



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

26 ნოემბერი, 2018 წელი

ქ.

ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლეები: ნანა კალანდაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
თამარ სვანიძე, ლაურა მიქავა

სხდომის მდივანი - ეკატერინე სილაგაძე

აპელანტი(მოწინააღმდეგე მხარე) - შპს „კ----- ჯ-----“

წარმომადგენლები - დ----- ლ----- ი, თ----- ბ----- ი

აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე)- მ----- ა-----

წარმომადგენელი - მ--- დ-----

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების ბათილად ცნობა, ანაზღაურებადი გამოუყენებელი შვებულების და დამატებითი გამოუყენებელი შვებულების თანხის გადახდა, ყოველწლიური დანამატის გადახდევინება თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება და ანგარიშსწორების ყოველი დაყოვნებული დღისთვის 0.07%-ის დაკისრება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 08 მაისის გადაწყვეტილება

აპელანტ შპს „კ----- ჯ-----“ს მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

აპელანტ მ----- ა-----ს მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

2.1. მოსარჩელის მოთხოვნა

2.1.1. 2017 წლის 30 მაისს მ----- ა-----მ (შემდგომში მოსარჩელე, აპელანტი, მოწინააღმდეგე მხარე) სარჩელით მიმართა ფოთის საქალაქო სასამართლოს შპს „კ----- ჯ-----ს“ (შემდგომში მოპასუხე, აპელანტი, მოწინააღმდეგე მხარე) მიმართ 2015 წლის ანაზღაურებადი გამოუყენებელი შვებულების თანხის (1396 ლარის ოდენობით) გადახდის, მავნე ზემოქმედებისაგან გამოწვეული ანაზღაურებადი შვებულების (1742 ლარის ოდენობით) და ორი თვის კომპენსაციის (2792 ლარის ოდენობით) ანაზღაურების მოთხოვნით. (იხ. ტომი 1-ლი, ს.ფ. 6)

2.1.2. 2017 წლის 21 სექტემბერს მ----- ა-----მ (შემდგომში მოსარჩელე, აპელანტი, მოწინააღმდეგე მხარე) **სხვა სარჩელით** მიმართა ფოთის საქალაქო სასამართლოს შპს „კ----- ჯ-----ს“ (შემდგომში მოპასუხე, აპელანტი, მოწინააღმდეგე მხარე) მიმართ ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0.07 %-ის, კერძოდ, 2016 წლის 26 დეკემბრიდან 1396 ლარის 0.07%-ის, 1742 ლარის 0.07 %-ისა და 2792 ლარის 0.07%-ის, რაც შეადგენს დღეში 4.15 ლარს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, აგრეთვე ყოველწლიური დანამატის (2014-2015 წწ.) 0.07%-ის გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დაკისრების მოთხოვნით. (იხ. ტომი მე-2, ს.ფ. 5)

2.1.3. 2017 წლის 29 აგვისტოს მ----- ა-----მ შუამდგომლობა წარადგინა ფოთის საქალაქო სასამართლოში პირველად წარდგენილ სარჩელთან მიმართებაში , სასარჩელო მოთხოვნის გაზრდის თაობაზე. სადაც აღნიშნა, რომ უცვლელად ტოვებდა მოთხოვნებს 2015 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურების თაობაზე 1392 ლარის ოდენობით, ასევე მიძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისათვის დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულების გამოუყენებლობისათვის შესაბამისი თანხის -1742 ლარის ოდენობით გადახდისა და ორი თვის კომპენსაციის 2792 ლარის ოდენობით ანაზღაურების თაობაზე და რომ ასეთს **ამატებდა ზემოხსენებული თანხების ანაზღაურების დაყოვნების ყოველ დღეზე გადაწყვეტილების აღსრულებამდე 0.07 პროცენტის ოდენობით თანხის გადახდის დაკისრების მოთხოვნას და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2015 წლის 18 დეკემბრის შეთანხმების ბათილად ცნობის მოთხოვნას.** (იხ. ტომი 1-ლი ს.ფ. 62-63)

საბოლოოდ მოითხოვა: 1. ბათილად იქნას ცნობილი 2015 წლის 18 დეკემბრის შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; 2. შპს „კ----- ჯ-----ს“ მის სასარგებლოდ დაეკისროს 2016 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხის - 1394.19 ლარის გადახდა; 3. შპს „კ----- ჯ-----ს“ მის სასარგებლოდ დაეკისროს მავნე ზემოქმედებისაგან გამოწვეული ანაზღაურებადი შვებულების თანხის - 1742.73 ლარის ანაზღაურება; 4. შპს „კ----- ჯ-----ს“ მის სასარგებლოდ დაეკისროს ორი თვის კომპენსაციის - 2792 ლარის გადახდა; 5. შპს „კ----- ჯ-----ს“ მის სასარგებლოდ დაეკისროს ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების ყოველი

დაყოვნებული დღისათვის 0.07 %, კერძოდ, 2016 წლის 26 დეკემბრიდან 1396 ლარის 0.07%-ის, 1742. 73 ლარის 0.07 %-ის, 2792 ლარის 0.07%-ის გადახდა, რაც შეადგენს დღეში 4.15 ლარს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2.1.4. ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 08 თებერვლის განჩინებით ერთ წარმოებად გაერთიანდა - ფოთის საქალაქო სასამართლოს წარმოებაში არსებული №2/417-2017 და №2/935-2017 სამოქალაქო საქმეები მ----- ა-----ს სარჩელის გამო მოპასუხე შპს „ჰ----- ჯ-----ს“ მიმართ, გაერთიანებულ საქმეს მიენიჭა №2/417 -2017.

2.2. სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელემ 2017 წლის 30 მაისს წარდგენილი სარჩელით დაყენებული მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად მიუთითა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

2.2.1. 2013 წლის 17 ოქტომბრიდან იგი შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა შპს „ჰ-----სთან“. იგი მუშაობდა მტკირთავად. მათ შორის თავდაპირველი შრომითი შეთანხმება გაფორმდა 2 თვის გამოსაცდელი ვადით. 2013 წლის 31 დეკემბერს მხარეებს შორის ერთი წლის ვადით, იგივე პირობებით გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო 2015 წლის 01 იანვარს მხარეები წერილობით შეთანხმდნენ შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის გაგრძელების შესახებ.

2.2.2. 2016 წლის 25 დეკემბერს საპენსიო ასაკის (65 წ.) მიღწევის გამო მხარეებს შორის დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა, თუმცა დამსაქმებელს მოსარჩელისთვის შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებული ბენეფიტები არ გადაუხდია, კერძოდ, არ აუნაზღაურებია გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, ასევე მავნე ზემოქმედებისაგან გათვალისწინებული გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულება, დამატებით 10 დღის ოდენობით.

2.2.3. მას მოვალეობების შესრულებისას არ გამოუყენებია 2016 წლის ანაზღაურებადი შვებულება, ასევე მოვალეობების შესრულებისას არასდროს უსარგებლია მავნე ზემოქმედებისაგან გამოწვეული დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულებით, რაც ჯამი შეადგენს 30 დღეს.

2.2.4. 2017 წლის 19 მაისს მან წერილობით მოითხოვა მოპასუხის მხრიდან ვალდებულების შესრულება, თუმცა უშედეგოდ. (იხ. ტომი 1-ლი, ს.ფ. 4-5).

მოსარჩელემ 2017 წლის 21 სექტემბერს წარდგენილი სარჩელით დაყენებული მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად ზემოხსენებულ ფაქტობრივ გარემოებებთან ერთად მიუთითა იმაზე, რომ 2017 წლის 29 აგვისტოს ფოთის საქალაქო სასამართლოს დაუსწრებელი გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა რა მისი სარჩელი მოპასუხე შპს „ჰ-----ს“ მის სასარგებლოდ დაეკისრა 2015 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების-1396 ლარის, მავნე ზემოქმედებისაგან გამოწვეული ანაზღაურებადი შვებულების-1742 ლარისა და ორი თვის კომპენსაციის -2792 ლარის გადახდა, ასეთი წარმოადგენს საფუძველს იმისათვის, რომ მოპასუხეს

დაეკისროს ანაზღაურებისა და ანგარიშწორების ყოველი დაყოვნებული დღისათვის ზემოხსენებულ თანხებზე 2016 წლის 26 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე 0.07%-ის გადახდა (იხ. ტომი 1-ლი, ს.ფ.4)

2017 წლის 29 აგვისტოს სასარჩელო მოთხოვნის გაზრდის თაობაზე შუამდგომლობით დაყენებულ ახალ მოთხოვნასთან მიმართებით - „ბათილად იქნას ცნობილი 2015 წლის 18 დეკემბრის შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ“ აპელანტის მიერ ასეთის დაყენების საფუძვლად შესაბამის ფაქტობრივ გარემოებაზე მითითება არ წარმოდგენილა. (იხ. ტომი მე-2 ს. ფ.63)

2.3. მოპასუხე შპს „ჰ-----ს“ წარმომადგენელმა წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა შემდეგზე:

მოსარჩელემ სრულყოფილად ანაზღაურა შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახდელები, სახელდობრ მოპასუხეს სრულყოფილად აუნაზღაურა გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა და მავნე ნივთიერების ზემოქმედებისათვის გათვალისწინებული გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულება საბოლოო ანგარიშწორებისას სულ 423.3 ლარის ოდენობით, საიდანაც გამოუყენებელი შვებულება შედგებოდა 4.5 სამუშაო და 1.5 კალენდარული დღისაგან, სადაც ეს უკანასკნელი მიეცა დასაქმებულს მავნე პირობებში მუშაობის გამო, რაც შეეხება მავნე ნივთიერების ზემოქმედებისათვის გათვალისწინებული გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების 10 კალენდარული დღის ოდენობით, აღნიშნულთან დაკავშირებით მოპასუხეს საანგარიშო წლის განმავლობაში, რომელიც დაიწყო 2015 წლის 17 ოქტომბრიდან და გაგრძელდა 2016 წლის 17 ოქტომბრამდე, არ გამოუყენებია უფლება მოეთხოვა აღნიშნული შვებულებით სარგებლობა.

მოსარჩელის გათავისუფლების შემდგომ მოპასუხემ შეთანხმებისამებრ დაიანგარიშა საბოლოო გასაცემი თანხა და 30 დეკემბერს გადაურიცხა 4 104.96 ლარი გადასახადების გარეშე, რომელიც მოიცავდა გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციას 423.3 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელეს გამოყენებული აქვს ორივე წლის ანაზღაურებადი შვებულება და შესაბამისად მათ გადახდილი აქვთ ორივე წლის საშვებულებო თანხა. ხოლო რაც შეეხება მავნე ზემოქმედებისაგან გათვალისწინებულ გამოუყენებელ ანაზღაურებად შვებულებას, მოპასუხეს სამი საანგარიშო წლის განმავლობაში, რომელიც დაიწყო 2013 წლის 17 ოქტომბრიდან და გაგრძელდა 2016 წლის 17 ოქტომბრამდე, არ გამოუყენებია უფლება მოეთხოვა აღნიშნული შვებულებით სარგებლობა. შესაბამისად ამ პერიოდის გასვლის შემდეგ მან დაკარგა უფლება მოითხოვოს მისი ანაზღაურება. ამასთან, ვინაიდან მათ არ გააჩნიათ მოსარჩელის მიმართ არანაირი დავალიანება, მისი მოთხოვნა პროცენტის ანაზღაურების თაობაზე ასევე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

- მ----- ა-----ს სასარჩელო მოთხოვნა 2015 წლის 18 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების ბათილად ცნობის თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა;
- 2016 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების გადაანგარიშება განხორციელდა 2016 წლის 01 თებერვლიდან 2016 წლის 25 დეკემბრამდე შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად;
- მოპასუხეს (დამსაქმებელს) დაეკისრა დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა 2016 წლის 25 დეკემბრიდან, 2015 წლის 18 დეკემბრის ხელშეკრულების მე-5 პუნქტის „C“ ქვეპუნქტის დარღვევის გამო;
- მ----- ა-----ს სასარჩელო მოთხოვნა მავნე ზემოქმედებისაგან ანაზღაურებადი შვებულებისა და 2 თვის კომპენსაციის შესახებ, არ დაკმაყოფილდა;
- მოპასუხე შპს „ჰ-----ს“ დაეკისრა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა. სახელმწიფო ბაჟი განთავსებულ იქნას ქ. თბილისი „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300423150.

2.4. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.4.1. სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ფოთის საქალაქო განყოფილების 2017 წლის 15 სექტემბრის N0----- ცნობის მიხედვით, მ----- ა----- (პირადი ნომერი 4-----) სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ფოთის საქალაქო განყოფილებიდან ღებულობს საპენსიო პაკეტით განსაზღვრულ გასაცემელს 180 ლარს.

დადგენილი იქნა სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.4.2. 2013 წლის 17 ოქტომბრის H----- შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, იგი დაიდო შპს „ჰ-----ს“ და მ----- ა-----ს შორის. ხელშეკრულება ძალაში შევიდა 2013 წლის 17 ოქტომბერს და მოქმედებდა 2013 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. შრომითი ურთიერთობის პირველი ორი თვე დასაქმებულის გამოსაცემელი ვადა იყო. იმ შემთხვევაში, თუ გამომუშავებული ანაზღაურების ოდენობა ნაკლები იქნებოდა (გადასახადების ჩათვლით) 625 ლარზე, დასაქმებულის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 625 ლარის (გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით და არა შესრულებული სამუშაოს მოცულობის მიხედვით. დასაქმებულს შესაძლებელია მიცემოდა მატერიალური წახალისება და სხვა შეღავათები დამსაქმებლის მიერ დადგენილი ნორმების შესაბამისად.

თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი დამსაქმებელი იქნებოდა, მას ამის შესახებ წერილობითი ფორმით უნდა გაეფრთხილებინა დასაქმებული 30 კალენდარული დღით ადრე და კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში გადაეხადა დასაქმებულს კომპენსაცია

დასაქმებულის 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში უნდა გადაეხადა დასაქმებულს კომპენსაცია დასაქმებულის 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით ან გაეფრთხილებინა დასაქმებული 3 კალენდარული დღით ადრე და გადაეხადა კომპენსაცია დასაქმებულის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. დამსაქმებელი იტოვებდა უფლებამოსილებას შეეწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტი დასაქმებულის მიერ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო ასაკის მიღწევას. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულისათვის მისაცემი კომპენსაციის ოდენობა და სახე განისაზღვრებოდა „კომპანიაში“ შესაბამის პერიოდში მოქმედი შიდა წესების მიხედვით.

2.4.3. 2013 წლის 31 დეკემბრის №----- შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ხელშეკრულება დაიდო შპს „ჰ-----სა“ და მ----- ა-----ს შორის. ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენდა შეთანხმება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომლითაც, ერთი მხარე - დამსაქმებელი კისრულობდა ვალდებულებას უზრუნველყო დასაქმებული ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო და სათანადო პირობებით, გადაეხადა ხელფასი ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ოდენობითა და პირობების შესაბამისად. ხოლო, მეორე მხარე - დასაქმებული ვალდებულებას იღებდა შეესრულებინა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო სათანადო სპეციალობის, კვალიფიკაციის და თანამდებობის გათვალისწინებით, დაეცვა ამ ხელშეკრულების პირობები, შრომის შინაგანაწესი და კომპანიაში არსებული სხვა შიდა რეგულაციები. დამსაქმებელი იტოვებდა უფლებამოსილებას შეეწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტი დასაქმებულის მიერ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო ასაკის მიღწევას. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულისათვის მისაცემი კომპენსაციის ოდენობა და სახე განისაზღვრებოდა „კომპანიაში“ შესაბამის პერიოდში მოქმედი შიდა წესების შესაბამისად. ხელშეკრულება მოქმედებდა 2014 წლის 01 იანვარიდან 2014 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

2.4.4. 2015 წლის 01 იანვრის N----- შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ხელშეკრულება დაიდო შპს „ჰ-----სა“ და მ----- ა-----ს შორის. ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენდა შეთანხმება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომლითაც, ერთი მხარე - დამსაქმებელი კისრულობდა ვალდებულებას უზრუნველყო დასაქმებული ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო და სათანადო პირობებით, გადაეხადა ხელფასი ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ოდენობითა და პირობების შესაბამისად, ხოლო, მეორე მხარე - დასაქმებული ვალდებულებას იღებდა შეესრულებინა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო სათანადო სპეციალობის, კვალიფიკაციის და თანამდებობის გათვალისწინებით, დაეცვა ამ

ხელშეკრულების პირობები, შრომის შინაგანაწესი და კომპანიაში არსებულ სხვა შიდა რეგულაციები. ხელშეკრულება მოქმედებდა 2015 წლის 01 იანვარიდან 2016 წლის 30 აპრილის ჩათვლით. იმ შემთხვევაში, თუ გამომუშავებული ანაზღაურების ოდენობა ნაკლები იქნებოდა (გადასახადების ჩათვლით) 625 ლარზე დასაქმებულის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 625 ლარის (გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით და არა შესრულებული სამუშაოს მოცულობის მიხედვით.

2.4.5. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების შესაბამისად, ერთი მხრივ - შპს „ჰ----- ჯ-----“ და მეორე მხრივ - მ----- ა----- 2015 წლის 18 დეკემბერს შეთანხმდნენ შემდეგზე: იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეთა შორის 2015 წელს დადებული იქნა შრომითი N----- ხელშეკრულება, რომლის თანახმად მ----- ა----- დასაქმებული იქნა მტვირთავის პოზიციაზე; იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს ორგანული კანონის შრომითი კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი მხარეებს აძლევს შესაძლებლობას მიიღონ გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერ ეტაპზე; იმის გათვალისწინებით, რომ შრომით ხელშეკრულებაში მხარეებს შორის არსებობდა შეთანხმება დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის საპენსიო ასაკს მიღწევის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეებს სურდათ თავიდან აერიდებინათ ნებისმიერი დავა შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებით, მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება გაუქმდა 2016 წლის 25 დეკემბერს. მხარეებმა განაცხადეს თანხმობა, რომ არ გახდიან სადავოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტს და არ წარადგენენ სარჩელს ერთმანეთის წინააღმდეგ. იმ შემთხვევაში, თუ წარმოიშობოდა დავა ამ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე უფლებებსა და მოვალეობებთან დაკავშირებით დავას განიხილავდა სასამართლო საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკომპენსაციოდ კომპანიის კუთვნილი ნების საფუძველზე დასაქმებულს მიეცემოდა 1 თვის შრომითი ანაზღაურება. 2012 წლის 16 ნოემბრის ბრძანების „დამატებითი კომპენსაციის შესახებ საპენსიო ასაკის მიღწეულ თანამშრომელთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში“ შესაბამისად, დასაქმებულს მიეცემოდა ასევე კომპენსაცია 1 თვის ხელფასის ოდენობით, გამოუყენებელი შვებულების დღეების კომპენსაცია ასეთის არსებობის შემთხვევაში. მხარეები შეთანხმდნენ, რომ 25.12.2016 წლამდე მ----- ა----- კომპანიას გადასცემდა ყველა დოკუმენტს, წერილს, რეესტრს, ბეჭედს, სქემას, პროექტს, ნიმუშს, ნივთს (მანქანას და ა.შ), რაც გადაცემული ჰქონდა მას ან მან შეადგინა, შეაგროვა ან მიიღო ნებისმიერი საშუალებით 25.12.2016 წლამდე, რაც უკავშირდებოდა ჰ----- ცემენტს.

2.4.6. 2015 წლის 14 დეკემბრის შვებულების მოთხოვნის განცხადების თანახმად, ხელმძღვანელმა თანხმობა განაცხადა, რომ მ----- ა-----ს მისცემოდა

შვებულება 29 დეკემბრიდან 29 იანვრით ჩათვლით, შვებულება ანაზღაურდებოდა წინასწარ, აღნიშნულს განცხადებას ხელს აწერს მ----- ა-----.

2.4.7. საგადახდო დავალება N-----ის მიხედვით, გადამხდელის დასახელებაა - შპს „ჰ----- ჯ-----“, მიმღების დასახელება - მ----- ა-----, გადახდის დანიშნულება - შვებულება-ფ-----ი, გატარებულია ბანკის მიერ 2015 წლის 17 დეკემბერს, თანხა - 1325 ლარი.

2.5. გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება

2.5.1. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე და 42-ე მუხლებზე; საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ელ, 1², მე-2, მე-6, 31-ე, 37-ე, 38-ე მუხლებზე; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე და 317-ე მუხლებზე; საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე, 105-ე მუხლებზე და განმარტა შემდეგი:

2.5.2. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილი და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწყობების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

2.5.3. შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთის მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო, მეორეს მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობის დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

2.5.4. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ თუ შრომის ხელშეკრულება ერთ წლამდე ვადით იდება მისი ნამდვილობის წინაპირობაა ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის არსებობა. ვინაიდან ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემოწმება შრომის ხელშეკრულების დადების მომენტში ხდება, ობიექტური საფუძველიც ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს. ხელშეკრულების დადებისას ობიექტურ საფუძველზე დაყრდნობით ერთ წლამდე ვადის განსაზღვრა ხელშეკრულების დადების შემდეგ აღარ შეიძლება ეჭვქვეშ

დადგეს. ასევე პირიქით, ვადიანი შრომის ხელშეკრულების გაფორმებისას დაუშვებელია ვადის განსაზღვრა, შემდგომ შეცვლილი გარემოებების გამო, არ შეიძლება დასაშვებად იქნას ცნობილი. სამართლებრივი უსაფრთხოების თვალსაზრისით, ნორმის სხვაგვარი ინტერპრეტაცია საფრთხის შემცველია. ამიტომ საფუძვლის არსებობა და მისი ობიექტურობა ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა შეფასდეს.

2.5.5. სასამართლომ მიუთითა იმის შესახებ, რომ ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავედროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტით, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებებსაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაჩნია, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოებების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

2.5.6. სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომის სამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას, ხოლო შრომითი ურთიერთობის მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. თითოეულმა მხარემ, რომელიც ამტკიცებს გარკვეულ გარემოებას, რომელზედაც ამყარებს თავის პოზიციას, უნდა მიუთითოს შესაბამისი მტკიცებულებები.

2.5.7. შრომის სამართალი (საერთაშორისო თუ ეროვნული) განამტკიცებს ადამიანის ძირითად და კონსტიტუციურ უფლებებს და აწესებს იმპერატიულ ნორმებს, რომლებიც მიმართულია დასაქმების დროს ყოველგვარი დისკრიმინაციის აკრძალვაზე. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და

აუცილებელი საშუალება.

2.5.8. სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე ვერ უთითებს 2015 წლის 18 დეკემბრის შეთანხმების ბათილად ცნობის ლეგიტიმურ საფუძველს, რადგან შრომითი ხელშეკრულების განხორციელება მისი მოქმედების ვადაში თავისი დადებითი აქტივებით ნეგატიურ მოვლენად ვერ იქცევა მისი დასრულების შემდეგ, თუ სახეზე არ არის ძალადობრივი ან ასეთი მუქარის ქვეშ შრომა ვადიანი შრომითი საქმიანობის დროს. მ----- ა-----ს კი მსგავსი ხასიათის მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.

2.5.9. სასამართლომ მიუთითა იომის თაობაზე, რომ ორივე მხარე ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ შპს „კ----- ჯ-----ში“ მტვირთავის პოზიციაზე საქმიანობა ადამიანის ჯანმრთელობისათვის საზიანოა, ცემენტის შემცველი ელემენტებისა და დამზადების ტექნოლოგიურ პროცესში მავნე ნივთიერებების გამოფრქვევის გამო. მოპასუხე მხარე ამ გარემოებას გარკვეულ ასაკს - 65 წლის მიღწევისას საპენსიო ასაკს უკავშირებს ადამიანის ჯანმრთელობაზე ზრუნვის მოტივით, ხოლო მიხელ ა----- აღნიშნავს, რომ მისი ჯანმრთელობა არავის შეუმოწმებია და მას შეეძლო მუშაობა, თუმცა 2017 წლის 21 სექტემბრის სარჩელში უთითებს მისი გაუარესებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ.

2.5.10 საქმის ყოველმხრივ და სრული გამოკვლევის შედეგად, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სწორედ მ. ა-----ს ნებას წარმოადგენდა 2015 წლის 18 დეკემბრის შეთანხმების დადება (შკ-ის 37-ენ მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი), მას დისკრიმინაციული ელემენტები, თუნდაც 65 წლის ასაკის მიღწევასთან დაკავშირებით არ გააჩნია, რადგან საქმის მასალებში განთავსებულ შრომით ხელშეკრულებებში არის მასზე გაკეთებული აქცენტი და ეს შესაძლებელია კონკრეტულ ვითარებაში იმდენად, რამდენადაც მხარეები შპს „კ----- ჯ-----ს“ საქმიანობის პროცესთან და ნაწარმთან დაკავშირებით მის ჯანმრთელობისთვის მავნელობის თაობაზე ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად უთითებენ. ასეთი გარემოება არის სწორედ ის გამონაკლისი შემთხვევა, როდესაც მწარმოებელს-დამქირავებელს შეუძლია (შესაძლებელია ვალდებულია კიდევ) გაითვალისწინოს სპეციფიკური და ასეთ პროდუქციასთან საქმიანობის ზეგავლენა ჯანმრთელობაზე.

2.5.11. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მ----- ა-----ს სასარჩელო მოთხოვნა 2015 წლის 18 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების ბათილად ცნობისა და მავნე ზემოქმედებისაგან ანაზღაურებრივი შვებულებისა და 2 თვის კომპენსაციის შესახებ არ დაკმაყოფილდა, რაც შეეხება 2016 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების გადაანგარიშებას, დადგენილ იქნა, ასეთი უნდა განხორციელდეს 2016 წლის 01 თებერვლიდან 2016 წლის 25 დეკემბრამდე შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად და მოპასუხეს

(დამსაქმებელს) დაეკისრა დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა 2016 წლის 25 დეკემბრიდან, 2015 წლის 18 დეკემბრის ხელშეკრულების მე-5 პუნქტის „C“ ქვეპუნქტის დარღვევის გამო, რამეთუ ხელშეკრულების სწორედ ეს პუნქტი არ იყო შესრულებული. გადაანგარიშება დაევალა მოპასუხე მხარის- შპს „კ-----
----- ჯ-----ს“ საფინანსო სამსახურს.

3. სააპელაციო საჩივრების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

წინამდებარე გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ

3.1. შპს „კ----- ჯ-----ს“ სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1.1. აპელანტის მტკიცებით, სასამართლომ არასწორად განმარტა მათი პოზიცია მოსარჩელის მიერ გამოყენებული და ანაზღაურებული შვებულების შესახებ. მათ მიერ წარმოდგენილ შესაგებელში, კერძოდ, დავის დამატებით ფაქტობრივ გარემოებებში წარმოდგენილია პოზიცია და მტკიცებულებები იმის შესახებ, რომ მოსარჩელეს მათთან მუშაობის დაწყებიდან დამთავრებამდე, ანუ 2013 წლის 17 ოქტომბრიდან 2016 წლის 25 დეკემბრამდე სრულყოფილად აქვს გამოყენებული და შესაბამისად ანაზღაურებული შვებულება.

3.1.2. სასამართლოს საერთოდ არ უმსჯელია მათ მიერ შესაგებელში მითითებულ იმ ფაქტობრივ გარემოებებზე, რომ მოსარჩელის განთავისუფლების შემდგომ კომპანიამ შეთანხმებისამებრ დაინგარიშა საბოლოო გასაცემი თანხა და 30 დეკემბერს გადაურიცხა 4104.96 ლარი გადასახადების გარეშე, რომელიც მოიცავდა გამოუყენებელი შვებულების დღეების კომპენსაციას 423.3 ლარის ოდენობით, 2016 წლის 17 ოქტომბრიდან 25 დეკემბრის ჩათვლით.

3.1.3. სასამართლომ დაარღვია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მოთხოვნები, რადგან სრულყოფილად არ გამოიკვლია საქმეში არსებული მტკიცებულებები. კერძოდ, მოსარჩელის განცხადებები შვებულების მოთხოვნასთან დაკავშირებით, საგადასახადო დავალებები და ცნობა საშვებულებო ანაზღაურების გაცემის შესახებ. აღნიშნული დოკუმენტები ადასტურებენ იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს მათთან მუშაობის დაწყებიდან დამთავრებამდე სრულყოფილად აქვს გამოყენებული და შესაბამისად ანაზღაურებული შვებულება.

3.1.4. გარდა ამისა, გაურკვეველია გადაწყვეტილების მე-2 და მე-3 ნაწილები, რადგან არ იკვეთება მოპასუხეს დაეკისრა თუ არა გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

მ----- ა----- შესაბამისი სააპელაციო შესაგებლით არ დაეთანხმა შპს „კ---

-----ს“ სააპელაციო მოთხოვნას, განმარტა, რომ სასამართლომ გასაჩივრებულ ნაწილში სწორი სამართლებრივი შეფასება მის მიერ დაყენებულ მოთხოვნას იმის თაობაზე, რომ მას არ ჰქონდა მიღებული ანაზრაურებადი შვებულება და შესაბამისად ასევე მართებულად დააკისრა მას ასეთის ანაზრაურების დაყოვნებისათვის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის პირგასამტეხლოს გადახდა დაყოვნებული ტანხის 0.07%-ის ოდენობით. ამასთან მ----- ა-----ს მიერ ამავე შესაგებლით დაყენებული იქნა შუამდგომლობა შპს „კ----- --ს“ სააპელაციო საჩივრის განუხილველად დატოვების თაობაზე იმაზე მითითებით, რომ სააპელაციო საჩივარი არ აკმაყოფილებს დასაშვებობის პირობებს, რადგან საჩივარის ღირებულება არ აღემატება 2000 ლარს. (იხ.ტომი მე-3.სფ.179-188)

3.2. მ----- ა-----ს სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები:

3.2.1. აპელანტის მითითებით, გადაწყვეტილების 3.2.4 პუნქტში სასამართლო უთითებს, რომ მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმება, თუმცა სასამართლო არ აღნიშნავს, რომ იგი იძულებული იყო აღნიშნულ შეთანხმებაზე მოეწერა ხელი, რადგან მას დაემუქრნენ სამსახურის დაკარგვით. აღნიშნულზე მან დააფიქსირა კიდევ თავისი პოზიცია 2018 წლის 20 თებერვლის სასამართლო სხდომაზე, ეს შეთანხმება მასში არსებული დათქმის - პირის საპენსიო ასაკის მიღწევის გამო, არის დისკრიმინაციული და ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას და შიდა ნორმატიულ აქტებს.

3.2.2. 2016 წლის 26-27 დეკემბერს იგი მუშაობდა შპს „კ-----ს“ მი“, 27 დეკემბერს მას დაუძახა უფროსმა და უთხრა, რომ გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ ის იქ აღარ უნდა ყოფილიყო 25 დეკემბრის შემდეგ, მაგრამ მისთვის არავის მიუთითებია რომ უკვე აღარ იყო მათი თანამშრომელი და არ ჰქონდა ამ საქმიანობის განხორციელების უფლება. შპს „კ-----ს“ მი“ არის საკმაოდ მსხვილი საწარმო და მის ტერიტორიაზე გარეშე პირები, ქუჩიდან ვერ მოხვდებიან.

3.2.3. მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაუქმების საფუძველი იყო მის მიერ საპენსიო ასაკის მიღწევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი იყო დამსაქმებელი. აღნიშნულ პირობაზე ის იძულებული იყო ხელი მოეწერა, ვინაიდან დასაქმებული იყო შპს „კ-----ს“ მი“, რომელიც იყო უპირატეს მდგომარეობაში, მისი გავლენა ბოროტად გამოიყენა და დასაქმებული ჩააყენა სხვა პირებთან არათანაბარ მდგომარეობაში. ამასთან, ის წერილობით არ გააფრთხილეს, რომ მასთან არ აგრძელებდნენ ხელშეკრულებას.

3.2.4. წარმოდგენილი ხელშეკრულებებით დასტურდება რომ მისი შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელთან აღემატება 30 თვეს, შესაბამისად

საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან. 2013 წლის 17 ოქტომბრიდან გრძელდებოდა მათ შორის შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა არა ხელშეკრულების ვადის გასვლა, არამედ მისი საპენსიო ასაკი, რაც მოპასუხე მხარის წარმომადგენელს არ უარყვია. 2015 წლის 18 დეკემბერს მხარეთა შორის დადებული შეთანხმება ხელშეკრულების გაუქმების შესახებ არის არაკანონიერი და ეწინააღმდეგება ზნეობის ნორმებს.

3.2.5. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად, შრომა თავისუფალია. საქართველოს ორგანული კანონით „შრომის კოდექსით“ არ არის დაწესებული ასაკობრივი შეზღუდვა, არ არის დადგენილი პირთან, დასაქმებულთან ხელშეკრულების დადების ზღვრული ასაკი, ასევე არ არის კანონით დადგენილი საპენსიო ასაკის მიღწევის გამო პირის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის თანახმად პირის საპენსიო ასაკის მიღწევა არ წარმოადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. ამავე კანონის მე-3 ნაწილი კრძალავს ნებისმერი სახის დისკრიმინაციას. შესაბამისად, დასაქმებულთან საპენსიო ასაკს მიღწევის გამო ხელშეკრულების შეწყვეტა არის დისკრიმინაციული, არაკანონიერი.

3.2.6. სასამართლომ გვერდი აუარა იმის სამართლებრივ დასაბუთებას, თუ რატომ არ დააკმაყოფილა მისი მოთხოვნები, კერძოდ, რატომ არ დააკისრა მოპასუხე მხარეს ორი თვის კომპენსაცია და მავნე ზემოქმედებისაგან გამოწვეული ანაზღაურებადი შვებულება, შესაბამისად მათი დაყოვნების 0,07% .

შპს „კ----- ჯ-----“ შესაბამისი სააპელაციო შესაგებლით არ დაეთანხმა მ----- ა-----ს სააპელაციო მოთხოვნას და კვლავ ხაზგასმით მიუთითა, რომ 2015 წლის 18 დეკემბერს მხარეთა შორის დადებული შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გაფორმდა მხარეთა ნამდვილი ნების გამოვლენის საფუძველზე დასაქმებულისათვის მისაღები პირობებით, ამასთან არასწორია აპელენტის მითითება იმის თაობაზე, რომ თითქოსდა დამსაქმებელი შპს „კ----- ჯ-----“ იყო ამ შეთანხმების ინიციატორი, რადგან დამსაქმებელი იმ შემთხვევაში იქნებოდა ცალმხრივად ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი, თუ დასაქმებულს გაათავისუფლებდა 2017 წლის 07 აპრილს, როდესაც მას შეუსრულდა 65 წელი. მოცემულ შემთხვევაში კი მ----- ა-----მ მისივე ნამდვილი ნების გამოვლენის საფუძველზე გაიხანგრძლივა მუშაობის პერიოდი დამატებით 8 თვით. ამასთან მას მოქმედი შრომის კანონმდებლობის თანახმად ანაზღაურებული აქვს შესაბამისი შვებულებები და შესაბამისი კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. (იხ. ტომი მე-3, ს.ფ.193-201)

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

4.1. 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. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი. ამავე 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.

4.2. ფაქტობრივი დასაბუთება

4.2.1. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ წინამდებარე გადაწყვეტილების 2.4.1.-2.4.7. პუნქტებით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შეფასების საფუძველზე სააპელაციო საჩივრით წარმოდგენილ მოთხოვნებთან მიმართებაში სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

4.2.2. 2013 წლის 17 ოქტომბერს შპს „კ-----სა“ და მ----- ა-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №-----, რომლის თანახმადაც:

1.1. პუნქტი - ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს შეთანხმება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომლითაც ერთი მხარე - დამსაქმებელი კისრულობს ვალდებულებას უზრუნველყოს დასაქმებული ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო და სათანადო პირობებით, გადაუხადოს ხელფასი ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ოდენობითა და პირობების შესაბამისად, ხოლო მეორე მხარე - დასაქმებული ვალდებულებას იღებს შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო სათანადო სპეციალობის, კვალიფიკაციის და თანამდებობის გათვალისწინებით, დაიცვას ამ ხელშეკრულების პირობები, **დაემორჩილოს შრომის შინაგანაწესს** და კომპანიაში არსებულ სხვა შიდა რეგულაციებს;

1.2 . პუნქტი - დასაქმებულის დაქირავება ხდება მტკირთავის თანამდებობაზე;

- 2.1. პუნქტი - დასაქმებულის სამუშაო ადგილია ფ----ის წისკვილის საწარმოს ადგილსამყოფელი;
- 3.1. პუნქტი - **ხელშეკრულება ძალაში შედის 2013 წლის 17 ოქტომბერს და ძალაშია 2013 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით;**
- 3.3. პუნქტი - **შრომითი ურთიერთობის პირველი ორი თვე არის დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადა.**
- 4.1. პუნქტი - დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განხორციელდება შესრულებული სამუშაოს მოცულობის მიხედვით, ერთი ტონა ცემენტის დატვირთვა/გადმოტვირთვისას შრომის ანაზღაურების ოდენობა შეადგენს გადასახადების ჩათვლით 33 თეთრს;
- 4.2. პუნქტი - იმ შემთხვევაში, თუ გამომუშავებული ანაზღაურების ოდენობა ნაკლებია გადასახადების ჩათვლის 625 ლარზე დასაქმებულის ანაზღაურება განისაზღვრება 625 ლარის (გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით და არა შესრულებული სამუშაოს მოცულობის მიხედვით;
- 4.4. პუნქტი - დასაქმებულს შესაძლებელია მიეცეს მატერიალური წახალისება და სხვა შეღავათები დამსაქმებლის მიერ დადგენილი ნორმების შესაბამისად;
- 5.6. პუნქტი - **დასაქმებულს არ მიეცემა არანაირი შვებულება წინამდებარე ხელშეკრულების მოქმედების განმავლობაში;**
- 6.1.12. პუნქტი - დამსაქმებელი ვალდებულია შეუქმნას დასაქმებულს სათანადო სამუშაო პირობები, უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი;
- 7.1. პუნქტი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა შეიძლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით;
- 7.3. პუნქტი - თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი დამსაქმებელია, მან ამის შესახებ წერილობითი ფორმით უნდა გააფრთხილოს დასაქმებული 30 კალენდარული დღით ადრე და კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში გადაუხადოს დასაქმებულს კომპენსაცია დასაქმებულის 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში გადაუხადოს დასაქმებულს კომპენსაცია დასაქმებულის 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით ან გააფრთხილოს დასაქმებული 3 კალენდარული დღით ადრე და გადაუხადოს კომპენსაცია დასაქმებულის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით;
- 7.5. პუნქტი - **დამსაქმებელი იტოვებს უფლებამოსილებას შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტი დასაქმებულის მიერ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო ასაკის მიღწევისას.** ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულისათვის მისაცემი კომპენსაციის ოდენობა და სახე განისაზღვრება „კომპანიაში“ შესაბამის პერიოდში მოქმედი შიდა წესების მიხედვით;
- 10.1. პუნქტი - დასაქმებული კისრულობს ვალდებულებას მოახდინოს დამსაქმებლის დაუყოვნებლივი ინფომირება ჯანმრთელობის მდგომარეობის ცვლილებასთან დაკავშირებით;
- 10.3. პუნქტი - დასაქმებული გამოთქვამს თანხმობას, დამსაქმებელმა მიიღოს

ინფორმაცია მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ და გამოითხოვოს იგი ნებისმიერი სამედიცინო დაწესებულებიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-ხელშეკრულება (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 15-18).

4.2.3. 2013 წლის 31 დეკემბერს შპს „კ-----ჯ-----სა“ და მ-----ა-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №-----, რომლის თანახმადაც:

1.1. პუნქტი - ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს შეთანხმება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომლითაც ერთი მხარე - დამსაქმებელი კისრულობს ვალდებულებას უზრუნველყოს დასაქმებული ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო და სათანადო პირობებით, გადაუხადოს ხელფასი ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ოდენობითა და პირობების შესაბამისად, ხოლო მეორე მხარე - დასაქმებული ვალდებულებას იღებს შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო სათანადო სპეციალობის, კვალიფიკაციის და თანამდებობის გათვალისწინებით, დაიცვას ამ ხელშეკრულების პირობები, **დაემორჩილოს შრომის შინაგანაწესს** და კომპანიაში არსებულ სხვა შიდა რეგულაციებს;

1.2. პუნქტი - დასაქმებულის დაქირავება ხდება მტკირთავის თანამდებობაზე;

2.1. პუნქტი - დასაქმებულის სამუშაო ადგილია ფ-----ის წისკვილის საწარმოს ადგილსამყოფელი;

3.1. პუნქტი - **ხელშეკრულება ძალაში შედის 2014 წლის 01 იანვარს და ძალაშია 2014 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით;**

4.1. პუნქტი - დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განხორციელდება შესრულებული სამუშაოს მოცულობის მიხედვით, ერთი ტონა ცემენტის დატვირთვა/გადმოტვირთვისას შრომის ანაზღაურების ოდენობა შეადგენს გადასახადების ჩათვლით 33 თეთრს;

4.2. პუნქტი - იმ შემთხვევაში, თუ გამომუშავებული ანაზღაურების ოდენობა ნაკლებია გადასახადების ჩათვლის 625 ლარზე დასაქმებულის ანაზღაურება განისაზღვრება 625 ლარის (გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით და არა შესრულებული სამუშაოს მოცულობის მიხედვით;

4.4. პუნქტი - დასაქმებულს შესაძლებელია მიეცეს მატერიალური წახალისება და სხვა შეღავათები დამსაქმებლის მიერ დადგენილი ნორმების შესაბამისად;

5.6. პუნქტი - **დასაქმებულის ანაზღაურებადი შვებულება შეადგენს წელიწადში 24 სამუშაო დღეს**, ხოლო ანაზღაურების გარეშე - 15 კალენდარულ დღეს;

5.7. პუნქტი - **დასაქმებულს შეეძლება ისარგებლოს დამატებითი შვებულების უფლებით მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე მუშაობისათვის, თუ ასეთი გათვალისწინებული იქნება მოქმედი კანონმდებლობით ან/და შიდა რეგულაციებით;**

6.2.1. პუნქტი - დამსაქმებელი ვალდებულია შეუქმნას დასაქმებულს სათანადო სამუშაო პირობები, უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და

ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი;

7.1. პუნქტი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა შეიძლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით;

7.3. პუნქტი - თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი დამსაქმებელია, მან ამის შესახებ წერილობითი ფორმით უნდა გააფრთხილოს დასაქმებული 30 კალენდარული დღით ადრე და კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში გადაუხადოს დასაქმებულს კომპენსაცია დასაქმებულის 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში გადაუხადოს დასაქმებულს კომპენსაცია დასაქმებულის 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით ან გააფრთხილოს დასაქმებული 3 კალენდარული დღით ადრე და გადაუხადოს კომპენსაცია დასაქმებულის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით;

7.5. პუნქტი - **დამსაქმებელი იტოვებს უფლებამოსილებას შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტი დასაქმებულის მიერ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო ასაკის მიღწევისას.** ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულისათვის მისაცემი კომპენსაციის ოდენობა და სახე განისაზღვრება „კომპანიაში“ შესაბამის პერიოდში მოქმედი შიდა წესების მიხედვით;

10.1. პუნქტი - დასაქმებული კისრულობს ვალდებულებას მოახდინოს დამსაქმებლის დაუყოვნებლივი ინფომირება ჯანმრთელობის მდგომარეობის ცვლილებასთან დაკავშირებით;

10.3. პუნქტი - დასაქმებული გამოთქვამს თანხმობას, დამსაქმებელმა მიიღოს ინფორმაცია მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ და გამოითხოვოს იგი ნებისმიერი სამედიცინო დაწესებულებიდან.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-ხელშეკრულება (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 19-22).

4.2.4. 2015 წლის 01 იანვარს შპს „3-----ჯ-----სა“ და მ-----ა-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №-H-----, რომლის თანახმადაც:

1.1. პუნქტი - ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს შეთანხმება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომლითაც ერთი მხარე - დამსაქმებელი კისრულობს ვალდებულებას უზრუნველყოს დასაქმებული ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო და სათანადო პირობებით, გადაუხადოს ხელფასი ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ოდენობითა და პირობების შესაბამისად, ხოლო მეორე მხარე - დასაქმებული ვალდებულებას იღებს შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო სათანადო სპეციალობის, კვალიფიკაციის და თანამდებობის გათვალისწინებით, დაიცვას ამ ხელშეკრულების პირობები, **დაემორჩილოს შრომის შინაგანაწესს** და კომპანიაში არსებულ სხვა შიდა რეგულაციებს;

1.2. პუნქტი - დასაქმებული დაიკავებს შემდეგ თანამდებობას: მტვირთავი;

- 2.1. პუნქტი - დასაქმებულის სამუშაო ადგილია ფ----ის ცემენტის საწარმოს ადგილსამყოფელი;
- 3.1. პუნქტი - **ხელშეკრულება ძალაში შედის 2015 წლის 01 იანვარს და მოქმედებს 2016 წლის 30 აპრილის ჩათვლით;**
- 4.1. პუნქტი - დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განხორციელდება შესრულებული სამუშაოს მოცულობის მიხედვით, ერთი ტონა ცემენტის დატვირთვა/გადმოტვირთვისას შრომის ანაზღაურების ოდენობა შეადგენს გადასახადების ჩათვლით 33 თეთრს;
- 4.2. პუნქტი - იმ შემთხვევაში, თუ გამომუშავებული ანაზღაურების ოდენობა ნაკლებია გადასახადების ჩათვლის 625 ლარზე დასაქმებულის ანაზღაურება განისაზღვრება 625 ლარის (გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით და არა შესრულებული სამუშაოს მოცულობის მიხედვით;
- 4.4. პუნქტი - დასაქმებულს შესაძლებელია მიეცეს მატერიალური წახალისება და სხვა შეღავათები დამსაქმებლის მიერ დადგენილი ნორმების შესაბამისად;
- 5.5. პუნქტი - **დასაქმებულის ანაზღაურებადი შვებულება შეადგენს წელიწადში 24 სამუშაო დღეს, ხოლო ანაზღაურების გარეშე - 15 კალენდარულ დღეს;**
- 5.6. პუნქტი - **დასაქმებულს შეეძლება ისარგებლოს დამატებითი შვებულების უფლებით მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე მუშაობისათვის, თუ ასეთი გათვალისწინებული იქნება მოქმედი კანონმდებლობით ან/და შიდა რეგულაციებით;**
- 6.2.1. პუნქტი - დამსაქმებელი ვალდებულია შეუქმნას დასაქმებულს სათანადო სამუშაო პირობები, უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი;
- 7.1. პუნქტი - **შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა შეიძლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით;**
- 7.3. პუნქტი - თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი დამსაქმებელია, მან ამის შესახებ წერილობითი ფორმით უნდა გააფრთხილოს დასაქმებული 30 კალენდარული დღით ადრე და კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში გადაუხადოს დასაქმებულს კომპენსაცია დასაქმებულის 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში გადაუხადოს დასაქმებულს კომპენსაცია დასაქმებულის 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით ან გააფრთხილოს დასაქმებული 3 კალენდარული დღით ადრე და გადაუხადოს კომპენსაცია დასაქმებულის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით;
- 7.5. პუნქტი - **დამსაქმებელი იტოვებს უფლებამოსილებას შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტი დასაქმებულის მიერ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო ასაკის მიღწევისას.** ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულისათვის მისაცემი კომპენსაციის ოდენობა და სახე განისაზღვრება „კომპანიაში“ შესაბამის პერიოდში მოქმედი შიდა წესების მიხედვით;
- 10.1. პუნქტი - დასაქმებული კისრულობს ვალდებულებას მოახდინოს

დამსაქმებლის დაუყოვნებლივი ინფომირება ჯანმრთელობის მდგომარეობის ცვლილებასთან დაკავშირებით;

10.3. პუნქტი - დასაქმებული გამოთქვამს თანხმობას, დამსაქმებელმა მიიღოს ინფორმაცია მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ და გამოითხოვოს იგი ნებისმიერი სამედიცინო დაწესებულებიდან.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-ხელშეკრულება (იხ.ტომი მე-2, ს.ფ 31-35).

4.2.5. შპს „კ-----ჯ-----ს“ შინაგანაწესით დადგენილია, რომ:

2.4. პუნქტი - **შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და შინაგანაწესით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესრულება სავალდებულოა ყველა დასაქმებულისათვის;**

12.1. პუნქტი - საზოგადოების წარმოების მუშაობის სპეციფიკიდან გამომდინარე დასაქმებულს წლის განმავლობაში ეძლევა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება 24 სამუშაო დღის, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულება - წელიწადში არანაკლებ 15 კალენდარული დღის ოდენობით დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული შვებულების გრაფიკის შესაბამისად;

12.2. პუნქტი - იმ დასაქმებულებს, რომლებიც დასაქმებულნი არიან მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე 12.1 პუნქტით გათვალისწინებული შვებულების გარდა დამატებით მიეცემათ შვებულება 10 კალენდარული დღის ოდენობით;

12.4. პუნქტი - დასაქმებული ეფლებამოსილია გამოიყენოს შვებულება ნაწილ-ნაწილ ან მთლიანად, დამსაქმებელთან წინასწარი შეთანხმების მიხედვით, საშვებულებო წელი ემთხვევა დასაქმების წელს (**დასაქმების წელი ნიშნავს დასაქმების თარიღიდან ათვლილ თორმეტვნიან პერიოდს**);

12.5. პუნქტი - **შვებულების შესახებ დასაქმებული ავსებს ამავე შინაგანაწესით დამტკიცებული ფორმის სპეციალურ განაცხადს ან აკეთებს მოთხოვნას ელექტრონული ფორმით;**

12.6. პუნქტი - **12.5 პუნქტით განმტკიცებულ პირველ შემთხვევაში უშუალო ხელმძღვანელი მოთხოვნას ადასტურებს დასაქმებულის განაცხადზე ხელმოწერით, ხოლო ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დეპარტამენტის დირექტორი გამოსცემს ბრძანებას შვებულების შესახებ;**

12.8. პუნქტი - ანაზღაურებადი შვებულების შემთხვევაში, საშვებულებო ანაზღაურების დაანგარიშება და დარიცხვა ხდება წინასწარ ან ხელფასთან ერთად, დასაქმებულის მოთხოვნის შესაბამისად;

12.9. პუნქტი - **თუ დასაქმებული არ გააკეთებს მოთხოვნას კუთვნილი შვებულებით სარგებლობის შესახებ მიმდინარე დასაქმების/საშვებულებო წლის განმავლობაში, შვებულების გამოუყენებელი დღეები, გარდა 12.10 (როდესაც სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე მიზანშეწონილად არ მიიჩნევა დასაქმებულისათვის შვებულების მიცემა) პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევისა, არ**

გადაიტანება მომდევნო საანგარიშო წლისათვის და შვებულების გამოუყენებელი დღეებისათვის დამატებითი საშვებულებო ანაზღაურება არ გაიცემა;

12.20. პუნქტი - **საშვებულებო წელი იანგარიშება დასაქმებულის დასაქმების დღიდან;**

23.1. პუნქტი - **შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს: მხარეთა შეთანხმება (23.1.5); კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა გარემოება (23.1.6.)**

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-შინაგანაწესი (ტომი მე-2, ს.ფ 11-30).

4.2.6. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით - 2014 წლის 21 ოქტომბერს შვებულების მოთხოვნის განცხადების თანახმად დადგენილია, რომ ხელმძღვანელი თანახმაა მ----- ა-----ს მიეცეს შვებულება 23 ოქტომბრიდან 01 ნოემბრის ჩათვლით, შვებულება ანაზღაურდება ხელფასთან ერთად, აღნიშნულ განცხადებას ხელს აწერს მ----- ა-----.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 126).

4.2.7. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით -2015 წლის 09 იანვრის შვებულების მოთხოვნის განცხადების თანახმად დადგენილია, რომ ხელმძღვანელი თანახმაა მ----- ა-----ს მიეცეს შვებულება 12 იანვრიდან 29 იანვრის ჩათვლით, შვებულება ანაზღაურდება ხელფასთან ერთად, აღნიშნულ განცხადებას ხელს აწერს მ----- ა-----.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 125).

4.2.8. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით - 2015 წლის 17 ივნისს შვებულების მოთხოვნის განცხადების თანახმად დადგენილია, რომ ხელმძღვანელი თანახმაა მ----- ა-----ს მიეცეს შვებულება 27 ივნისიდან 23 ივლისის ჩათვლით, შვებულება ანაზღაურდება წინასწარ, აღნიშნულ განცხადებას ხელს აწერს მ----- ა-----.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 124).

4.2.9. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით - 2015 წლის 14 დეკემბრის შვებულების მოთხოვნის განცხადების თანახმად დადგენილია, რომ ხელმძღვანელი თანახმაა მ----- ა-----ს მიეცეს შვებულება 29 დეკემბრიდან 29 იანვრის ჩათვლით, შვებულება ანაზღაურდება წინასწარ, აღნიშნულ განცხადებას ხელს აწერს მ----- ა-----.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ტომი 1-ლი, ს.ფ 121).

4.2.10. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით - შესაბამისი საგადახდო დავალებით დადგენილია, რომ 2015 წლის 10 ივლისს, შპს „კ----- ჯ-----მ“ მ----- ა-----ს ჩაურიცხა შვებულების თანხა - 810 ლარის ოდენობით.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

_ საგადახდო დავალება (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 144).

4.2.11. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით - შესაბამისი საგადახდო დავალებით დადგენილია, რომ 2015 წლის 17 დეკემბერს, შპს „კ----- ჯ-----მ“ მ----- ა-----ს ჩაურიცხა შვებულების თანხა - 1325 ლარის ოდენობით.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

_ საგადახდო დავალება (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 122).

4.2.12. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით - საშვებულებო ანაზღაურების შესახებ ცნობის თანახმად დადგენილია, რომ შპს „კ----- ჯ-----ს“ მ----- ა-----სათვის ჩარიცხული აქვს შემდეგი შვებულების თანხები: 2014 წლის ოქტომბრის თვეში - 341.10 ლარი, 2014 წლის ნოემბრის თვეში - 42.63 ლარი, 2015 წლის იანვრის თვეში - 773.60 ლარი, 2015 წლის ივნისის თვეში - 202.70 ლარი, 2015 წლის ივლისის თვეში - 1013.45 ლარი, 2016 წლის იანვრის თვეში - 1376.80 ლარი.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

_ ცნობა (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 164-165).

4.2.13. დადგენილია, რომ 2016 წლის 07 აპრილს მ----- ა----- გახდა 65 წლის.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

_ პირადობის მოწმობის ასლი (საქმე№2/935-17, ტომი 1-ლი, ს.ფ 15).

4.2.14. 2015 წლის 18 დეკემბერს შპს „კ----- ჯ-----ს“ და მ----- ა-----ს შორის გაფორმდა შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მხარეები შეთანხმდნენ შემდეგზე:

_ იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეთა შორის 2015 წელს დადებული იქნა შრომითი N----- ხელშეკრულება, რომლის თანახმად მ----- ა----- დასაქმებული იქნა მტვირთავის პოზიციაზე;

_ იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს ორგანული კანონის შრომითი კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი მხარეებს აძლევს შესაძლებლობას, მიიღონ გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერ ეტაპზე;

_ იმის გათვალისწინებით, რომ შრომით ხელშეკრულებაში მხარეებს შორის არსებობდა შეთანხმება დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის საპენსიო ასაკს მიღწევის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

_ იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეებს სურთ თავიდან აირიდონ

ნებისმიერი დავა შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებით;

_ მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება უქმდება 2016 წლის 25 დეკემბერს;

_ მხარეები აცხადებენ თანხმობას, რომ არ გახდიან სადავოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტს და არ წარადგენენ სარჩელს ერთმანეთის წინააღმდეგ;

_ იმ შემთხვევაში, თუ წარმოიშვა დავა წარმოდგენილი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე უფლებებსა და მოვალეობებთან დაკავშირებით დავას განიხილვას სასამართლო საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით;

_ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკომპენსაციოდ კომპანიის კუთვნილი ნების საფუძველზე დასაქმებულს მიეცემა 1 თვის შრომითი ანაზღაურება;

_ 2012 წლის 16 ნოემბრის ბრძანების „დამატებითი კომპენსაციის შესახებ საპენსიო ასაკის მიღწეულ თანამშრომელთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში“ შესაბამისად დასაქმებულს მიეცემა ასევე კომპენსაცია 1 თვის ხელფასის ოდენობით;

_ გამოუყენებელი შვებულების დღეების კომპენსაცია ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-შეთანხმება (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 30-31).

4.2.15. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით -სახელფასო ამონაწერებით, საგადახდო დავალებებითა და ცნობებით დადგენილია, რომ 2013 წლის ოქტომბრის თვიდან 2016 წლის დეკემბრის თვემდე შპს „კ----- --- ჯ-----“ მ----- ა-----ს ხელფასის სახით ურიცხავდა ფულად თანხად 625 ლარიდან 2000 ლარამდე ფარგლებში.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

_ამონაწერი, საგადახდო დავალებები, ცნობა (ტომი 1-ლი, ს.ფ 27-29, 127-165)

4.2.16. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით-შესაბამისი საგადახდო დავალებით დადგენილია, რომ **2016 წლის 30 დეკემბერს, შპს „კ----- - ჯ-----მ“ მ----- ა-----ს დეკემბრის თვის ხელფასის სახით ჩაურიცხა 4104.96 ლარი.**

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

_ საგადახდო დავალება (ტომი 1-ლი, ს.ფ 120).

4.2.17. შპს „კ----- ჯ-----ში“ მტკირთავის პოზიციაზე საქმიანობა ადამიანის ჯანმრთელობისათვის საზიანოა, ცემენტის შემცველი ელემენტებისა და დამზადების ტექნოლოგიურ პროცესში მავნე ნივთიერებების გაფრქვევის

გამო.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

_მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

4.2.18. დადგენილია, რომ მ----- ა-----ს აქვს ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პრობლემები.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მ----- ა-----ს განმარტება (იხ.21.09.17წ. სარჩელი ;საქმე №2/935-17, ტომი 1-ლი, ს.ფ 3).

4.2.19. დადგენილია და სადაო არაა, რომ მ----- ა-----მ მიიღო 2015 წლის 18 დეკემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკომპენსაციოდ 1 თვის შრომითი ანაზღაურება და ასევე 2012 წლის 16 ნოემბრის ბრძანების „დამატებითი კომპენსაციის შესახებ საპენსიო ასაკის მიღწეულ თანამშრომელთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში“ დადგენილი კომპენსაცია 1 თვის ხელფასის ოდენობით, ანუ ჯამურად 2 (ორი) თვის ხელფასის კომპენსაცია.

-სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

_ საგადახდო დავალება (ტომი 1-ლი, ს.ფ 120).

-მ----- ა-----ს სააპელაციო სასამართლო სხდომაზე მიცემული განმარტება იხ.სასამართლო სხდომის ოქმი)

4.2.20. ზემოხსენებული დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებითა(4.2.9, 4.2.10, 4.2.11, 4.2.12) ამ ფაქტობრივი გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებების, მოცემული საზოგადოების წესდების 12.4. და 12. 20 პუნქტების (დასაქმების წელი ნიშნავს დასაქმების თარიღიდან ათვლილ თორმეტვიან პერიოდს საშვებულებო წელი იანვარიშება დასაქმებულის დასაქმების დღიდან)შეფასების საფუძველზე , სააპელაციო სასამართლო იზიარებს მოპასუხე შპს „კ-----ის“ წარმოდგენილ განმარტებას და დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2015 წლის შვებულება, რომლის ბალანსი გააქტიურდა 2015 წლის 17 ოქტომბერს და მოქმედებდა 2017 წლის 17 ოქტომბრამდე მთლიანად გამოყენებული აქვს მ----- ა-----ს და მიღებული აქვს შესაბამისი კომპენსაცია, ხოლო რაც შეეხება 2016 წლის გამოუყენებელი შვებულების დღეებს, ასეთი შრომითი ურთიერთობის პროპორციულად - 2016 წლის 17 ოქტომბრიდან 2016 წლის 25 დეკემბრამდე პერიოდზე მას აუნაზღაურდა საბოლოო ანგარისწორებისას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-შინაგანაწესის 12.4. პუნქტი (ტომი მე-2, ს.ფ 11-30).

- განცხადება(იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 126).
- განცხადება (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 125).
- განცხადება (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 124).
- _ ცნობა (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 164-165).
- _ საგადახდო დავალება (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 144).
- _ საგადახდო დავალება (იხ.ტომი 1-ლი, ს.ფ 122).
- _ საგადახდო დავალება (ტომი 1-ლი, ს.ფ 120).
- მოპასუხე მხარის განმარტება (იხ. შესაგებელი,სასამართლო სხდომის ოქმები)

4.3. სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო სასამართლო უპირველესად დაუსაბუთებლად მიიჩნევს მ----- ა-----ს შუამდგომლობას შპს „ჰ----- ჯ-----ს“ სააპელაციო საჩივრის დაუშვებლად მიჩნევის თაობაზე იმაზე აპელირებით, რომ იგი საჩივრის ფასის გამო არ აკმაყოფილებს დასაშვებობის პირობებს. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნულთან დაკავშირებით განმარტავს, რომ მოცემული საკითხი სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 374-ე მუხლის შესაბამისად შესწავლილ იქნა შპს „ჰ----- ჯ-----ს“ სააპელაციო საჩივრის დასაშვებობის შემოწმების ეტაპზე და 2018 წლის 08 ოქტომბრის განჩინებით მიჩნეულ იქნა დასაშვებად შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 365-ე მუხლის თანახმად, **სააპელაციო საჩივარი ქონებრივ-სამართლებრივ დავაში დასაშვებია იმ შემთხვევაში, თუ დავის საგნის ღირებულება აღემატება 2000 (ორი ათასი) ლარს.** ეს ღირებულება განისაზღვრება იმის მიხედვით, თუ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების რა ზომით შეცვლაზე შეაქვს საჩივარი მხარეს.

მ----- ა-----ს სასარჩელო მოთხოვნებიდან ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 08 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილებულ იქნა 2016 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხის (რაც მ----- ა-----ს მიერ სარჩელით მოთხოვნილი იყო 1396 ლარის ოდენობით) გადახდისა და ასეთის ანაზღაურების ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0.07 %-ის დაკისრების ნაწილში. შესაბამისად, შპს „ჰ----- ჯ-----ს“ სააპელაციო საჩივარიც სწორედ ზემოხსენებული დაკმაყოფილებული მოთხოვნის გაუქმების სახით არის წარმოდგენილი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დავის საგნის ფასი განისაზღვრება **ფულის გადახდევიანების შესახებ სარჩელისა-გადასახდელი თანხით**, ხოლო „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად **ვადიანი გასაცემის , ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა-არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი, ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით.**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-40 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად **თუ ერთ სარჩელში რამდენიმე სხვადასხვა მოთხოვნაა**

ჩამოყალიბებული, მაშინ ეს მოთხოვნები უნდა შეჯამდეს და ამის შემდეგ უნდა განისაზღვროს სადავო საგნის ღირებულება. სააპელაციო სასამართლოს მიერ სააპელაციო საჩივრის ფასი განსაზღვრულ იქნა დაკმაყოფილებულ მოთხოვნასთან მიმართებით თვით მოსარჩელის მიერ სარჩელში დაყენებული მოთხოვნის მოცულობიდან გამომდინარე, რადგან გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ შეიცავდა კონკრეტულ თანხაზე მითითებას. ამდენად, საჩივრის ფასი გამოანგარიშებული იქნა 1396 ლარი + 0.07%-(0.9772) ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2016 წლის 26 დეკემბრიდან, რაც 2 წელზე გაანგარიშებით შეადგენს $730 \times 0.9772 = 713.35$ ლარს, ჯამურად ორივე მოთხოვნის კი $713.35 + 1396 = 2109$ (ორი ათას ასცხრა) ლარს, 3 წელზე გაანგარიშებით კი ასეთი შეადგენს $1095 \times 0.9772 = 1070$ ლარს, ჯამურად $(1070 + 1396) = 2466$ (ორი ათას ოთხასსამოცდაექვსი) ლარს. ამდენად, შპს „ჰაიდლბერგ ჯ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი ზემოთ მოხმობილი საპროცესო ნორმების შესაბამისად აკმაყოფილებდა დაშვებობის პირობებს და კანონშესაბამისად იქნა მიღებული განსახილველად.

4.3.1. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომით-სამართლებრივი სფეროდან. განსახილველი დავის ფარგლებში შესაფასებელია საპენსიო ასაკის (65 წ.) გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა იყო თუ უკანონო, ასევე ეკუთვნის თუ არა და აუნაზღაურდა თუ არა მოსარჩელეს გამოუყენებელი შვებულების თანხები, კომპენსაცია და ანაზღაურების დაყოვნებისათვის 0.07%.

4.3.2. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ პირველი მუხლის თანხმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულია არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

4.3.3. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.**

4.3.4. სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი დავა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. **უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვა.** საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, **უნდა**

არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრული საფუძველი. გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში;

4.3.5. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის აბსოლუტური და შეუზღუდავი. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას.

4.3.6. შრომით უფლებებს იცავს და განამტკიცებს ისეთი საერთაშორისო აქტები, როგორიცაა 1996 წლის 03 მაისის „ევროპის სოციალური ქარტია“ და 1950 წლის 04 ნოემბრის „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“. მათი ხელმომწერ სახელმწიფოთა შორის საქართველოცაა და შესაბამისად, ჩვენს ქვეყანას ალბულის აქვს პასუხისმგებლობა მასში გაწერილი მოვალეობების შესრულებაზე. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 24-ე მუხლის თანახმად, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, **მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ. ა) ყველა მუშაკის უფლება არ შეუწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დაწესებულების, საწარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით;** ბ) მუშაკთა უფლება, რომელთა დასაქმება შეწყვეტილი იქნება საპატიო მიზეზების გარეშე, სათანადო კომპენსაციაზე ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებაზე.

4.3.7. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე კანონის მე-6 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია. ამავე მუხლის მე-9 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა.

4.3.8. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-13 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განსაზღვროს სპეციალური წესები.

განსახილველ შემთხვევაში შპს „ჰ-----ს“ შინაგანაწესით დადგენილია, რომ შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და შინაგანაწესით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესრულება სავალდებულოა ყველა დასაქმებულისათვის (2.4. პუნქტი); შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს: მხარეთა შეთანხმება (23.1.5); კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა გარემოება (23.1.6.) (23.1. პუნქტი).

4.3.9. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2015 წლის 01 იანვარს შპს „ჰ-----ს“ და მ----- ა-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №-H-----, რომლის თანახმადაც: ხელშეკრულება ძალაში შევიდა 2015 წლის 01 იანვარს და მოქმედებდა 2016 წლის 30 აპრილის ჩათვლით (3.1. პუნქტი) ანუ მხარეები შეთანხმდნენ შრომითი ურთიერთობის კონკრეტულ ვადაზე. ამავე ხელშეკრულებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა შეიძლებოდა ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით (7.1. პუნქტი). დამსაქმებელი იტოვებდა უფლებამოსილებას შეეწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტი დასაქმებულის მიერ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო ასაკის მიღწევისას (7.5. პუნქტი).

4.3.10. „პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, პენსიაზე უფლების წარმოშობის საფუძველია საპენსიო ასაკის – 65 წლის მიღწევა.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2016 წლის 07 აპრილს მ----- ა----- გახდა 65 წლის. დადგენილია, რომ წინარე, 2015 წლის 01 იანვარს დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იყო 2016 წლის 30 აპრილის ჩათვლით, ანუ სწორედ იმ თვის ჩათვლით, რა დროისთვისაც მ----- ა-----ს უსრულდებოდა საპენსიო ასაკი-65 წელი. შესაბამისად სააპელაციო სასამართლო იზიარებს მოპასუხე მხარის-შპს „ჰ-----ს“ განმარტებას, 2016 წლის 18 დეკემბერს შპს „ჰ-----ს“ და მ----- ა-----ს შორის გაფორმებული შეთანხმების ინიციატორი იყო თავად მ----- ა-----, რომელმაც ფინანსური პრობლემების გამო ითხოვა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გაგრძელება 2016 წლის 30 აპრილიდან ამავე წლის 25 დეკემბრამდე, თთქმის 8 (რვა) თვით და ასეთი შედიოდა სწორედ მ----- ა-----ს ინტერესებში. მხარეთა შორის მიღწეული, ამჟამად სადაოდ ქცეული შეთანხმებით, დადგენილია, რომ მათ შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება უქმდება 2016 წლის 25 დეკემბერს.

4.3.11. დადგენილია, რომ მ----- ა----- ფ-----ის ცემენტის საწარმოში მუშაობდა მტვირთავად და მის სამუშაოს შეადგენდა ცემენტის დატვირთვა/გადმოტვირთვა, ამდენად ერთმნიშვნელოვნად ნათელია,

რომ მას შესასრულებლად არა მხოლოდ მძიმე, არამედ ჯანმრთელობისთვის მავნე სამუშაოს შესრულება უწევდა, რასაც არც მხარეები უარყოფენ. სწორედ ამიტომაც ითხოვს ეს უკანასკნელი დამატებითი შვებულების ანაზღაურებას საქართველოს შრომის კოდექსის იმ ნორმაზე დაყრდნობით (26¹ მუხლი), რაც მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისათვის არის განსაზღვრული წელიწადში 10 კალენდარული დღის ოდენობით.

4.3.12. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 35-ე მუხლის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი. დამსაქმებელი ვალდებულია გონივრულ ვადაში მიაწოდოს დასაქმებულს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე. დასაქმებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.

4.3.13. მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია შეუქმნას დასაქმებულს სათანადო სამუშაო პირობები, უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი (6.2.1. პუნქტი); დასაქმებული კისრულობს ვალდებულებას მოახდინოს დამსაქმებლის დაუყოვნებლივი ინფომირება ჯანმრთელობის მდგომარეობის ცვლილებასთან დაკავშირებით (10.1. პუნქტი); დასაქმებული გამოთქვამს თანხმობას, დამსაქმებელმა მიიღოს ინფორმაცია მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ და გამოითხოვოს იგი ნებისმიერი სამედიცინო დაწესებულებიდან (10.3. პუნქტი).

4.3.14. მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, დამსაქმებელი იტოვებს უფლებამოსილებას შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტი დასაქმებულის მიერ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო ასაკის მიღწევას (7.5. პუნქტი). მოცემულ შემთხვევაში, **მხარეთა შორის სადავო არაა ის გარემოება, რომ შპს „კ----- ჯ-----ში“ მტვირთავის პოზიციაზე საქმიანობა ადამიანის ჯანმრთელობისათვის საზიანოა, ცემენტის შემცველი ელემენტებისა და დამზადების ტექნოლოგიურ პროცესში მავნე ნივთიერებების გაფრქვევის გამო, ასეთი ჯანმრთელობისათვის საშიში და მავნეა.**

აღსანიშნავია, რომ შრომით ხელშეკრულებაში ნათლად ჩანს დამსაქმებლის განსაკუთრებული დაინტერესება დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან მიმართებაში. ამასთან თვით მ----- ა-----ს განმარტებით დადგენილია, რომ მას აქვს ჯანმრთელობის პრობლემები.

4.3.15. პალატას მიაჩნია, რომ საპენსიო ასაკის მიღწევისას, ვარაუდის ჭრილში განიხილული უნდა იქნეს დასაქმებულის მუშაობის პერსპექტივა. დასაქმებულის შეუფერხებლად მუშაობის ვარაუდი შესაძლებელია მხოლოდ იმ ფარგლებში, რაც გონივრულად არის მოსალოდნელი კონკრეტული გარემოებების გათვალისწინებით. მოცემულ შემთხვევაში მ----- ა-----მ უნდა ამტკიცოს, რომ მის ასაკში მყოფი პირები დასაქმებულნი არიან კონკრეტულ დარგში და რომ ხანდაზმული ასაკი დაბრკოლებას არ წარმოადგენს კონკრეტულ სფეროში საქმიანობისთვის, რაც მის მიერ დამტკიცებული ვერ იქნა. ამასთან, ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ მ----- ა-----ს ფიზიკური (ასაკი) და **ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით მისთვის აღნიშნული სამუშაოს გაგრძელება საფრთხისშემცველია, რის გამოც მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლის ინტერესებიდან გამომდინარე, გონივრული და სამართლიანია.** ამასთან, სააპელაციო სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ საპენსიო ასაკის მიღწევისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა გათვალისწინებული იყო მ----- ა-----სთან გაფორმებულ ყველა შრომით ხელშეკრულებაში და აღნიშნული მისთვის არ წარმოადგენდა სიახლეს. მოსარჩელე მხარის განმარტებით კი დადგენილია, რომ დამსაქმებლის უფლებამოსილება - შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტი დასაქმებულის მიერ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო ასაკის მიღწევისას გათვალისწინებულია აბსოლუტურად ყველა შრომითი კონტრაქტით მოცემულ კომპანიაში დასაქმებულ ნებისმიერ პირთან მიმართებით და ამდენად ამ თვალსაზრისით, მ----- ა-----ს შრომითი ხელშეკრულება არ წარმოადგენს გამონაკლისს.

4.3.16. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 21-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას. ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. ხოლო ამავე კანონის 26¹-ე მუხლის თანახმად, მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი

შვებულება – წელიწადში 10 კალენდარული დღე.

4.3.17. შპს „კ----- ჯ-----ს“ შინაგანაწესით დადგენილია, რომ შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და შინაგანაწესით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესრულება სავალდებულოა ყველა დასაქმებულისათვის (2.4. პუნქტი); საზოგადოების წარმოების მუშაობის სპეციფიკიდან გამომდინარე დასაქმებულს წლის განმავლობაში ეძლევა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება 24 სამუშაო დღის, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულება - წელიწადში არანაკლებ 15 კალენდარული დღის ოდენობით დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული შვებულების გრაფიკის შესაბამისად (12.1. პუნქტი); იმ დასაქმებულებს, რომლებიც დასაქმებულნი არიან მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე 12.1 პუნქტით გათვალისწინებული შვებულების გარდა დამატებით მიეცემათ შვებულება 10 კალენდარული დღის ოდენობით (12.2. პუნქტი); დასაქმებული უფლებამოსილია გამოიყენოს შვებულება ნაწილ-ნაწილ ან მთლიანად, დამსაქმებელთან წინასწარი შეთანხმების მიხედვით, საშვებულებო წელი ემთხვევა დასაქმების წელს (**დასაქმების წელი ნიშნავს დასაქმების თარიღიდან ათვლილ თორმეტვნიან პერიოდს**) (12.4. პუნქტი); **საშვებულებო წელი იანგარიშება დასაქმებულის დასაქმების დღიდან** (12.20. პუნქტი).

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მ----- ა----- 2013 წლის 17 ოქტომბრიდან 2016 წლის 25 დეკემბრამდე შპს „კ----- ჯ-----სთან“ უწყვეტად იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში. ამდენად, შინაგანაწესის თანახმად ყოველი საშვებულებო წელი იანგარიშება 17 ოქტომბრიდან. შესაბამისად, 2016 წლის საშვებულებო წელი იანგარიშება 2016 წლის 17 ოქტომბრიდან. საქმეში არსებული საგადახდო დავალებებით და საშვებულებო ანაზღაურების შესახებ ცნობით ცალსახად დადგენილია, რომ მ----- ა-----ს ყოველწლიურად ერიცხებოდა კუთვნილი შვებულების თანხები. აღნიშნული დოკუმენტების თანახმად, მ----- ა-----ს კუთვნილი შვებულების თანხა ჩარიცხული აქვს 2016 წლის იანვარშიც, ხოლო 2016 წლის 17 ოქტომბრიდან ამავე წლის 25 დეკემბრამდე პერიოდზე მას ასეთი აუნაზღაურდა შრომითი ურთიერთობის დარჩენილი დღეების პროპორციულად საბოლოო ანგარიშსწორებისას.

4.3.18. რაც შეეხება აპელანტ მ----- ა-----ს მოთხოვნას გასული წლების მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე მუშაობისათვის დამატებით გამოუყენებელი 3 წლის აუნაზღაურებელი შვებულების მოთხოვნას, ასეთი გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის 26¹-ე მუხლით რომლის მიხედვითაც „ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში 10 კალენდარული დღე“. აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ

დასაქმებულის მიერ შვებულების აღება გულისხმობს, შრომითი ურთიერთობის დროებით შეჩერებას. დამსაქმებელი ვალდებულია შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, დასაქმებულის მიერ შვებულების აღების შესახებ განცხადების საფუძველზე. წინამდებარე შემთხვევაში მოსარჩელეს უფლება ჰქონდა შვებულების პერიოდში დაესვენა და დასვენების მიუხედავად მიეღო 10 სამუშაო დღის ანაზღაურება. სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საშვებულებო ანაზღაურება არ წარმოადგენს ყოველთვიური ხელფასის გარდა, კიდევ დამატებით ანაზღაურებას. ის მხოლოდ იმ პერიოდის ანაზღაურებაა, რა პერიოდშიც დასაქმებული ისვენებს და არ მუშაობს. შესაბამისად, თუ დასაქმებულს წლის განმავლობაში მიღებული აქვს სრული ანაზღაურება, მას დამატებით საშვებულებო ხელფასი არ აუნაზღაურდება. კალენდარული წლის გასვლის შემდეგ შვებულების მიღების უფლება უქმდება გარდა საგამონაკლისო შემთხვევებისა. სასამართლო განმარტავს, რომ წლის დასრულების შემდეგ სრულდება მოსარჩელისათვის გამოსაყენებელი შვებულებაც. შვებულების დღეები არ გროვდება და არ გადადის შემდეგ წელზე. გამონაკლისს წარმოადგენს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც მხარეთა შეთანხმებით დასაშვებია შვებულების მომდევნო წელში გადატანა. შვებულების მომდევნო წელში გადატანა არ გულისხმობს მხოლოდ საშვებულებო ხელფასის გაცემის ვალდებულების გადატანას. მასში მოიაზრება ანაზღაურებადი დასვენების გადატანა. ანუ დასაქმებული მომდევნო წელში დაისვენებს წინა წლის შვებულების ხარჯზე და ასევე, მიიღებს ანაზღაურებას. მას, ასევე, უფლება ექნება მიმდინარე წლის შვებულების გამოყენებისა და ანაზღაურების მიღებაზეც. ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა შეიძლება მხოლოდ მაშინ, როდესაც დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ, შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე და დასაქმებული თანახმაა შვებულების გადატანაზე. სხვა შემთხვევაში დამსაქმებელს არ მიეცემა ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის უფლება და დასაქმებულის ვერ მოითხოვს გასული წლის ანაზღაურებად შვებულებას. წინამდებარე შემთხვევაში მხარეები არ შეთანხმებულან შვებულების შემდგომი წლისათვის გადატანაზე. ასეთი შეთანხმების არარსებობა გამორიცხავს გასული წლების შვებულების ანაზღაურებას.

4.3.19 ამასთან, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების

გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

4.3.20. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ **2015 წლის 18 დეკემბერს** შპს „ჰ-----ს“ და მ-----ს შორის გაფორმდა შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მხარეები შეთანხმდნენ, რომ მათ შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება გაუქმდებოდა **2016 წლის 25 დეკემბერს**; შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკომპენსაციოდ კომპანიის კუთვნილი ნების საფუძველზე დასაქმებულს მიეცემოდა 1 თვის შრომითი ანაზღაურება; 2012 წლის 16 ნოემბრის ბრძანების „დამატებითი კომპენსაციის შესახებ საპენსიო ასაკის მიღწეულ თანამშრომელთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში“ შესაბამისად დასაქმებულს მიეცემოდა ასევე კომპენსაცია 1 თვის ხელფასის ოდენობით; გამოუყენებელი შვებულების დღეების კომპენსაცია ასეთის არსებობის შემთხვევაში.

დადგენილია, რომ 2016 წლის 30 დეკემბერს, შპს „ჰ-----ს“ და მ-----ს დეკემბრის თვის ხელფასის სახით ჩაურიცხა 4104.96 ლარი. დადგენილია, რომ მ-----ს ხელფასს ღებულობდა გამომუშავებით. აღსანიშნავია, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებებით მას შპს „ჰ-----ს“ მიერ ამ ოდენობით ხელფასი არასოდეს ჩარიცხვია. **ამდენად, პალატა იზიარებს მოპასუხე მხარის პოზიციას, რომ მ-----ს დარჩენილი შვებულების თანხები და მხარეთა მიერ გათვალისწინებული კომპენსაცია სრულად მიეცა საბოლოო ანგარიშსწორებისას.**

4.3.21. ვინაიდან, პალატას მიაჩნია, რომ შპს „ჰ-----ს“ მიერ მ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა იყო გონივრული და მართლზომიერი, ასევე მოსარჩელემ საბოლოო ანგარიშსწორებისას სრულად მიიღო მისი კუთვნილი შვებულების და კომპენსაციის თანხები, რის გამოც მას არანაირი ანაზღაურების ვალდებულება მ-----ს მიმართ არ გააჩნია, უსაფუძვლოა სასარჩელო მოთხოვნა დაყოვნებული თანხების 0,07%-ის დაკისრების თაობაზეც.

4.3.22. ზემოაღნიშნულთან ერთად სააპელაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლზე, რომლის

თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს მხარეთა შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები და მტკიცებულებები. შეჯიბრებითობის ზემოხსენებული ზოგადი პრინციპი კონკრეტულად რეგულირდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის სპეციალური ნორმებით. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატა 2017 წლის 02 მარტის ას-664-635-2016 გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ შეჯიბრებითობის პრინციპი მოიცავს მხარეთა საქმიანობას საქმის ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების სფეროში. მოთხოვნების თუ შესაგებლის ფაქტობრივი დასაბუთება ეკისრებათ თავად მხარეებს. **მხარეებმა თვითონ უნდა განსაზღვრონ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს და რა კონკრეტულ გარემოებებს დაემყარება მათი შესაგებელი, ამასთან მნიშვნელოვანია ამ უფლების შესაბამის საპროცესო ეტაპზე რეალიზაცია.** განსახილველ შემთხვევაში აპელანტი მ----- ა----- მნიშვნელოვანწილად **სააპელაციო საჩივარში მიუთითებს არა სარჩელებში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებზე, არამედ ახალ ფაქტობრივ გარემოებებზე ისეთ ფაქტობრივ გარემოებებზე,**(მაგ. პირის საპენსიო ასაკის მიღწევის გამო შეთანხმებაში არსებული დანატემის დისკრიმინაციულად ცნობის თაობაზე.), **რომელიც მისივე განმარტებით, მან საქმის არსებითი განხილვის ეტაპზე ახსნა-განმარტების მიცემისას განაცხადა. აღნიშნულთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ,** საქართველოს სამოქალაქოს აპროცესო კოდექსის 219-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად **მხარეები შეზღუდული არიან, ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები, ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა** თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული.

4.3.22. ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე პალატას მიაჩნია, რომ მ----- ა-----ს სარჩელი უსაფუძვლო, დაუსაბუთებელია და იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ამდენად, სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ შპს „კ----- ჯ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მ----- ა-----ს სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 08 მაისის გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და მიღებული უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც მ----- ა-----ს სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველის ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც, ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ შპს „კ----- ჯ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, რის გამოც მის მიერ გახადილი სახელმწიფო ბაჟი მის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მ----- ა-----ს.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ გადაწყვიტა:

1. შპს „კ----- ჯ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. მ----- ა-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს
3. ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 08 მაისის გადაწყვეტილება გაუქმდეს სარჩელის დაკმაყოფილებისა და სასამართლო ხარჯების განაწილების ნაწილში და მიღებული იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
4. მ----- ა-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
5. მ----- ა-----ს შპს „კ----- ჯ-----ს“ სასარგებლოდ დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 150 (ასორმოცდაათი) ლარის ანაზღაურება (გადახდა)
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გადაწყვეტილების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლეები:

**ნანა კალანდაძე
(თავმჯდომარე,
მომხსენებელი)**

თამარ სვანიძე

ლაურა მიქავა