



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

საქმე №28/1015-18
წელი

27 ნოემბერი, 2018

მოსამართლე თამარ ზამბახიძე

სხდომის მდივანი – ოთარ ჯუგაშვილი

აპელანტი - ზ----- გა-----ი, თ-----გ-----ი, ქ----- გ-----ე, ნ--- ბუ-
-----ი, მ--- რუ-----ი, ნ--- ხ---ე, ლ--- ას-----ი, ს----- სუ-----ი, ს----- ჯ-
---ა, ა----- მა-----, ნ--- აბ-----ი, ნ--- ხ-----ი, ო-----უ-----ე, ს-----
ლ---ა, დ----- გ-----, შ-----იძე, ა----- ს-----, თ----- ნ-----ა, ა----- არ-----
---ა, ლ--- ც-----ე, მ----- შ-----ე, ა----- გ-----ა, ა-----ი, ზ--- ვ-----ი,
ლ--- ბ-----ძე, ნ--- უ-----ი, თ--- გო-----ი, ნ--- ბ-----ე, ლ---უ-----ი, ი-----
ჩ-----ი, ლ--- ბ-----ი, მ----- ბა-----ე, ი--- ხ-----ი, ე----- ჭ-----
ი, დ--- ჭ-----ე (მოსარჩელები)

წარმომადგენლები - გ-----ი, ა-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - სს „კ----- ბ---ი“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - მ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 06.12.2017წ. გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება,
ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

დავის საგანი – კომპენსაციის და საშვებულებო თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ზ----- გა-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 12500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარის გადახდა;

1.2 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს თ-----გ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 2750 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის 982 ლარის გადახდა;

1.3 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ქ----- გ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 7000 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის 167 ლარის გადახდა;

1.4 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ნ--- ბუ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 4462.50 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის 1063 ლარის გადახდა;

1.5 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს მ--- რუ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 6750 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის 161 ლარის გადახდა;

1.6 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ნ---- ხ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 7875 ლარისა გადახდა;

1.7 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ლ---- ას-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 3000 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის 214 ლარის გადახდა;

1.8 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ლ---- ას-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 3000 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის 214 ლარის გადახდა;

1.9 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ს----- სუ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 7437.50 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის 885 ლარის გადახდა;

1.10 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ს----- ჯ----ას სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 3500 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის 417 ლარის გადახდა;

1.11 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ა----- მა-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 3250 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის 1006 ლარის გადახდა;

1.12 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ნ---- აბ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 7437.50 ლარისა გადახდა ;

1.13 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ნ---- ხ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 5312.50 ლარისა გადახდა;

1.14 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ო-----უ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 3875 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის 185 ლარის

1.30 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ი----- ჩ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 1750 ლარისა გადახდა;

1.31 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ლ--- ბ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 2000 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის 143 ლარის გადახდა;

1.32 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს მ----- ბა-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 3000 ლარის გადახდა;

1.33 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ი----- ხ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 2000 ლარისა გადახდა;

1.34 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს ე----- ჭ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 2000 ლარისა გადახდა;

1.35 დაეკისროს სს კ----- ბ---ს დ----- ჭ-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის 2000 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის 524 ლარის გადახდა;

სარჩელის საფუძვლები:

2. მოსარჩელები ეწეოდნენ შრომით საქმიანობას მოპასუხე დაწესებულებაში სხვადასხვა თანამდებობაზე და მათთან გაფორმებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულებები. თითოეული მოსარჩელე ზედმიწევნით ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას. 2016 წლის 22 ნოემბერს სს კ----- ბ---მა გამოსცა №-- ბრძანება მოსარჩელეთა 2016 წლის 01 დეკემბრიდან სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე. მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხე ბ---ის ფინანსური მდგომარეობა დამაკმაყოფილებელი და დადებითია, მოპასუხემ არ განახორციელდა მოსარჩელეთათვის 2 თვის კომპენსაციის გაცემა.

მოპასუხის პოზიცია:

3. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ნ“ ქვეპუნქტი, რომლითაც გათვალისწინებული არ არის საშვებულებო თანხისა და კომპენსაციის გაცემა. უსაფუძვლოა სასარჩელო მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ნაწილში. აღნიშნული მოთხოვნა ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსი 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილს, რომლის შესაბამისადაც იურიდიული პირის ლ-----ის შემთხვევაში, დამსაქმებელს არ ეკისრება გამოუყენებელი შვებულების დღეებისა ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

06.12.2017წ. გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4.1. საქართველოს ე----- 2016 წლის 1----- განკარგულებით, სს "კ----- ბ---"-ის ს----- გაუქმდა და დაიწყო მისი ლ-----ი; განისაზღვრა ლიკვიდატორი;

4.2. სს "კ----- ბ---ის" ლიკვიდატორის 2-----ს N-- ბრძანებით, მოსარჩელები დაითხოვეს სამსახურიდან იმავე წლის 1 დეკემბრიდან; უდავოა, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ნ“ ქვეპუნქტი.

4.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“, „ვ-თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. აღნიშნული ნათლად წარმოაჩენს კანონმდებლის ნებას, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია მხოლოდ მითითებულ შემთხვევებში გასცეს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება; შრომითი ურთიერთობის სხვა საფუძვლით შეწყვეტის დროს - მათ შორის იმ საფუძვლის გამოყენების დროს, რომელიც ამ საქმეშია სახეზე - 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ნ" ქვეპუნქტი, დამსაქმებელს აღარ ეკისრება შესაბამისი ვალდებულება.

იგივე პრინციპი მოქმედებს დასაქმებულის დათხოვნის გამო ერთჯერადი კომპენსაციის გაცემის თაობაზეც; საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის შესაბამისად, დამსაქმებელი მხოლოდ იმ შემთხვევაშია ვალდებული გასცეს ერთი, ან ორი თვის კომპენსაცია, თუ შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილია 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა", "ვ", "ი", "ო" პუნქტების რეგულაციების შესაბამისად. არც აქ ფიგურირებს "ნ" ქვეპუნქტი.

მოპასუხე მხარის წარმომადგენელი აპელირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ნ“ ქვეპუნქტზე და აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის ლ-----ის შემთხვევაში საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობა და მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს გამოუყენებელი შვებულებისა და შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე ადრე შეწყვეტისას კომპენსაციის გაცემას; მსგავს რეგულაციებს შეიცავს "კომერციული ბ---ის ლ-----ის წესის დამტკიცების შესახებ" საქართველოს ე----- ბრძანება, რომელშიც დეტალურად გაწერილია შესაბამისი პროცედურები.

შესაბამისად, არ არსებობს სამართლებრივი საფუძველი, რომელიც შესაძლებელს გახდიდა სარჩელის დაკმაყოფილებას. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელეთა წარმომადგენლის მითითებას "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის რეგულაციათა ანალოგიით გამოყენებაზე; ცნობილია, რომ ანალოგიის გამოყენებისათვის აუცილებელი პირობაა ვიპოვოთ ისეთი სამართალურთიერთობა, რომელიც არის დერეგულირებული - ანუ მოუწესრიგებელი სივრცე, ხოლო შემდეგ მისი მოწესრიგებისათვის გამოვიყენოთ ყველა უფრო მსგავსი სამართალურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები (კანონის ანალოგია, ან სამართლის ანალოგია); თუმცა ჩვენს შემთხვევაში, ცალსახაა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული რეგულაციები აწესრიგებს საკითხს და განსაზღვრავს შემთხვევებს, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს უნდა გაიცეს (ან პირიქით - არ უნდა გაიცეს) შესაბამისი კომპენსაცია და გამოუყენებელი შვებულების თანხა.

აპელანტის მოთხოვნა და საფუძვლები:

5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 06.12.2017წ. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს მოსარჩელეებმა და მოითხოვეს მისი გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

5.1. დადებითი სამსახურეობრივი პერსპექტივებისა და მოლოდინების საწინააღმდეგოდ, ბ---მა 2016 წლის 22 ნოემბერს გამოსცა ბრძანება 2016 წლის 01 დეკემბრიდან მოსარჩელეთა სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე და უარი განუცხადა მოსარჩელეებს კომპენსაციის გადახდაზე.

5.2. სასამართლომ არ დაადგინა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ ლ-----ის დაწყების საფუძველი გახდა მოპასუხე სს „კ----- ბ---ის“ ხელმძღვანელი პირების მიერ ჩადენილი უკანონო ქმედებები.

5.3. ბ---იდან გათავისუფლებულ თანამშრომელთა გარკვეულ ნაწილზე (არა მოსარჩელეებზე), მათ შორის მ----- რ-----ე, გაცემულ იქნა კომპენსაცია. აღნიშნული ინფორმაციის წარმოდგენის თაობაზე მოსარჩელეთა წარმომადგენელმა მიმართა ბ---ს, თუმცა დოკუმენტები მოწინააღმდეგე მხარეს არ წარმოუდგენია. აღნიშნული მტკიცებულება დაადასტურებს, რომ სს „კ----- ბ---ი“ მხოლოდ მათთვის სასურველ თანამშრომლებზე გასცემდა კომპენსაციას.

5.4. მართალია, შრომის კოდექსი არ არეგულირებს დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლ-----ის დაწყების შემთხვევაში კომპენსაციის გაცემის საკითხს, თუმცა აღნიშნული სამართალურთიერთობა

რეგულირებულია ყველაზე უფრო მსგავსი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმით, რომელიც მოცემულია საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, კანონში პირდაპირ გაუთვალისწინებელი ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად გამოიყენება ყველაზე უფრო მსგავსი მარეგულირებელი სამართლის ნორმა (კანონის ანალოგია). განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემის დროს (22.11.2016) მოქმედი საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 109-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დაწესებულების ლიკვიდაციის ან შტატების შემცირების გამო სამსახურიდან გათავისუფლებისას მოხელეს კომპენსაციის სახით ეძლეოდა 2 თვის თანამდებობრივი სარგო.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

6. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

7. საქმის მასალებით დასტურდება და მხარეთა შორის სადავო არ არის, რომ ზ-
--- გა-----ი, თ-----გ-----ი, ქ----- გ-----ე, ნ--- ბუ-----ი, მ---
რუ-----ი, ნ---- ხ----ე, ლ--- ას-----ი, ს----- სუ-----ი, ს----- ჯ-----ა, ა-----
--- მა-----, ნ---- აბ-----ი, ნ---- ხ-----ი, ო-----უ-----ე, ს----- ლ-----ა, დ---
-- გ-----, შ-----იძე, ა----- ს-----, თ----- ნ-----ა, ა----- არ-----ა, ლ--- ც-

----ე, მ----- შ-----ე, ა----- გ-----ა, ა-----ი, ზ----- ვ-----ი, ლ----- ბ-----
--ძე, ნ----- უ-----ი, თ----- გო-----ი, ნ----- ბ-----ე, ლ-----უ-----ი, ი----- ჩ-----
--ი, ლ----- ბ-----ი, მ----- ბა-----ე, ი----- ხ-----ი, ე----- ჭ-----ი, დ-----
ჭ-----ე (შემდგომში „მოსარჩელები“) შრომით სამართლებრივ
ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ სს „კ----- ბ---თან“ (შემდგომში „მოპასუხე“)
(ტ.1, ს.ფ. 20-263).

8. საქართველოს ე----- 2016 წლის 1-----
განკარგულებით, მოპასუხე ბ---ს ს----- გაუუქმდა და დაიწყო
მისი ლ-----ი, დაინიშნა ბ---ის ლიკვიდატორი (ტ.1, ს.ფ. 297, 298).

9. მოპასუხის ლიკვიდატორის 22.11.2016წ. N-- ბრძანებით, მოპასუხის ლ-----
-----ის დაწყებასთან დაკავშირებით, მოსარჩელები 01.12.2016წ.-დან
გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან (ტ.1, ს.ფ. 270- 273).

ბრძანების გამოცემის საფუძველად მიეთითა საქართველოს ე-----
----- 2016 წლის 1----- განკარგულება ბ---ისთვის საქმიანობის
ლიცენზიის გაუქმებისა და მისი ლ-----ის დაწყების თაობაზე.

10. ს-----ის დაწყების და მოსარჩელეთა გათავისუფლების
მომენტში მოქმედი რედაქციით კომერციული ბ---ების საქმიანობის შესახებ
საქართველოს კანონის 37-ე მუხლის მე-4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი ადგენდა
ქცევის შემდეგ წესს:
ლიკვიდატორს დანიშვნის დღიდან სამი თვის განმავლობაში შეუძლია
შეწყვიტოს გარიგება ბ---ის თანამშრომლის დაქირავების შესახებ.

11. მხარეები არ დავობენ, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის
შეწყვეტის საფუძველი გახდა სწორედ ს-----ის დაწყება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ნ“
ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი
საფუძველია დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების
დაწყება.

12. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს და ადგენს, რა შემთხვევებში გაიცემა
შესაბამისი კომპენსაცია და თუ გაიცემა, რა ოდენობით.

კერძოდ, დამსაქმებელს ეკისრება კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, თუ
შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილია საქართველოს შრომის კოდექსის
37-ე მუხლის პირველი ნაწილის:

- "ა" ქვეპუნქტით (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან
ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო

ძალის შემცირებას)

- "ვ" ქვეპუნქტით (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან);
- „ი“ ქვეპუნქტით (თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება);
- „ო“ პუნქტით (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას) საფუძველზე - გათვალისწინებული საფუძვლით.

რაც შეეხება ამავე მუხლის პირველი ნაწილის "ნ" პუნქტს (დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლ-----ის წარმოების დაწყება), რომელიც განსახილველ შემთხვევაში საფუძვლად დაედო მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, ასეთ დროს კომპენსაციის გაცემის ვალდებულებას შრომის კოდექსი დამსაქმებელს არ აკისრებს.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ საქმეში წარმოდგენილი მოსარჩელებსა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებები არ ადგენს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ სოციალურ გარანტიებზე მეტი დაცვის მექანიზმს და არ აწესებს კომპენსაციის სხვა შემთხვევებში გაცემის ვალდებულებას.

შესაბამისად, არ არსებობს კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

13. სააპელაციო საჩივრის ერთ-ერთ არგუმენტს წარმოადგენს ასევე გარემოება მასზედ, რომ მოპასუხე ბ---მა მხოლოდ გარკვეულ თანამშრომლებზე გასცა კომპენსაცია.

შესაბამისად, რელევანტურია გაირკვეს: ხომ არ დაამკვიდრა მოპასუხემ ნებაყოფლობით დათხოვნილი თანამშრომლების სოციალური დაცვის სხვა (კანონით დადგენილზე უფრო მაღალი) სტანდარტი, რომელიც განსხვავებული მოპყრობის ფარგლებში არ გაავრცელა მოსარჩელებზე. ამ საკითხის გარკვევის მიზნით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 16.10.2018წ. საოქმო განჩინებით დაკმაყოფილდა მოსარჩელების/აპელანტების შუამდგომლობა და მოპასუხეს დაევალა წარმოედგინა ინფორმაცია ლ-----ის დაწყების შემდგომ მის თანამშრომლებზე კომპენსაციის გაცემის შესახებ (იხ.: თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 16.10.2018წ. სხდომის ოქმი, ტ.3, ს.ფ. 35).

09.11.2018წ. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი იქნა ინფორმაცია ორ პირზე - მ-----
– რ-----ე და ზ----- გა-----ზე. მისი განმარტებით, მ----- რ-----ე
დამატებითი თანხის გაცემის საფუძველს წარმოადგენდა მასთან
გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების სპეციალური მუხლი (ტ.3, ს.ფ.43,
44). განცხადებას ერთვის მ----- რ-----თან 28.06.2016. გაფორმებული
შრომითი ხელშეკრულება, რომლის 6.6 პუნქტით, თუკი დამსაქმებელი 3 თვეზე
მეტი ვადით ვადამდე ადრე შეწყვეტს ხელშეკრულებას, კომპენსაციის სახით
დასაქმებულს უნდა გადაუხაოს 3 თვის შრომის ანაზღაურება (ტ.3, ს.ფ.56). ანუ
მოპასუხეს ერთ თანამშრომელთან ჰქონდა ყველა სხვა თანამშრომლისაგან
განსხვავებული ინდივიდუალური შეთანხმება. ეს პირობა ვერ გავრცელდება
ყველა თანამშრომელზე.

რაც შეეხება მეორე პირს - ზ----- გა-----ს, რომელიც იმავდროულად ერთ-
ერთი მოსარჩელეცაა, მოპასუხის განმარტებით, მას მიღებული აქვს 8 190,60
აშშ დოლარი 13.03.2016წ. ბრძანების საფუძველზე. ბრძანების თანახმად, იგი
დამატებითი ანაზღაურების სახით კვარტალში ერთხელ იღებდა 5 625 აშშ
დოლარს და გაცემული თანხა შეადგენს გათავისუფლების მომენტში
დაანგარიშებულ ოდენობას (ტ.3, ს.ფ. 43,45). ამდენად, ეს თანხა არის არა
გათავისუფლების საფუძველზე გაცემული კომპენსაცია, არამედ შრომის
ანაზღაურება (ყოველკვარტალური სახელფასო დანამატი). აღნიშნულს
მოწმობს ასევე ფაქტი მასზედ, რომ ზ----- გა-----ი ერთ-ერთი მოსარჩელეა
და სარჩელით ასევე ითხოვს კომპენსაციას.

აპელანტებმა ზემოაღნიშნული მტკიცებულებების წარმოდგენის შემდგომ
გამართულ 16.11.2018წ. სასამართლო სხდომაზე დაადასტურეს ფაქტი მასზედ,
რომ არც მათ ჰქონდათ ინფორმაცია სხვა გათავისუფლებულ თანამშრომლებზე
რაიმე თანხის გაცემის შესახებ (იხ.: 16.11.2018წ. სხდომის ოქმი).

ამდენად, დგინდება, რომ ზემოაღნიშნულ პირებზე თანხა გაიცა სხვა
საფუძველზე და არ არსებობს მათ მიმართ მოქმედი ინდივიდუალური
პირობების მოსარჩელებზე გავრცელების წინამძღვრები.

14. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში
მოცემულ მსჯელობას მასზედ, რომ ვერ მოხდება საჯარო სამსახურის შესახებ
საქართველოს კანონით წინამდებარე სადავო ურთიერთობის რეგლამენტაცია
(იხ.: თბილისის საქალაქო სასამართლოს 06.12.2017წ. გადაწყვეტილება, გვ.204).
მოსარჩელები არ წარმოადგენენ ამ კანონით რეგულირებული ურთიერთობის
სუბიექტებს. ამასთან, კანონისა და სამართლის ანალოგიის გამოყენება ხდება
მაშინ, როდესაც სადავო სამართალურთიერთობა კანონით პირდაპირ არ არის
მოწესრიგებული. გათვალისწინებით იმისა, რომ საქართველოს შრომის
კოდექსით მოწესრიგებულია დავის საგანში შემავალი საკითხები (როგორც
კომპენსაციის გაცემის საფუძველები, ისე გამოუყენებელი შვებულების

ანაზღაურების წინაპირობები, არ არსებობს წინამდებარე საქმეზე ანალოგიის გამოყენების საფუძველი.

15. სარჩელის საგანს წარმოადგენს ასევე გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნა. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილი ადგენს გამოუყენებელი შვებულების კომპენსირების წესს.

აღნიშნული ნორმის თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. შესაბამისად, 37-ე მუხლით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლით შრომის ურთიერთობის შეწყვეტის დროს დასაქმებულს გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია არ მიეცემა.

გათვალისწინებით იმისა, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ნ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, არ არსებობს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნით აღძრული სარჩელის დაკმაყოფილების წინაპირობა.

16. პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

17. აპელანტები „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად გათავისუფლებულნი არიან სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

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

1. ზ----- გა-----ის, თ-----გ-----ის, ქ----- გ-----ის, ნ--- ბუ-----
ის, მ--- რუ-----ის, ნ---- ხ-----ის, ლ--- ას-----ის, ს----- სუ-----ის, ს----- ჯ-
---ას, ა----- მა-----ს, ნ---- აბ-----ის, ნ---- ხ-----ის, ო-----უ-----ის,

ს----- ლ-----ას, დ----- გუ-----ის, შ-----იძის, ა----- ს-----ს, თ----- ნ-----
ას, ა----- არ-----ას, ლ--- ც-----ის, მ----- შ-----ის, ა----- გ-----ას, ა-----
-----ის, ზ----- ვ-----ის, ლ--- ბ-----ძის, ნ--- უ-----ის, თ----- გო-----ის, ნ--- ბ---
-----ის, ლ-----უ-----ის, ი----- ჩ-----ის, ლ--- ბ-----ის, მ----- ბა-----ის, ი---
-- ხ-----ის, ე----- ჭ-----ის, დ----- ჭ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ
დაკმაყოფილდეს.

2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
კოლეგიის 06.12.2017წ. გადაწყვეტილება.

3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს
სასამართლოში, განჩინების მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების
დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის
სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.

4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების
გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი,
ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა
უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო
სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში
გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.
ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

თამარ ზამბახიძე