



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

27 მარტი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: რევაზ ნადარაია

სხდომის მდივანი: მარიამ ცისკარიშვილი

აპელანტი - გ----- ი-----
წარმომადგენელი - მ--- თ-----ა

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „ს----- მ-----“
წარმომადგენლები - ი----- კ-----ა, ნ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2--- წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტის (მოპასუხე შპს "ს----- მ-----ს" მოსარჩელე გ----- ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით - 10 000 ლარის ანაზღაურება) გაუქმება და აღნიშნულ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, შვებულების თანხის დაკისრება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. გ----- ი-----ის სარჩელი შპს "ს----- მ-----ს" მიმართ, ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, იძულებით განაცდურის ანაზღაურების, შვებულების თანხისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა;
2. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე შპს "ს----- მ-----ს" 2--- წლის 3- მაისის ბრძანება N---3-.0-.2--- გ----- ი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;
3. მოპასუხე შპს "ს----- მ-----ს" მოსარჩელე გ----- ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით - 10 000 ლარის ანაზღაურება;
4. მოპასუხე შპს "ს----- მ-----ს" მოსარჩელე გ----- ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა გამოუყენებელი შვებულების თანხის - 2083,33 ლარისა და მოსარჩელე გ----- ი-----ის მიერ

გადახდილი სახ. ბაჟის -100 ლარის გადახდა;

5. მოპასუხე შპს "ს----- მ-----ს" მოსარჩელე გ----- ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა პირგასამტეხლო, ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის, შვებულების თანხის 2083,33 ლარის 0,0%-ის გადახდა, 2--- წლის 11 ივნისიდან გადაწყვეტილების ამ ნაწილში აღსრულებამდე.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

1.1. მოსარჩელესა და შპს „ს----- მ-----ს“ შორის 2-----ს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, ხოლო 2-----ს აღნიშნულ ხელშეკრულებაში მხარეთა შეთანხმებით შევიდა ცვლილება და შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა უვადოდ. შრომითი ხელშეკრულება მოიცავდა კომპანიის კომერციული დეპარტამენტის დირექტორის თანამდებობის დაკავებას, ასევე, შეთავსებით გადაცემა „ბ-----ა“ და „ს-----“ ავტორობასა და კონსულტირებას. მითითებული სამუშაოს ანაზღაურებად განსაზღვრულ იქნა ყოველთვიურად 8000 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა შორის დადებული 2-----ის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა შორის დადებული 2-----ის შეთანხმება ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე;
- მხარეთა განმარტებები;

1.2. 2-----ს ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ გაფორმებული შეთანხმების შემდეგ, შრომით საქმიანობად განისაზღვრა მხოლოდ გადაცემა „ბ-----ა“ და „ს-----“ ავტორობა და კონსულტირება, ხოლო სამუშაოს ანაზღაურებად - 5000 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა შორის დადებული 2-----ის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა შორის დადებული 2----- შეთანხმება ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე;
- მხარეთა განმარტებები;

1.3. 2--- წლის 0- მაისს მოსარჩელემ მიმართა წერილობით მოპასუხე შპს „მ-----ს“ დირექტორს და ითხოვა შრომითი ანაზღაურების ყოველთვიურად 3000 ლარით გაზრდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2--- წლის 0- მაისის წერილი;
- მხარეთა განმარტებები;

1.4. 2--- წლის 30 მაისს, მოსარჩელეს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიმართა შპს „ს----- მ-----ს“ დირექტორმა, რომლითაც აცნობა, რომ 2--- წლის 1 ივნისიდან

შეწყდებოდა მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული უკადო შრომითი ხელშეკრულება. 2--- წლის 3- მაისის შპს „ს----- მ-----ს“ N--- ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2--- წლის 1 ივნისიდან. მოსარჩელემ მოითხოვა გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება, რომლის პასუხადაც მოსარჩელეს ეცნობა, რომ იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2--- წლის 30 მაისის შეტყობინება;
- 2--- წლის 3- მაისის შპს „მ-----ს“ N--- ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

1.5. მოპასუხე შპს „მ-----მ“ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველად მიუთითა შემდეგი გარემოებები: „1. ტელეკომპანიას არ გააჩნია ფინანსური საშუალება შეცვალოს ზემოაღნიშნული შრომითი ანაზღაურების ნაწილში გ. ი-----ის 2--- წლის 5 მაისის წერილობითი მოთხოვნის შესაბამისად - კერძოდ ხელფასის დაკორექტირება 3000 ლარის დამატებით ყოველ თვეში; 2. ტელეკომპანიის ხელმძღვანელობისა და გ. ი-----ის, როგორც გადაცემების ხელმძღვანელის ხედვა, გადაცემის წარმართვასა და სამომავლო განვითარებასთან დაკავშირებით არ შეესაბამება ერთმანეთს, რაც გამოიხატება ერთი გადაცემების წამყვანის ტელეკომპანიის ხელმძღვანელთან შეუთანხმებლად, თვითნებურად ცვლილებაში და მეორე შპს „ს----- მ-----ს“ გადაცემების ე.წ. „აუთსორსულ“ ურთიერთობებზე გადაყვანასთან დაკავშირებით“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2--- წლის 3- მაისის N--- ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

1.6. შპს „ს----- მ-----ს“ საეთერო ბადეში გადაცემები „ბ-----ი“ და „ს-----ა“ აღარ არსებობს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა განმარტებები;
-

1.7. 2--- წლის აგვისტოდან მოსარჩელის ყოველთვიური შემოსავალი, გადაცემების „ბ-----“ და „ს-----“ სხვა ტელეარხზე გადატანისა და წაყვანისათვის შეადგენს 10 000 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა განმარტებები;

2. პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. მოსარჩელე გ----- ი-----ის სამსახურში აღდგენის ნაცვლად, მისთვის კომპენსაციის დაკისრებასთან დაკავშირებით სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი:

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

სასამართლომ უდავოდ დადგენილ გარემოებად მიიჩნია, რომ შპს „ს----- მ-----ს“ საეთერო ბადეში გადაცემები „ბ-----ი“ და „ს-----ა“ აღარ არსებობს (იხ. 3.1.6 უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები, ვინაიდან შპს „ს----- მ-----ში“ აღარ არსებობდა ის გადაცემები, რომლებშიც მოსარჩელე დასაქმებული იყო გათავისუფლებამდე.

სასამართლომ განმარტა, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

უდავოდ დადგინდა, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ხელფასის სახით მოპასუხე კომპანიაში გათავისუფლების მომენტისათვის შეადგენდა 5000 ლარს (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

საქმეში არსებული მტკიცებულებით (იხ. მოსარჩელის განმარტება 2--- წლის 1- ივლისის სასამართლო სხდომაზე 13:57:40) დადასტურდა, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო ბ----- ი 2--- წლის აგვისტოდან და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 10 000 ლარს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან 2--- წლის 1 ივნისიდან და მუშაობა დაიწყო სხვა სამსახურში 2--- წლის აგვისტოდან, სადაც მისი შრომითი ანაზღაურება აღემატებოდა შპს „ს----- მ-----ში“ მისი მუშაობისას არსებულ შრომით ანაზღაურებას, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაკისრებოდა 2 თვის ხელფასების ოდენობით კომპენსაცია, რაც შეადგენს 10 000 ლარს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. გადაწყვეტილების 6.2. პუნქტში სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელე გ----- ი----- ე 2--- წლის აგვისტოდან დასაქმებულია „ბ-----ი“ და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენს 10 000 ლარს. აღნიშნული არასწორად დადგენილი ფაქტობრივი გარემოების საფუძველზე, სასამართლომ გამოიტანა დაუსაბუთებელი დასკვნა, რომ მოსარჩელე შრომის კოდექსის მიზნებიდან გამომდინარე, წარმოადგენს დასაქმებულ პირს და რომ მისი „შრომითი ანაზღაურება“ აღემატება შპს „ს----- მ-----ში“ მისი მუშაობისას არსებულ შრომის ანაზღაურებას. აღნიშნული წარმოადგენს აშკარა ფაქტობრივ უსწორობას, ვინაიდან გ----- ი----- ე არ წარმოადგენს „ბ-----ი“ დასაქმებულ პირს, აღნიშნული კომპანია არის მოსარჩელის მიერ შექმნილი, სადაც იგი წარმოადგენს

ერთ-ერთ დამფუძნებელს, რაც ვერანაირად ვერ შეფასდება დასაქმებად. აღნიშნული წარმოადგენს სრულიად სხვა სამართალურთიერთობას და შესაძლებელია შეფასდეს, როგორც თვითდასაქმება. ამასთან, დასაქმებად ვერ შეფასდება ვერც მოსარჩელის გამოჩენა „ტ-----ის“ ეთერში, ვინაიდან გ----- ი-----ე თავისი კომპანიის მეშვეობით ქმნის და აწოდებს პროდუქტს „ტ-----ს“ მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში და მისი შემოსავალი არის 10 000 ლარი, თუმცა ეს არ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შედეგად მიღებულ ხელფასს. მომსახურების ხელშეკრულება თვისობრივად განსხვავდება შრომის ხელშეკრულებისგან, სულ სხვა სამართალურთიერთობაა სახეზე და მასზე სრულიად სხვა რეგულაცია ვრცელდება. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან მოსარჩელე გათავისუფლების შემდგომ 2 თვეში „დასაქმდა“, მას ეკუთვნოდა კომპენსაცია სწორედ 2 თვის ხელფასის ოდენობით. სასამართლოს მიერ დადგენილი კომპენსაციის ოდენობა არ არის ადეკვატური და მხარეთა შორის ბალანსის აღმდგენი, იმ გარემოებების გათვალისწინებით, რაც სახეზე იყო გათავისუფლებისა და მის შემდგომ პერიოდში.

სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტა განხორციელდა უკანონოდ, შპს „ს----- მ-----ს“ არ გააჩნდა გათავისუფლების საფუძველი და სრულად დაირღვა შრომის კოდექსით დადგენილი პროცედურები. გარდა იმ ფაქტისა, რომ გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული უკანონო, დაუსაბუთებელი და უსამართლო „საფუძვლები“ - ბრალდებები, შეურაცხმყოფელი იქნებოდა ნებისმიერი პირისათვის და რაც ორმაგად მძიმეა ცნობადი და პროფესიონალი კადრისათვის, შპს „ს----- მ-----მ“ ცილი დასწამა მოსარჩელეს, როდესაც აღნიშნა, რომ კონკურენტ ტელევიზიაში გამოჩენით და შპს „ს----- მ-----ში“ სიმბოლური ხელფასის სანაცვლოდ ურთიერთობის აღდგენის მზადყოფნით, მან შელახა „ს----- მ-----ს“ საქმიანი რეპუტაცია. მტკიცებას არ საჭიროებს ის ფაქტი, რომ გ----- ი-----ე წარმოადგენს ერთ-ერთ ყველაზე ცნობად და რეიტინგულ ტ----- და ამის ფონზე უსაფუძვლო გათავისუფლება და წარდგენილი ბრალდებები ხელყოფს პირის ღირსებას და რეპუტაციას.

3.2. საქართველოს შრომის კოდექსი არ ადგენს კომპენსაციის განსაზღვრის კრიტერიუმებს, თუმცა იგი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე, სასამართლოს მიერ ფასდება. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. საქართველოს უზენაესი სასამართლო ერთ-ერთ საქმეში უთითებს შემდეგს: „სშვ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამომანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ“ (ას-1623-2---). აღნიშნული გამომდინარეობს ასევე საერთაშორისო პრაქტიკიდანაც, ILO ტრიბუნალის მიერ მიღებულია გადწყვეტილებები, სადაც პირს უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევაში, დამატებით ეძლევა ანაზღაურება მორალური ზიანისათვის.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას, სასამართლოს უნდა გაეთვალისწინებინა, როგორც მატერიალური დანაკარგი, ასევე მორალური ზიანიც. სასამართლოს მიერ კი კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას მატერიალური დანაკარგიც არასწორად შეფასდა (ვინაიდან თვითდასაქმება ჩათვალა დასაქმებად და მიაკუთვნა მხოლოდ ორი თვის ხელფასი) და ასევე, საერთოდ არ გაითვალისწინა მორალური ზიანის კომპონენტი.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

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.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე. ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 1.1-1.7 და 2.1 პუნქტები).

წინამდებარე განჩინებით, მსჯელობის საგანს წარმოადგენს კომპენსაციის ოდენობა, რასთან დაკავშირებითაც, პალატა მიუთითებს შემდეგს:

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს.

შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

პალატას მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება, როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. პალატა მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N-58 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომია, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას საკვებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.

პალატა განმარტავს, რომ სშკ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამომანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რადროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ.

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ხელფასის სახით შპს „ს----- მ-----ში“ გათავისუფლების მომენტისათვის შეადგენდა 5000 ლარს, ხოლო 2--- წლის ივნისიდან გ----- ი-----ე, მისივე განმარტებით, დასაქმებულია კომპანია „ბ-----ი“ და 2--- წლის აგვისტოდან მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენს 10 000 ლარს (1-0-2--- წლის სასამართლო სხდომის ოქმი, 13:57:40 სთ). შესაბამისად, ერთმნიშვნელოვნად დასტურდება, რომ გ----- ი-----ემ მოწინააღმდეგე მხარესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან დაუყოვნებლივ გააგრძელა საქმიანობა ორჯერ მეტი ანაზღაურებით, ვიდრე მას ჰქონდა შპს „ს----- მ-----ში“. ზემოაღნიშნული ფაქტები, კი მეტყველებს იმ გარემოებებზე, რომ გ----- ი-----ის საქმიანი რეპუტაციის შელახვას, მისთვის მორალური ზიანის მიყენებას ადგილი არ ჰქონია და სხვა სამსახურის შოვნის პერსპექტივასაც საფრთხე არ შექმნია, ვინაიდან როგორც აღინიშნა, აპელანტმა შპს „ს----- მ-----დან“ გათავისუფლებიდან, დაუყოვნებლივ დაიწყო იგივე საქმიანობა გაორმაგებული შემოსავლით. ამასთან, ნიშანდობლივია ის გარემოებაც, რომ აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი იყო მხარეთა შორის გ----- ი-----ის შრომის ანაზღაურებაზე შეუთანხმებლობა და შემდგომ საქმიანობასთან დაკავშირებით განსხვავებული ხედვები (სასამართლომ დაადგინა, რომ ეს საფუძველები შესაბამისა საქართველოს შრომის კოდექსთან) და არა სხვა ისეთი საფუძველი, რაც მის კვალიფიკაციას, პროფესიულ უნარ-ჩვევებს და გულისხმიერებას უკავშირდება. რაც შეეხება იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდიდა, აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა

განმარტავს, რომ ვინაიდან გ----- ი-----ე გათავისუფლდა სამსახურიდან 2--- წლის 1 ივნისიდან და ანაზღაურებადი მუშაობა დაიწყო სხვა სამსახურში 2--- წლის აგვისტოდან, აღნიშნული შუალედის საკომპენსაციოდ, სასამართლომ მართებულად დააკისრა მოპასუხე მხარეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ორი თვის ხელფასის ოდენობა - 10 000 ლარი.

რაც შეეხება აპელანტის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ გ----- ი-----ე არ წარმოადგენს „ბ-----ი“ დასაქმებულ პირს, არამედ ის არის თვითდასაქმებული, აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ აპელანტი კომპანია „ბ-----ოს“ ერთ-ერთ დამფუძნებელს წარმოადგენს და თავისი კომპანიის მეშვეობით ქმნის და აწოდებს პროდუქტს სხვა ტელეკომპანიას, ხოლო მისი შემოსავალი ყოველთვიურად შეადგენს 10 000 ლარს. მართალია, გ----- ი-----ესა და სხვა ტელეკომპანიას შორის არ არის დადებული შრომითი ხელშეკრულება, მაგრამ მისივე განმარტებით, მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში, აპელანტი დასაქმებულია და ასრულებს სამუშაოს დამკვეთისათვის, ანაზღაურების სანაცვლოდ (1-0-2--- წლის სასამართლო სხდომის ოქმი, 13:57:52-13:58:18 სთ). აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ 2-----ის შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ 2-----ს გაფორმებული შეთანხმების შემდეგ, შპს „ს----- მ-----ში“ გ----- ი-----ის შრომით საქმიანობად განისაზღვრა მხოლოდ გადაცემა „ბ-----ა“ და „ს-----“ ავტორობა და კონსულტირება, ხოლო ს----- „მ-----ში“ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთანავე, გ----- ი-----ე გადავიდა სხვა კომპანიაში და ისევ თვითონაა აღნიშნული გადაცემების ავტორი და წ----- (1-0-2--- წლის სასამართლო სხდომის ოქმი, 13:58:01 სთ). შესაბამისად, აპელანტი „ბ-----ი“ ყოველთვიურ შემოსავალს - 10 000 ლარს, ღებულობს იგივე სამუშაოსათვის, რასაც იგი ასრულებდა შპს „ს----- მ-----ში“.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დაუსაბუთებლად მიიჩნევს აპელანტის პრეტენზიას კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით და ასკვნის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაცია - 10 000 ლარი (ორი თვის ხელფასის ოდენობა), მოცემულ შემთხვევაში, წარმოადგენს გონივრულ და სამართლიან ოდენობას და არ არსებობს მისი შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან. შესაბამისად, აპელანტი კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან კანონი არ ითვალისწინებს მოცემულ შემთხვევაში, სახელმწიფო ბაჟის გადახდას, აპელანტი გ----- ი-----ეს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 150 ლარის ოდენობით.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა:

1. გ----- ი-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2--- წლის 13 ნოემბრის №3----- გადაწყვეტილება.
3. აპელანტ გ----- ი-----ეს (პ/ნ 0-----) სახელმწიფო ბიუჯეტის ანგარიშიდან დაუბრუნდეს, მის მიერ, 2019 წლის 14 თებერვალს საკრედიტო საგადახდო დავალებით #1, გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 150 ლარის ოდენობით.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
5. 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:
ნადარაია

რევაზ