებით არარელევანტურია მოცემულ საქმეში თბილისის

საქალაქო სასამართლოს 26.11.2--- წლის გადაწყვეტილებაზე მითითება, რამეთუ დასახელებული გადაწყვეტილებით დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, როგორც სხვა მხარეებს შორის მიმდინარე დავაზე დადგენილ გარემოებებს პრეიუდიუციული მნიშვნელობა ვერ მიენიჭება წინამდებარე საქმეზე.

3.1.3. აპელანტის განმარტებით გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სასამართლომ დაადგინა, რომ დ. ქ-----ს მიერ 18.06.2--- წელს გამოვლენილი ნება განპირობებული იყო მის მიმართ განხორციელებული იძულების, ზეწოლის და მუქარის შედეგად. მიუხედავად ამისა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არ დგინდება, ვისგან, რა ვითარებაში, რა მოტივით, რა მიზნით და რა საშუალებით განხორციელდა ზემოქმედება დ. ქ-----ს ნებაზე.

3.1.4. აპელანტის განმარტებით იძულებით დადებული გარიგება, როგორც საცილო გარიგება ბათილი ხდება მხოლოდ ნამდვილი შეცილების შემთხვევაში. შეცილების უფლება არა მხოლოდ გაუქმების უფლებაა, არამედ მისთვის ნამდვილობის მინიჭების უფლებაც. შესაბამისად, შეცილების უფლება, მეტად ძლიერი საშუალებაა სამართლებრივ ურთიერთობაზე ზემოქმედებისთვის. ამიტომ ის არ შეიძლება იყოს შეუზღუდავი. წინააღმდეგ შემთხვევაში სამართლებრივი არასტაბილურობის საფრთხე ძალიან დიდი იქნებოდა. ამ საფრთხეს ითვალისწინებს კანონი და შეცილების უფლებას განსაზღვრულ ჩარჩოებში აქცევს. აღნიშნულიდან გამომდინარე სამოქალაქო კოდექსის 89-ე მუხლით დადგენილი შეცილების ვადა წარმოადგენს უფლების გამომრიცხავ ვადას და არა ხანდაზმულობის ვადას. ამ უკანასკნელისგან განსხვავებით შეცილების ვადის ამოწურვა მოთხოვნას არა მხოლოდ განუხორციელებელს, არამედ სრულებით აქარწყლებს მას.

აპელანტის მითითებით მოცემულ შემთხვევაში მართლია სასამართლომ ერთი მხრივ დაადგინა მოსარჩელის მიმართ იძულების განხორციელების შედეგად საცილო გარიგების დადების ფაქტი, ხოლო მეორე მხრივ სრულად უარყო შეცილების უფლების განხორციელებისთვის დადგენილი ერთ წლიანი ვადა.

აპელანტის მითითებით საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ შეცილების ვადა უნდა მომდინარეობდეს არა მოთხოვნის სამართლებრივი ბუნებიდან, არამედ მისი წარმოშობის საფუძვლიდან. შესაბამისად, იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობას არა შრომით სამართლებრივი ნორმების დარღვევის, არამედ იმ საფუძვლით ითხოვს, რომ დაკავებული თანამდებობიდან მისი გათავისუფლება გამოწვეული იყო იძულების, მუქარის და ზეწოლის შედეგად, სადავო საკითხის გადაწყვეტის მიზნით არ არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადის გამოყენების საფუძველი. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანების გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადის გამოყენება გამართლებული იქნებოდა იმ შემთხვევაში, თუკი მოსარჩელის სამსახურიდან

გათავისუფლების მიზეზი შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ფარგლებში მოქმედი ნორმების შესაძლო დარღვევა და არა მოსარჩელის მიმართ დაუდგენელი მესამე პირების მხრიდან განხორციელებული იძულება იქნებოდა.

სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებული იქნა დ-----ქ-----ს მიერ, რომელიც ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

3.2. ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.2.1. აპელანტის განმარტებით სასამართლომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება, რომ მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არ არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით.

აპელანტი ეთანხმება გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებას, რომ სს „თ-----ს“ ადმინისტრაციასა და საქართველოს მომსახურების სფეროს, ადგილობრივი და კომუნალური მეურნეობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს შორის გაფორმებული კოლექტიური ხელშეკრულების 2.2 პუნქტის თანახმად, პროფკავშირის რეკომენდაციის საფუძველზე, ადმინისტრაციისა და პროფკავშირის შეთანხმებით, კომპანიაში განსაზღვრული ვადიანი შრომითი კონტრაქტის საფუძველზე 3 წლის და მეტი ხნის მანძილზე მომუშავე მუშაკი გადაყვანილ უნდა იქნეს უვადო საკონტრაქტო სისტემაზე პროფკავშირის რეკომენდაციის საფუძველზე. აპელანტის განმარტებით აქვე სასამართლო უდავო ფაქტად უთითებს, რომ დ-----ქ----- სს „თ-----ში“ დასაქმებული იყო 3 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში და 2--- წლის 6 ოქტომბრიდან მოსარჩელე გადაყვანილ იქნა მუდმივ საშტატო ერთეულზე. შესაბამისად, სასამართლო თავადვე აღნიშნავს უდავო ფაქტობრივ გარემოებებად დ. ქ-----ს კომპანიაში 3 წელზე მეტი დროის მანძილზე კომპანიაში მუშაობას და მის მუდმივ საშტატო ერთეულზე გადაყვანას.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების და ახალი გადაწყვეტილების მიღების 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.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი

აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს.

იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

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 საქმეზე.

4.1. ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

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

- 2--- წლის 1 ოქტომბრიდან დ---- ქ----- სს „თ----ში“ დასაქმებული იყო სხვადასხვა შრომის ანაზღაურების პირობებით დადებული შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე სხვადასხვა თანამდებობზე, კერძოდ:

- 2--- წლის 6 ოქტომბრიდან, სს „თ----ს“ ადმინისტრაციასა და პროფკომიტეტს შორის დადებული კოლექტიური ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის თანახმად, ვადიანი შრომითი კონტრაქტების საფუძველზე 3 წლის და მეტი ხნის მანძილზე მომუშავე სხვადასხვა თანამშრომელთან ერთად, მოსარჩელე დ---- ქ----- გადაყვანილ იქნა მუდმივ საშტატო ერთეულზე. (ტ.1.ს.ფ. 71)

- 2--- წლის 1 ნოემბრიდან დ---- ქ----- გადაყვანილ იქნა ე----- გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობიდან სს „თ----ს“ ე-----
- დირექტორად 31.10.2017წ-მდე, მათ შორის, სამი თვის საგამოცდო ვადით, ხელფასის 6500 ლარის ანაზღაურებით.

- 2--- წლის 27 დეკემბრის ბრძანებით მოსარჩელეს, მოტივირებული და ეფექტიანი მუშაობის უზრუნველყოფის მიზნით, “ი----- რ-----“-ის რეკომენდაციით და კომპანიის გადაწყვეტილებით 2007 წლის 1 იანვრიდან დაენიშნა პერსონალური დანამატი ხელფასზე 7100 ლარის (დარიცხული) ოდენობით. (ტ.1. ს.ფ. 47, 49-52; 68)

- დ---- ქ-----სა და სს „თ----ს“ შორის გაფორმებული 2--- წლის 3 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულების ვადა იმავე პირობებით გაგრძელებული იქნა რამდენიმეჯერ, 2--- წლის 31 ოქტომბრის, შემდგომ, 2--- წლის 2 ნოემბრის ჩათვლით. (ტ.1.ს.ფ. 54-61)

- 2--- წლის 3 ნოემბრიდან დ---- ქ-----ს, ამჯერად უკვე როგორც

კომერციული საქმიანობის სამმართველოს დირექტორს, შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაუგრძელდა არაერთხელ, თითოეულ შემთხვევაში ერთი წლით, შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის ბოლო შეთანხმებითა და 25.10.2---წ. ბრძნების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2--- წლის 2 ნოემბრის ჩათვლით დროის მონაკვეთი.

2--- წლის 3 ნოემბრიდან, შრომის ხელშეკრულების 5.1 პუნქტში შეტანილი ცვლილების თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურებად განისაზღვრა ხელფასი 15 810 ლარის (დარიცხული) ოდენობით. (ტ.1.ს.ფ. 60-67)

4.1.2. სს „თ-----ს“ 18.06.2---წ. #კ--- ბრძანებით კომერციული საქმიანობის სამმართველოს კომერციული დირექტორი დ----- ქ-----ი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, პირადი განცხადების საფუძველზე, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. (ტ.1.ს.ფ. 72)

განსახილველ შემთხვევაში სადავოა სს „თ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2--- წლის 18 ივნისის #კ--- ბრძანება, იმ საფუძველით, რომ ბრძანების გამოცემის საფუძველად მითითებულ პირად განცხადებაში გამოვლენილი ნება არ ასახავდა ნების გამომვლენის ნამდვილ, შინაგან, მოტივირებულ ნებას, რამეთუ თანამდებობის საკუთარი სურვილით დატოვების შესახებ განცხადება ხელმოწერილი იქნა მუქარის, ძალადობის და დაშინების შედეგად.

საქმის განმხილველმა პირველი ინსტანციის სასამართლომ, სადავო ბრძანება, როგორც ნების იძულებით გამოვლენის შედეგი, ბათილად ცნო. კერძოდ, სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის მითითება იმის შესახებ, რომ დაკავებული თანამდებობის საკუთარი სურვილით დატოვების თაობაზე 18.06.2---წ. განცხადებაზე (ს.ფ.73) ხელმოწერა გაკეთებული იყო მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული იძულების, ზეწოლისა და მუქარის შედეგად.

აპელანტმა - სს „თ-----მა“ სადავოდ გახადა სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტები და მათი სამართლებრივი კვალიფიკაცია.

4.1.3 მოცემულ შემთხვევაში პალატა უპირველესად მოსარჩელის მოთხოვნის შესაბამისად, იმ სამართლებრივ საფუძველზე გაამახვილებს ყურადღებას, რასაც ეფუძნება სარჩელი.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ თანამდებობის საკუთარი სურვილით დატოვების შესახებ განცხადების დაწერასთან დაკავშირებით მისი ნების გამოვლენა მოხდა მასზე და მისი ოჯახის წევრებზე განხორციელებული იძულებისა და ზეწოლის შედეგად.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 85-ე მუხლის მიხედვით გარიგების დადების მიზნით იმ პირის იძულება (ძალადობა ან მუქარა), რომელმაც დადო გარიგება, ანიჭებს ამ პირს გარიგების ბათილობის მოთხოვნის უფლებას მაშინაც, როცა იძულება მომდინარეობს მესამე პირისაგან.

ამავე კოდექსის 86-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით გარიგების ბათილობას იწვევს ისეთი იძულება, რომელსაც თავისი ხასიათით შეუძლია გავლენა მოახდინოს პირზე და აფიქრებინოს, რომ მის პიროვნებას ან ქონებას რეალური საფრთხე ემუქრება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 87-ე მუხლის მიხედვით იძულება გარიგების ბათილობის მოთხოვნის საფუძველია მაშინაც, როცა იგი მიმართულია გარიგების ერთ -ერთი მხარის მეუღლის, ოჯახის სხვა წევრების ან ახლო ნათესავების წინააღმდეგ.

სამოქალაქო კოდექსის 89-ე მუხლის თანახმად იძულებით დადებული გარიგება შეიძლება სადავო გახდეს ერთი წლის განმავლობაში იძულების დამთავრების მომენტიდან.

ზემოაღნიშნული ნორმით კანონმდებელმა განსაზღვრა შეცილების ვადა - 1 წელი იძულების დამთავრების მომენტიდან. პალატა განმარტავს, რომ შეცილება და ხანდაზმულობა განსხვავებული სამართლებრივი ინსტიტუტებია, სხვადასხვა სამართლებრივი შედეგებით. ხანდაზმულობა სამართალში ფაქტის საკითხია და მასზე მითითება მოპასუხის ვალდებულებაა, განსხვავებით შეცილების ინსტიტუტისგან. საცილო გარიგებებში, შეცილების ვადა სარჩელის მატერიალური დაკმაყოფილება-არდაკმაყოფილების წინაპირობაა, რომლის გამორკვევა საკუთრივ მოსამართლის ვალდებულებას წარმოადგენს, რადგან შეცილების განხორციელება ვადაში მუხლის ნორმატიული შემადგენლობის კომპონენტია. არ აქვს მნიშვნელობა, მოპასუხე უთითებს თუ არა მოსარჩელის მიერ გამოყენებულ, გარიგების შეცილების ვადაზე, მოსამართლემ თავად უნდა გამოარკვეოს, თუ როდის და რა მეთოდით გახდა საცილო მოსარჩელემ სადავო გარიგება. თუკი სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ არ გამოიყენა შეცილების ვადა, იმისდა მიუხედავად, მოპასუხე უთითებს თუ არა ამ გარემოებაზე, სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, განსხვავებით ხანდაზმულობის ინსტიტუტისგან, როცა ხანდაზმული სარჩელის დაკმაყოფილებაა შესაძლებელი, თუკი მოპასუხე არ უთითებს ხანდაზმულობასთან დაკავშირებულ ფაქტებზე.

4.1.4. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე სადავო ბრძანების ბათილად ცნობას იმაზე მითითებით მოითხოვს, რომ თანამდებობის საკუთარი სურვილით დატოვების შესახებ 18.06.2---წ. განცხადება, რომლის საფუძველზეც სს „თ-----ს გენერალური დირექტორის მიერ 18.06.2---წ. #კ-107 ბრძანება გამოიცა, ხელმოწერილი იქნა მასზე და მისი ოჯახის წევრებზე განხორციელებული იძულებისა და ზეწოლის შედეგად. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საკითხი

იმის მიხედვით უნდა გადაწყდეს, თუ როდის დამთავრდა მოსარჩელის მიმართ იძულება - თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერისთანავე თუ დროის სხვა მონაკვეთში.

დ---- ქ-----ის თანამდებობიდან განთავისუფლების კანონიერების შესახებ საკითხის სწორი შეფასების მიზნით პალატა ყურადღებას შეაჩერებს განთავისუფლების საფუძველზე. უდავოა, რომ დ---- ქ----- დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა არა შრომითი მოვალეობების დარღვევის, ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის ან სხვა მსგავსი საფუძველით, არამედ მისი თანამდებობიდან განთავისუფლება მოხდა მისივე სურვილის, პირადი განცხადების საფუძველზე. სწორედ მისი პირადი განცხადება წარმოადგენს სადავო, 18.06.2---წ. #კ--- ბრძანების საფუძველს. შესაბამისად, განთავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება დამოკიდებულია თანამდებობის დატოვების შესახებ დ---- ქ-----ს მიერ 2--- წლის 18 ივნისს გამოვლენილი ნების ნამდვილობაზე და იმ გარემოებაზე დ---- ქ-----მა დროულად განახორციელა თუ არა თანამდებობიდან წასვლის თაობაზე გამოვლენილი ნების შეცილება.

პალატა შენიშნავს, რომ იძულება უფლების განგრძობადი დარღვევაა, რაზეც ზემოთ მითითებული 89-ე მუხლიც მიუთითებს, რადგან კანონი შეცილების ვადის ათვლის საკითხს უკავშირებს იძულების დამთავრების მომენტს. იგივე ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, კანონი უშვებს, რომ პირის იძულება შეიძლება ნების გამოვლენის შემდეგაც გაგრძელდეს, რადგან შეცილების ვადის ათვლა დამოკიდებული არ არის ნების გამოვლენის მომენტზე. ცხადია, აქ არსებობს განსხვავება ნების გამოვლენისთვის განხორციელებულ იძულებასა და მას შემდეგ არსებულ მდგომარეობას შორის, რადგან შედეგის მიღწევის შემდეგ ის პირი, რომელმაც განახორციელა ნების გამოვლენაზე იძულებითი სახის ზემოქმედება, შეიძლება აღარ ახორციელებდეს აქტიურ მოქმედებებს, მაგრამ ამასთან ერთად კვლავ არსებობდეს ზემოქმედების საფრთხე. **ამიტომ, შეცილების ვადის ათვლა უნდა განხორციელდეს მხარის პიროვნული გათავისუფლების მომენტიდან, როდესაც იგი ფიქრობს, რომ მის მიმართ აღარ არსებობს რეალური საფრთხე, რომელსაც მისი მოქმედებებზე ზემოქმედება შეუძლია.**

4.1.4.1. საქმეში წარმოდგენილი მოსარჩელის პასპორტის ასლით ირკვევა, რომ თანამდებობის პირადი სურვილით დატოვების შესახებ განცხადების შედგენიდან (18.06.2---წ.) რამდენიმე დღეში, კერძოდ, 2--- წლის 22 ივნისს დ---- ქ-----მა დატოვა საქართველოს ტერიტორია და **ქვეყანაში 2--- წლის 8 ოქტომბერს დაბრუნდა. საგულისხმოა, რომ დ---- ქ----- სარჩელში საქართველოში დაბრუნების საფუძველად იმ გარემოებაზე უთითებს, რომ მას და მისი ოჯახის წევრებს საფრთხე აღარ ემუქრებოდათ (ტ.1.ს.ფ. 5, 7; ს.ფ. 143-145). ამ მიმართებით პალატა ყურადღებას თავად მოსარჩელის ახსნა-განმარტებაზეც ამახვილებს, კერძოდ სასამართლოში**

წარდგენილ არაერთ განცხადებაში მოსარჩელე, ნათლად მიუთითბს იმ გარემოებაზე რომ იგი ყოფილი ხელისუფლების მმართველობის რეჟიმის მსხვერპლს წარმოადგენს (298-299; 351-352).

ამდენად, მოსარჩელის ახსნა-განმარტებები და საქმეში მის მიერ წარმოდგენილი სხვადასხვა მტკიცებულებები, მათ შორის მოწმეთა ჩვენებები, ერთობლივად იძლევა საფუძველს დასკვნის გასაკეთებლად, რომ თანამდებობიდან წასვლის შესახებ ნება დ---- ქ-----ს მიერ გამოვლენილი იქნა იძულების შედეგად. მით უფრო, რომ როგორც საქმეში წარმოდგენილი სხვა დავაზე გამოტანილი **თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2--- წლის 26 ნოემბრის** კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით (იხ. ტ. 1, ს.ფ. 76-104; 105-132;) დასტურდება იმ პერიოდში - 2--- წლის ივნისი - აგვისტო, როდესაც პირადი განცხადების საფუძველზე დ---- ქ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, სს "თ-----დან" მასიურად განხორციელდა ასევე "თ-----ს" სხვა თანამშრომელთა პირადი განცხადებების საფუძველზე გათავისუფლებაც. მართალია, მითითებული გადაწყვეტილებას მოცემულ დავის მიმართ პრეიუდიციული ძალა ვერ ექნება, რადგანაც მოსარჩელე იმ დავაში არც მხარედ და არც მესამე პირად არ მონაწილეობდა, თუმცა მითითებული სასამართლო გადაწყვეტილებით დადგენილი ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ სწორედ 2--- წლის ივნისი-აგვისტოს პერიოდში მოხდა მასიურად თანამშრომელთა განთავისუფლება ზეწოლის და იძულების შედეგად შედგენილი პირადი განცხადებების საფუძველზე, მოცემულ დავაში წარმოდგენილ მტკიცებულებებთან ერთობლიობაში იძლევა მყარ საფუძველს იმ ფაქტის დადასტურებულად მიჩნევისათვის, რომ, **რომ არა დ---- ქ-----ს მიმართ განხორციელებული ზეწოლა და იძულება, ის სამსახურიდან წასვლის შესახებ ნებას არ გამოავლენდა.**

რაც შეეხება გარემოებას იმის შესახებ, რომ ზეწოლა და იძულება უშუალოდ დამსაქმებლისგან მოდიოდა და რომ სწორედ დამსაქმებელი სს "თ-----" წარმოადგენდა ამ ზეწოლის და იძულების წყაროს, აღნიშნულის დამადასტურებელი საკმარისი დასაბუთება მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია, მეტიც მისი ძირითადი პოზიცია მასზედ, რომ სს. თ-----ში მის მიერ დაკავებული მაღალი თანამდებობის ხელში ჩაგდებათ წინასაარჩევნოდ დაი-----ესებული იყო ყოფილი ხელისუფლება და რომ სახელმწიფო სხვადასხვა სამსახურის წარმომადგენლების მიერ მასზე და მისი ოჯახის წევრებზე მიმდინარეობდა თვალთვალი, პალატის მოსაზრებით წინააღმდეგობაში მოდის და გამორიცხავს მოსარჩელის იმ პოზიციას, რომ უშუალოდ დამსაქმებლისგან ხორციელდებოდა იძულება და მუქარა. ამ თვალსაზრისით პალატა ყურადღებას შეაჩერებს პირველ ინსტანციაში მოწმედ დაკითხული პირის ჩვენებაზე, რომელიც დ---- ქ-----ს გათავისუფლების მომენტისათვის იკავებდა თ-----ს ხელმძღვანელი პირის პოზიციას. კერძოდ, პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას (იხ. 27.06.2017 წ. სხდომის ოქმი) მოწმის სახით დაკითხულმა სს „თ-----ს“ იმჟამინდელმა გენერალურმა დირექტორმა - ა-

--- მ-----მა განაცხადა, რომ დ---- ქ-----მა პირადად მას შეუტანა განცხადება თანამდებობის საკუთარი სურვილით დატოვების შესახებ, როგორც მოწმე მიუთითებს დ---- ქ-----ი წასვლის მიზეზად ოჯახურ მდგომარეობაზე უთითებდა. აღსანიშნავია, რომ დასახელებულ სხდომას თავად დ---- ქ-----ც ესწრებოდა, მიუხედავად ამისა, მოწმის მიერ მითითებულ გარემოებებთან დაკავშირებით მისი მხრიდან ადეკვატური შეკითხვები, რაც სადავო საკითხთან მიმართებით მოწმის ჩვენებას შეეწინააღმდეგებოდა დასმული არ ყოფილა.

ამგვარად, სააპელაციო პალატა დადასტურებულად ვერ მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მსახედ, რომ მოსარჩელის მიერ თანამდებობის დატოვების შესახებ ნების გამოვლენის მიზნით **ზეწოლა და იძულება უშუალოდ დამსაქმებლისგან მოდიოდა და რომ სწორედ დამსაქმებელი სს "თ-----" წარმოადგენდა ამ ზეწოლის და იძულების წყაროს.**

4.1.4.2. მიუხედავად იმისა, რომ სააპელაციო პალატამ გაიზიარა დ---- ქ-----ს მიერ სამსახურიდან წასვლის თობაზე განცხადების ზეწოლის და იძულების შედეგად შედგენის შესახებ ფაქტობრივი გარემოება, პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ ვითარებაში იმ კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების გათალისწინებით, რომელზეც ქვევით გვექნება საუბარი, გამორიცხულია სარჩლის დაკმაყოფილება, ვინაიდან მხოლოდ იძულების შედეგად გამოვლენილი ნების ნაკლზე მითითება, უკვე ამ ეტაპზე საკმარისი არ არის სარჩელის გაზიარებისათვის.

პირველ რიგში სააპელაციო პალატა ყურადღებას შეაჩერებს იმ გარემოებაზე რომ დ---- ქ-----ს მიერ თანამდებობიდან საკუთარი სურვილით წასვლის შესახებ ნების გამოვლენიდან (2--- წლის 18 ივნისიდან (იხ. ტ1, ს.ფ. 73)), ამ ნების საცილოდ გახდის მომენტამდე (2--- წლის 21 იანვრამდე, იხ. ს.ფ. 140-142, ასევე ს.ფ. 1) , აგრეთვე სარჩელის აღძვრამდე (2--- წლის 17 თებერვალი) გასულია საკმაოდ დიდი პერიოდი და რაც მთავარია დროის ამ მონაკვეთში განვითარებული ფაქტები აშკარად მეტყველებს იმაზე, რომ დ---- ქ-----ს მიუხედავად იმისა, რომ მის მიმართ იძულებას ადგილი აღარ ჰქონია, მას კანონით დადგენილ ვადაში (იძულების დასრულებიდან ერთ წლიანი ვადა) საცილოდ არ გაუხდია მის მიერ გამოვლენილი ნება და სამსახურიდან საკუთარი სურვილით წასვლის შესახებ გამოვლენილი ცალმხრივი გარიგების შედავება არ განუხორციელებია.

საბოლოოდ, იმ პირობებში, როდესაც დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს დ---- ქ-----ს მიერ საკუთარი სურვილით თანამდებობის დატოვების შესახებ 18.06.2--- წელს განცხადების დაწერა და განცხადების დაწერიდან რამდენიმე დღეში, კერძოდ, 22.06.2--- წელს საქართველოს ფარგლების დატოვება, ქვეყნაში კი მხოლოდ 2--- წლის 01 ოქტომბრის საპარლამენტო არჩევნების გზით ხელისუფლების ცვლილების შემდეგ, კერძოდ, 08.10.2--- წელს დაბრუნება, პალატა დადასტურებულად მიიჩნევს ფაქტს მსახედ,

რომ დ---- ქ-----ს და მისი ოჯახის მიმართ მიმდინარე მუქარა, რომელიც სს „თ----ში“ დ---- ქ-----ს მიერ დაკავებული მაღალი თანამდებობის დატოვების მიზანს ემსახურებოდა არჩევნების გზით ხელისუფლების ცვლილების და მოსარჩელის საქართველოში დაბრუნებისას დასრულდა.

მართალია, სს „თ-----ს“ შესაგებელზე წარდგენილ საპასუხო განცხადებაში კანონით გათვალისწინებული შეცდომების ვადის დაცვის დასტურად მოსარჩელემ საქართველოში დაბრუნების შემდეგ მისი და მისი ოჯახის წევრების მიმართ მუქარის გაგრძელების შესახებ მიუთითა, თუმცა ამ გარემოების დასადასტურებლად მოსარჩელეს საკმარისი დასაბუთება არ წარმოუდგენია. პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში სამართლებრივად ვარგის მტკიცებულებებზე მითითებით მოსარჩელემ ვერ შეძლო იმ გარემოების სარწმუნოდ დადასტურება, რომ პოლიტიკური ხელისუფლების ცვლილებისა და საქართველოში დაბრუნების შემდეგ მის მიმართ მოდიფიცირებული სახის მუქარა, რაც შესაბამისი ორგანოებისთვის უფლების დაცვის მიზნით მიმართვის შესაძლებლობას უსპობდა, შემდგომში კვლავ გაგრძელდა. პალატა კიდევ ერთხელ აღნიშნავს, რომ დ---- ქ----- 17.02.2--- წელს სასამართლოში წარდგენილ სარჩელში პოლიტიკური რეჟიმის ცვლილების შემდეგ საქართველოში დაბრუნების საფუძვლად ქვეყანაში მისი და მისი ოჯახისთვის უსაფრთხო გარემოს არსებობას უკავშირებდა (**ტ.1.ს.ფ. 5, 7; ს.ფ. 143-145**). ამდენად, იმ პირობებში, როდესაც თავად მოსარჩელის ახსნა-განმარტების და საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ირკვევა, რომ დ---- ქ-----ს გათავისუფლებამდე მის მიერ სს „თ----ში“ დაკავებული მაღალი თანამდებობა ყოფილი ხელისუფლების ი-----ესის საგანს წარმოადგენდა (სასამართლოში წარდგენილ არაერთ განცხადებაში მოსარჩელე, ნათლად მიუთითებს იმ გარემოებაზე რომ იგი ყოფილი ხელისუფლების მმართველობის რეჟიმის მსხვერპლს წარმოადგენს (298-299; 351-352), ასევე ის ფაქტი, რომ 01.10.2--- წ. არჩევნების გზით შეიცვალა პოლიტიკური ხელისუფლება, რის შემდეგაც, რამდენიმე დღეში, ქვეყნიდან რამდენიმეთვიანი გასვლის შემდეგ, მოსარჩელე კვლავ საქართველოში დაბრუნდა, დ---- ქ----- —ის მხრიდან იმაზე აპელირება, რომ საქართველოში დაბრუნების შემდეგ მის მიმართ მუქარა, (რაც თითქმის სამი წლის განმავლობაში, 21.01.2--- წელს სს „თ-----სთვის“ სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნით განცხადებით მიმართვამდე, თუნდაც თავად ამ საზოგადოების ან/და სხვა სახელმწიფო ხელისუფლების სხვა ორგანოსთვის მიმართვის შესაძლებლობას გამორიცხავდა) კვლავ გაგრძელდა, არადამაჯერებელია. მოსარჩელის ამ პოზიციის არადამაჯერებლობის თვალსაჩინოებისათვის სააპელაციო პალატა მიუთითებს იმ ფაქტზეც, რომ როგორც საქმეში წარმოდგენილი კანონიერ ძალაში შესული თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2--- წლის 26 ნოემბრის გადაწყვეტილებით დადასტურდა, სს თ-----დან იმავე საფუძვლით (პირადი განცხადებით) სამსახურიდან განთავისუფლებულმა პირებმა, რომლებმაც ასევე მუქარის და იძულების გამო, იმავე პერიოდში (2--- წლის ივნისი - აგვისტო) დატოვეს თანამდებობები, მათი გათავისუფლების კანონიერება ხელისუფლების არჩევნების გზით შეცვლიდან მოკლე პერიოდშივე (დაახლოებით 5 თვეში; სამსახურიდან გათავისუფლების პერიოდი - 2--- წლის ივნისი - აგვისტო, საპარლამენტო

არჩევნების თარიღი - 2--- წლის 1-ლი ოქტომბერი, სარჩელის წარდგენის თარიღი - 2--- წლის აპრილი), სასამართლოსათვის მიმართვის გზით (სარჩელით) სადავოდ გახადეს.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერებისა და მათი ერთობლივად შეფასების შედეგად პალატა დადგენილად მიიჩნევს ფაქტს მასზედ, რომ მოსარჩელის მიმართ იძულება (მუქარა, დაშინება) 08.10.2--- წელს, მისი საქართველოში დაბრუნების მომენტიდან დამთავრდა, შესაბამისად, შეცილების ერთწლიანი ვადის ათვლის მომენტად მიჩნეული უნდა იყოს მოსარჩელის საქართველოში დაბრუნების მომენტი - 08.10.2--- წელი. უდავოა, რომ დ---- ქ-----მა თანამდებობის დატოვების შესახებ მის მიერ გამოვლენილი ცლმხრივი გარიგების, როგორც საცილო გარიგების შედავება განახორციელა 2--- წლის 21 იანვარს თ-----სათვის მიწერილი წერილით, ხოლო შემდგომ 2--- წლის 17 თებერვალს სარჩელის აღძვრით.

ამდენად, სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ დ---- ქ-----ს კანონით დადგენილ ერთწლიან ვადაში არ მოუხდენია ნების ნაკლის მქონე 2--- წლის 18 ივნისს თანამდებობის საკუთარი სურვილით დატოვების შესახებ ცალმხრივი გარიგების შედავება, მიუხედავად იმისა, რომ მას ჰქონდა, როგორც უშუალოდ დამსაქმებლის მიმართ შესაბამისი წერილის (როგორც ეს განახორციელა უკვე მოგვიანებით 2--- წლის 21 იანვარს იხ. ს.ფ. 140-141) წარდგენის, აგრეთვე სასამართლოში შესაბამისი სარჩელის აღძვრის გზით, თანამდებობის დატოვების შესახებ საცილო გარიგების შედავების შესაძლებლობა.

4.1.5. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს აპელანტის იმ პოზიციას, რომ სამოქალაქო კოდექსის 89-ე მუხლით დადგენილი შეცილების ვადის ამოწურვა მოთხოვნას არა მხოლოდ განუხორცილებელს ხდის, არამედ სრულებით აქარწყლებს მას. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ დ---- ქ-----ს არ განუხორციელებია მის მიერ გამოვლენილი თანამდებობის დატოვების შესახებ საცილო გარიგების შეცილება. შესაბამისად, კანონით დადგენილ ერთ წლიან ვადაში შეცილების უფლების გამოუყენებლობამ სამართლებრივი ნამდვილობის ძალა მიანიჭა თანამდებობის დატოვების შესახებ საცილო გარიგებას, რაც თვის მხრივ გამორიცხავს განთავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილობას, ვინაიდან, როგორც უკვე აღინიშნა სადავო განთავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება/არაკანონიერებას მთლიანად განაპირობებს მისი გამოცემის საფუძვლად მითითებული თავად დასაქმებულის თანამდებობის დატოვების შესახებ ცალმხრივი გარიგების ნამდვილობა. იმის გათვალისწინებით, რომ შეცილების გამოუყენებლობის გამო უკვე ამ ეტაპზე აღარ არსებობს ამ საცილო გარიგების გაბათილების წინაპირობები და ეს გარიგება ითვლება ნამდვილ გარიგებად, შესაბამისად მის საფუძველზე გამოცემული განთავისუფლების შესახებ ბრძანებაც კანონიერია.

იმის გათვალისწინებით, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში არ დადასტურდა ის

ფაქტი, რომ უშუალოდ მოპასუხის (დამსაქმებლის) მუქარის და იძულების შედეგად განახორციელა მოსარჩელემ სამსახურიდან წასვლის შესახებ ნების გამოვლენა, ასევე იქიდან გამომდინარე, რომ სასარჩელო მოთხოვნები, საიდანაც ძირითადი მოთხოვნას წარმოადგენს განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობა, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარეობს, სააპელაციო პალატა გაუმართლებლად მიიჩნევს კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელის მოთხოვნების მიმართ დელიქტური ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმის (სსკ-ის 992 მუხ.) გავრცელებას.

4.1.6. ამგვარად, ზემო პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების და მსჯელობის საფუძველზე სააპელაციო პალატა ასკვნის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივი შეფასებები სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ დაუსაბუთებელია, ვინაიდან არ არსებობს, როგორც ძირითადი სასარჩელო (განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობის შესახებ მოთხოვნა) მოთხოვნის, ასე ამ ძირითადი მოთხოვნიდან გამომდინარე მოთხოვნების (სამსახურში აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნები) დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველები.

4.1.7. სააპელაციო პალატა არ იზიარებს აპელანტის პრეტენზიას პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული 2017 წლის 27 ივნისის საოქმო განჩინების არაკანონიერებასთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობდა დამოუკიდებელი მოთხოვნის გარეშე მესამე პირის სტატუსით საქმეში საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს საგამოძიებო და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ჩართვის პროცესუალური წინაპირობები, რაც პირველი ინსტანციის სასამართლომ სსსკ-ის 89-ე მუხლის დანაწესზე მითითებით (იხ. ტ.1, ს.ფ.504-506) მართებულად შეაფასა. ამდენად ამ ნაწილში სს "თ-----ს" პრეტენზიის გაზიარების საფუძველი არ არსებობს.

4.1.8. რაც შეეხება, დ-----ქ-----ს სააპელაციო საჩივარს, რომლითაც იგი გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში გაუქმებასა და სამსახურში აღდგენას მოითხოვს, პალატა აღნიშნავს, რომ სააპელაციო პალატის მიერ წინამდებარე გადაწყვეტილების 4.1.1. - 4.1.5 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასკვნები პირდაპირ გამორიცხავს დ-----ქ-----ს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას, შესაბამისად, პალატა ცალკე აღარ იმსჯელებს მასზე.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ დ-----ქ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო სს „თ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებით მიღებული უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება,

რომლითაც დ-----ქ-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდება.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. 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.

გათვალისწინებით იმისა, რომ სს „თ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა დ-----ქართველისშვილს სს „თ-----ს“ სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანგარიშში უნდა დაეკისროს 2529 ლარის გადახდა.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. დ-----ქ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. სს „თ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს შემდეგი სახით;
3. მოცემულ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილება გაუქმდეს და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
4. დ-----ქ-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
5. სს „თ-----ს“ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახ. ბაჟის ანგარიშში დ-----ქ-----ს სს „თ-----ს“ სასარგებლოდ დაეკისროს 2529 ლარის გადახდა.
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, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების 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.

სხდომის თავმჯდომარე:

/ვანო წიკლაური /

მოსამართლეები:

/

/ეკატერინე ცისკარიძე

/დიანა ბერეკაშვილი/