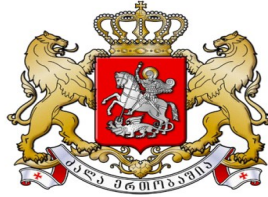


საქმე № 330210017002077598

საქმე №28/5669-18



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

17 იანვარი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

თავმჯდომარე - თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი
მოსამართლეები: ამირან ძაბუნძე
ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი - თამარ ბლიაძე

აპელანტი - ნ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - შ-----

წარმომადგენლები - მ-----, ს-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 17.04.2018 წლის გადაწყვეტილება.

დავის საგანი - დისციპლინური სახდელის დადებისა და სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 17.04.2018 წლის გადაწყვეტილებით:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მოსარჩელე ნ----- სარჩელი მოპასუხე შ-- "----- მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის,

- სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;
2. ბათილად იქნა ცნობილი შ-- "----- 2017 წლის 24 ივლისის N----- ბრძანება ნ----- საყვედურის გამოცხადების თაობაზე;
3. ბათილად იქნა ცნობილი შ-- "----- 2017 წლის 25 ივლისის N----- ბრძანება ნ----- სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;
4. მოპასუხე შ-- "----- მოსარჩელე ნ----- სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის 1610 ლარის და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2015 წლის 13 ნოემბერს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც, ნ----- დაინიშნა შ-- ,-----
- რ----- კ----- თანამდებობაზე, თბილისის რეგიონში. ხელშეკრულება დაიდო ერთი წლის ვადით, ვადამდე წინასწარ ერთი თვით ადრე დათხოვნის შესახებ შეუტყობინებლობის შემთხვევაში, მომდევნო ერთი წლით გაგრძელების პირობით. მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება წარმოადგენს ვადიან შრომით ხელშეკრულებას. ნ----- შრომითი ანაზღაურება კომპანიაში განისაზღვრა ყოველთვიურად 1610 ლარით. სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს: სარჩელი; შესაგებელი; 2015 წლის 13 ნოემბრის შრომის ხელშეკრულება; მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

2017 წლის 18 ივლისს ნ----- დ----- დისციპლინური სახდელის სახით, გამოეცხადა საყვედური, თანამდებობრივი ვალდებულების დარღვევის გამო, რაც გამოიხატა ნაშთებზე დანაკარგების მაქსიმალური მინიმუზაციის თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული ვალდებულების შეუსრულებლობაში, ასევე, ქსელის ოპერაციების მენეჯერის 2017 წლის 17 ივლისის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, სადაც მითითებულია, რომ 2017 წლის ივნისის დანაკარგები, რაც გამოვლინდა ინვენტარიზაციის შედეგებით, არ შეესაბამებოდა მოლოდინებს. სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს: სარჩელი; შესაგებელი; 2017 წლის 18 ივლისის N----- ბრძანება; მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

შ----- 2017 წლის 25 ივლისის ბრძანებით, ნ----- დ-----
— შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 26 ივლისიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს: სარჩელი; შესაგებელი; 2017 წლის 25 ივლისის N----- ბრძანება; მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

ნ----- დ----- წერილობითი განცხადებით მოითხოვა შ-- ,-----
----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება. კომპანიამ

წერილობითი დასაბუთება ნ----- დ----- გადასცა 2017 წლის 4 აგვისტოს. სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს: სარჩელი; შესაგებელი; 2017 წლის 04 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება; მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სასამართლომ მიუთითა, რომ საყვედურის გამოცხადებიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანების გამოცემის პერიოდში, ნ----- --- მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას ადგილი არ ჰქონია და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა 2017 წლის ივნისის თვის დანაკარგების შედეგების საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც, დანაკლისმა 2017 წლის ივნისის თვეში შეადგინა 13731 ლიტრი, საიდანაც ნ----- რეგიონში თბილისში დანაკლისი შეადგენს 6893 ლიტრს, რაც სრული რეალიზაციის 0.1177913%-ია. აღნიშნული დანაკარგი არ აღემატება „ნავთობპროდუქტების ბუნებრივი დანაკარგების ნორმების დამტკიცების შესახებ“ შემოსავლების სამსახურის 29/06/2015 წლის N---- ბრძანების მე-2 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ ნავთობპროდუქტის ბუნებრივი დანაკარგების ნორმებს, რომლის დანართი N2-ის თანახმად, დანაკარგის მაქსიმალური ზღვრული ნორმები საავტომობილო ბენზინზე შეადგენს 0.25%, ხოლო, დიზელზე - 0.07%.-ს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს: სარჩელი; შესაგებელი; 2017 წლის ივნისის თვის ინვენტარიზაციის შედეგები; მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

მხარეთა შორის დადებული 2015 წლის 13 ნოემბრის N----- შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენს ვადიან შრომით ხელშეკრულებას და მისი მოქმედების ვადა განსაზღვრულია ერთი წლით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს: სარჩელი; შესაგებელი; 2015 წლის 13 ნოემბრის N----- შრომითი ხელშეკრულება; მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 1 თვის შემდეგ, 2016 წლის აგვისტოს თვიდან, ნ----- დ----- დაიწყო მუშაობა სხვა ორგანიზაციაში, სადაც მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენს ყოველთვიურად 2500 ლარს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს: მოსარჩელის ახსნა-განმარტება.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სასამართლომ მიუთითა, რომ ნ----- დ----- არ ჩაუდენია, როგორც 2017 წლის 24 ივლისის N----- საყვედურის გამოცხადების შესახებ ბრძანებაში, ასევე, 2017 წლის 25 ივლისის N----- სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული დარღვევები და, შესაბამისად, შ-- ,-----

----- კანონიერი საფუძვლის გარეშე, მიიღო გადაწყვეტილება ნ-----
----- დისციპლინური სახდელის დადების - საყვედურის გამოცხადების და, ასევე, მასთან დადებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

განსახილველ შემთხვევაში, ნ-----, როგორც რ----- კ-----
-- შრომით მოვალეობას შეადგენდა თბილისის ტერიტორიაზე მდებარე მოპასუხის ავტოგასამართ სადგურებში არსებულ ნაშთებზე (სარეალიზაციო ნავთობპროდუქტები) დანაკარგების მაქსიმალური შემცირება.

სასამართლომ უდავოდ დადგენილად მიიჩნია, რომ ინვენტარიზაციის შედეგების მიხედვით, საწვავის დანაკლისმა 2017 წლის ივნისის თვეში შეადგინა 13731 ლიტრი, საიდანაც ნ----- რეგიონში - თბილისში დანაკლისი შეადგენს 6893 ლიტრს, რაც სრული რეალიზაციის 0.1177913%-ია (იხ. 3.1.5 უდავო ფაქტ. გარემოება).

ასევე, უდავოდ დადგენილად მიიჩნია სასამართლომ, რომ დანაკარგის ეს ოდენობა არ აღემატება „ნავთობპროდუქტების ბუნებრივი დანაკარგის ნორმების დამტკიცების შესახებ“ სსიპ შემოსავლების სამსახურის უფროსის 29/06/2015წ. N----- ბრძანებით დამტკიცებული დებულებით დადგენილ ბუნებრივი დანაკარგის ნორმას. ამასთან, შ-----, შიდა რეგულაციები, დანაკარგების ზღვრულ ოდენობასთან დაკავშირებით, ნ----- დ----- შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, არ გააჩნდა.

„ნავთობპროდუქტების ბუნებრივი დანაკარგის ნორმების შესახებ“ დებულების მე-2 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, ნავთობპროდუქტის ბუნებრივი დანაკარგის ნორმაა ნავთობპროდუქტის წონის კლების დასაშვები ოდენობა, რომელიც გამოწვეულია სასაქონლო-სატრანსპორტო ოპერაციებისათვის თანმხლები ფიზიკური და ქიმიური პროცესებით, ნავთობპროდუქტის აორთქლებითა და მეტეოროლოგიური ფაქტორებით და რომელიც განისაზღვრება პროცენტული მაჩვენებლით ნავთობპროდუქტის წონასთან. ამავე დებულების დანართი N2-ის მიხედვით, ნავთობპროდუქტის ბუნებრივი დანაკარგის მაქსიმალური ზღვრული ნორმა საავტომობილო ბენზინზე რეზერვუარში შენახვის პირობებში, შეადგენს 0.25%-ს, ხოლო დიზელზე - 0.07%-ს.

სასამართლომ განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, შ-----
----- წარმომადგენელთა არგუმენტი, იმის შესახებ, რომ ნებისმიერი ოდენობის დანაკარგი კომპანიის მიერ განიხილებოდა დანაკლისად და, შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების დარღვევად უსაფუძვლოა, ვინაიდან ნ----- დ----- შრომითი ურთიერთობის პერიოდში შ-----
----- არ გააჩნდა დანაკარგის საკუთარი ნორმები, ხოლო, შემოსავლების სამსახურის ზემოაღნიშნულ ბრძანებით დადგენილ ნორმებს, დანაკარგების მინიმიზაციის შესახებ ნ----- ათვის დაკისრებული ვალდებულების შესრულებასთან მიმართებაში, შ-- ,----- არ

მიიჩნევს რელევანტურად. შესაბამისად, სასამართლოს შეფასებით, საერთოდ გაურკვეველია, რა კრიტერიუმებით განსაზღვრა მან ნ----- პასუხისმგებლობა დასახელებულ ვალდებულებასთან დაკავშირებით.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ 2017 წლის ივნისის თვეში ნ----- სამოქმედო ტერიტორიაზე არსებულ ავტოგასამართი სადგურების ქსელში დაფიქსირებული საწვავის ნაკლებობა არის ნავთობპროდუქტის ბუნებრივი დანაკარგი, რომელიც მნიშვნელოვნად ნაკლებია დანაკარგის ზღვრულ ნორმატიულ ოდენობაზე.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, შ----- ეკისრებოდა იმ ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი, რომ საწვავის ზემოაღნიშნული ნაკლებობა წარმოადგენდა არა ბუნებრივ დანაკარგს, არამედ დანაკლისს, გამოწვეულს ნ----- მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების არაჯეროვანის შესრულების შედეგად, რაც მოცემულ შემთხვევაში მან ვერ შეძლო.

სასამართლომ განმარტა, რომ ნ----- დ----- არ აქვს გაშვებული საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება მოპასუხემ მოსარჩელეს ჩააბარა 7 დღის ვადის დარღვევით - 2017 წლის 2 აგვისტოს ნაცვლად, ამავე წლის 4 აგვისტოს, ხოლო მოსარჩელემ თავდაპირველი სარჩელი შეიტანა 2017 წლის 17 აგვისტოს, რომლის მიღებაზეც სასამართლოს 2017 წლის 18 აგვისტოს განჩინებით მას უარი ეთქვა. რამდენადაც, წინამდებარე სარჩელი შეტანილი იქნა 2017 წლის 7 სექტემბერს, სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის თანახმად, სარჩელი არ შეიძლება ჩაითვალოს ხანდაზმულად.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტებით, შრომა თავისუფალია, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით საქართველოს შრომის კოდექსით.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ

დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, ხოლო მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტით, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილით, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი, ხოლო ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს სხვას.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედო ის გარემოებები, რისთვისაც მას, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიების სახით, ზემოაღნიშნული ბრძანებით, გამოეცხადა საყვედური.

მოპასუხე არ მიუთითებს და საქმის მასალებით არ დგინდება, რომ საყვედურის გამოცხადებიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემამდე პერიოდში ადგილი ჰქონდა მოპასუხის მიერ დარღვევად შეფასებულ მოსარჩელის სხვა ქმედებას.

სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების ნებისმიერი, არამედ მხოლოდ უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში,

სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით უნდა შეფასდეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დასახელებული ნორმისა და საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, მოპასუხე ვალდებული იყო სათანადო მტკიცებულებებით დაედასტურებინა, რომ მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულებით/შინაგანაწესით გათვალისწინებული მოთხოვნების ისეთ უხეშ დარღვევას, რაც შექმნიდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომის გამოყენებისათვის, რაც მოცემულ შემთხვევაში არ დადასტურდა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ანზნეობრივ ნორმებს.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელეს არ ჩაუდენია, როგორც 2017 წლის 24 ივლისის N----- საყვედურის გამოცხადების შესახებ ბრძანებაში, ასევე, 2017 წლის 25 ივლისის N----- სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული დარღვევები და, შესაბამისად, მოპასუხემ, კანონიერი საფუძვლის გარეშე, მიიღო გადაწყვეტილება მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის დადების საყვედურის გამოცხადების და, ასევე, მოსარჩელესთან დადებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რის გამოც, შ-- ,----- გენერალური დირექტორის 2017 წლის 24 ივლისის N----- ბრძანება, მოსარჩელისათვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ და, ასევე, შ-- ,----- 2017 წლის 25 ივლისის N----- ბრძანება, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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 44-ე მუხლის თანახმად, შრომით ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

სასამართლომ უდავოდ დადგენილად მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის დადებული 2015 წლის 13 ნოემბრის N----- შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენს ვადიან შრომით ხელშეკრულებას და მისი მოქმედების ვადა განსაზღვრულია ერთი წლით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან მხარეთა შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებას ვადა გასდიოდა 2016 წლის ნოემბრის თვეში, შეუძლებელია მოსარჩელის პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენა.

ამასთან, სასამართლომ უდავოდ დადგენილად მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 1 თვის შემდეგ, 2016 წლის აგვისტოს თვიდან, მოსარჩელემ დაიწყო მუშაობა სხვა ორგანიზაციაში, სადაც მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენს ყოველთვიურად 2500 ლარს.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მოსარჩელემ მის ახსნა-განმარტებაში თავადვე დაადასტურა რომ უკვე მუშაობს ახალ სამსახურში 2016 წლის აგვისტოდან და მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანებები მოსარჩელისთვის საყვედურის გამოცხადებისა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბათილია, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 1 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს 1610 ლარს. სასამართლო კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას იხელმძღვანელა იმ გარემოებით, რომ მოპასუხემ შ-- ,-----“ გათავისუფლების შემდეგ, ერთი თვეში მუშაობა

დაიწყო უფრო მაღალანაზღაურებად სამსახურში, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მას უნდა მიეცეს სამსახურიდან გათავისუფლების პერიოდიდან ახალი სამსახურის დაწყებამდე პერიოდში მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის მიყენებული ზიანის თანხა, პროპორციული ოდენობით, რაც შეადგენს 1610 ლარს.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელეს გაშვებული აქვს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადა და სარჩელი ხანდაზმულია და მიუთითა შემდეგი:

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება მოპასუხემ მოსარჩელეს ჩააბარა 7 დღის ვადის დარღვევით - 2017 წლის 2 აგვისტოს ნაცვლად, ამავე წლის 4 აგვისტოს, ხოლო მოსარჩელემ თავდაპირველი სარჩელი შემოიტანა 2017 წლის 17 აგვისტოს, რომლის მიღებაზეც სასამართლოს 2017 წლის 18 აგვისტოს განჩინებით მას უარი ეთქვა. რამდენადაც, წინამდებარე სარჩელი შემოტანილი იქნა 2017 წლის 7 სექტემბერს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის თანახმად, სარჩელი არ შეიძლება ჩაითვალოს ხანდაზმულად.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ არაერთ საქმეში იქნა

განმარტებული, რომ საპროცესო კანონმდებლობის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის რეგისტრაციაზე უარის თქმის ან განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, პირს შეუზღუდავად შეუძლია ახალი სარჩელის აღძვრა, თუ აღმოიფხვრება სარჩელის წარმოებაში მიღების დამაბრკოლებელი გარემოებები. სწორედ ასეთი შემთხვევისათვის ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი, რომ სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა არ შეწყდება, მაგრამ, თუ პირი განუხილველად დატოვებიდან 6 თვის განმავლობაში აღძრავს ახალ სარჩელს, რომელსაც სასამართლო წარმოებაში მიიღებს და განიხილავს, ხანდაზმულობის ვადაშეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის წარდგენის მომენტიდან (იხ. სუსგ 22/04/2013წ. №ას-1586-1489-2012; 26/01/2016წ. №ას-493-467-2015).

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები;

აპელანტის განმარტებით, მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც დაკმაყოფილდება სასარჩელი სრულად და აღდგენილ უნდა იქნას იგი შ-- ,----- რ----- თანამდებობაზე და ასევე, უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელს აპელანტის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით 1610 ლარის ანაზღაურება სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან 2017 წლის 25 ივლისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მოსაზრებით, ვინაიდან სასამართლოს მიერ ბათილად იქნა ცნობილი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, ის აღდგენილი უნდა იქნას პირვანდელ სამუშაოზე, ხოლო, რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას, იმის მიუხედავად, რომ მან დაიწყო სხვა სამსახური, აღნიშნული არ ართმევს აპელანტს ულფებას მოითხოვოს ზიანის ანაზღაურება.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

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

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, 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.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2015 წლის 13 ნოემბერს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც, ნ----- დაინიშნა შ-- ,-----
- რ----- კ----- თანამდებობაზე, თბილისის რეგიონში. ხელშეკრულება დაიდო ერთი წლის ვადით, ვადამდე წინასწარ ერთი თვით ადრე დათხოვნის შესახებ შეუტყობინებლობის შემთხვევაში, მომდევნო ერთი წლით გაგრძელების პირობით. მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება წარმოადგენს ვადიან შრომით ხელშეკრულებას. ნ----- შრომითი ანაზღაურება კომპანიაში განისაზღვრა ყოველთვიურად 1610 ლარით.

2017 წლის 18 ივლისს ნ----- დ----- დისციპლინური სახდელის სახით, გამოეცხადა საყვედური, თანამდებობრივი ვალდებულების დარღვევის გამო, რაც გამოიხატა ნაშთებზე დანაკარგების მაქსიმალური მინიმიზაციის თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული ვალდებულების შეუსრულებლობაში, ასევე, ქსელის ოპერაციების მენეჯერის 2017 წლის 17 ივლისის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, სადაც მითითებულია, რომ 2017 წლის ივნისის დანაკარგები, რაც გამოვლინდა ინვენტარიზაციის შედეგებით, არ შეესაბამებოდა მოლოდინებს.

შ----- 2017 წლის 25 ივლისის ბრძანებით, ნ----- დ-----
— შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 26 ივლისიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

ნ----- დ----- წერილობითი განცხადებით მოითხოვა შ-- ,-----
----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება. კომპანიამ წერილობითი დასაბუთება ნ----- დ----- გადასცა 2017 წლის 4 აგვისტოს.

საყვედურის გამოცხადებიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანების გამოცემის პერიოდში, ნ----- მიერ შრომითი

ხელშეკრულების დარღვევას ადგილი არ ჰქონია და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა 2017 წლის ივნისის თვის დანაკარგების შედეგების საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც, დანაკლისმა 2017 წლის ივნისის თვეში შეადგინა 13731 ლიტრი, საიდანაც ნ----- რეგიონში თბილისში დანაკლისი შეადგენს 6893 ლიტრს, რაც სრული რეალიზაციის 0.1177913%-ია. აღნიშნული დანაკარგი არ აღემატება „ნავთობპროდუქტების ბუნებრივი დანაკარგების ნორმების დამტკიცების შესახებ“ შემოსავლების სამსახურის 29/06/2015 წლის N---- ბრძანების მე-2 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ ნავთობპროდუქტის ბუნებრივი დანაკარგების ნორმებს, რომლის დანართი N2-ის თანახმად, დანაკარგის მაქსიმალური ზღვრული ნორმები საავტომობილო ბენზინზე შეადგენს 0.25%, ხოლო, დიზელზე - 0.07%.-ს.

მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 1 თვის შემდეგ, 2016 წლის აგვისტოს თვიდან, ნ----- დ----- დაიწყო მუშაობა სხვა ორგანიზაციაში, სადაც მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენს ყოველთვიურად 2500 ლარს.

ნ-----, როგორც რ----- კ----- შრომით მოვალეობას შეადგენდა თბილისის ტერიტორიაზე მდებარე მოპასუხის ავტოგასამართ სადგურებში არსებულ ნაშთებზე (სარეალიზაციო ნავთობპროდუქტები) დანაკარგების მაქსიმალური შემცირება.

ინვენტარიზაციის შედეგების მიხედვით, საწვავის დანაკლისმა 2017 წლის ივნისის თვეში შეადგინა 13731 ლიტრი, საიდანაც ნ----- რეგიონში - თბილისში დანაკლისი შეადგენს 6893 ლიტრს, რაც სრული რეალიზაციის 0.1177913%-ია.

დანაკარგის ეს ოდენობა არ აღემატება „ნავთობპროდუქტების ბუნებრივი დანაკარგების ნორმების დამტკიცების შესახებ“ სსიპ შემოსავლების სამსახურის უფროსის 29/06/2015წ. N---- ბრძანებით დამტკიცებული დებულებით დადგენილ ბუნებრივი დანაკარგის ნორმას. ამასთან, შ-----, შიდა რეგულაციები, დანაკარგების ზღვრულ ოდენობასთან დაკავშირებით, ნ----- დ----- შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, არ გააჩნდა.

„ნავთობპროდუქტების ბუნებრივი დანაკარგების ნორმების შესახებ“ დებულების მე-2 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, ნავთობპროდუქტის ბუნებრივი დანაკარგის ნორმაა ნავთობპროდუქტის წონის კლების დასაშვები ოდენობა, რომელიც გამოწვეულია სასაქონლო-სატრანსპორტო ოპერაციებისათვის თანმხლები ფიზიკური და ქიმიური პროცესებით, ნავთობპროდუქტის აორთქლებითა და მეტეოროლოგიური ფაქტორებით და რომელიც განისაზღვრება პროცენტული მაჩვენებლით ნავთობპროდუქტის წონასთან. ამავე დებულების დანართი N2-ის მიხედვით, ნავთობპროდუქტის ბუნებრივი დანაკარგის მაქსიმალური

ზღვრული ნორმა საავტომობილო ბენზინზე რეზერვუარში შენახვის პირობებში, შეადგენს 0.25%-ს, ხოლო დიზელზე - 0.07%-ს.

2017 წლის ივნისის თვეში ნ----- სამოქმედო ტერიტორიაზე არსებულ ავტოგასამართი სადგურების ქსელში დაფიქსირებული საწვავის ნაკლებობა არის ნავთობპროდუქტის ბუნებრივი დანაკარგი, რომელიც მნიშვნელოვნად ნაკლებია დანაკარგის ზღვრულ ნორმატიულ ოდენობაზე.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ შ----- 2017 წლის 24 ივლისის N----- ბრძანებისა და 2017 წლის 25 ივლისის N----- ბრძანების არაკანონიერება სადავო არ არის, ვინაიდან, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით აღნიშნული ბრძანებები ბათილად იქნა ცნობილი, რაც მხარეთა მიერ გასაჩივრებული არ არის.

პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს აპელანტის სამუშაოზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი და აღნიშნულ ნაწილში იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო, ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანაც და საშუალებაცაა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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.

აღნიშნული ნორმის შესაბამისად, შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებული უნდა აღდგეს პირვანდელ სამუშაოზე, რაც გულისხმობს შრომის სახელშეკრულებო ურთიერთობების აღდგენას ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადით, ანაზღაურებითა და შესასრულებელი სამუშაოთი.

პალატა მიუთითებს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, არ არსებობს აპელანტის სამუშაოზე აღდგენის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველი ვინაიდან, მხარეთა შორის დადებული 2015 წლის 13 ნოემბრის N----- შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენს ვადიან შრომით ხელშეკრულებას, რომლის მოქმედების ვადა განსაზღვრულია ერთი წლით, რის შემდგომაც ავტომატურად გაგრძელდა კვლავ ერთი წლის ვადით და საბოლოოდ შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოიწურა 2017 წლის 13 ნოემბერს, რაც გამორიცხავს ნ----- სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობას.

პალატა დამატებით განმარტავს, რომ დამსაქმებელთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევისათვის საჭიროა, რომ შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან არსებობდეს 5 წლით ან მეტი ვადით, რაც მოცემულ შემთხვევაში დადგენილი არ არის. შესაბამისად, არ არსებობს ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად მიჩნევის წინაპირობები.

რაც შეეხება აპელანტის მოთხოვნას, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, პალატა მიუთითებს შემდეგს:

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მაგალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, მართალია დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, თუმცა, თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ უნდა მოხდეს მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა, ან კომპენსაციის გადახდა, რის გამოც, პალატა არ იზიარებს შ-----
----- მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ ვინაიდან აპელანტი 2016 წლის აგვისტოს თვიდან დასაქმდა უფრო მაღალანაზღაურებად სამსახურში, კომპანიისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება წარმოადგენს აპელანტის უსაფუძვლო გამდიდრებას.

პალატა მიუთითებს, რომ ვინაიდან არ დაკმაყოფილდა ნ-----
სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის თაობაზე, ზემოაღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, სასამართლო უფლებამოსილია დააკისროს დამსაქმებელს კომპენსაციის გადახდა უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის სასარგებლოდ.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან 2017 წლის 25 ივლისის N----- ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, ამასთან, შეუძლებელია ნ-----

სამუშაოზე აღდგენა, შ----- უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობას, პალატა განმარტავს შემდეგს:

შ----- 2017 წლის 25 ივლისის N----- ბრძანებით, ნ----- დ----- შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა 2017 წლის 26 ივლისიდან. მხარეთა შორის დადებული 2015 წლის 13 ნოემბრის ვადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე, ნ----- დ----- შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოწურა 2017 წლის 13 ნოემბერს. შესაბამისად, კომპენსაციის დაკისრება უნდა მოხდეს სწორედ 2017 წლის 25 ივლისიდან 2017 წლის 13 ნოემბრამდე პერიოდზე გაანგარიშებით, რაც შეადგენს 5903 ლარს.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ამდენად, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებული უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ.

საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის თანახმად, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ფულის გადახდევენების შესახებ სარჩელისა – გადასახდელი თანხით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს სააპელაციო საჩივრისათვის, მათ შორის, საქმის წარმოების განახლებაზე უარის თქმის შესახებ რაიონული (საქალაქო) სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე (განჩინებაზე) – დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტს, მაგრამ არანაკლებ 150 ლარისა.

აღნიშნული მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე, შ-----
ნ----- სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 150 ლარის ოდენობით. გარდა აღნიშნულისა, შ----- სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილის პროპორციული სახელმწიფო ბაჟის 7%-ის (3%+4%) გადახდა პირველი და სააპელაციო ინსტანციების სასამართლოებში გადასახდელი ბაჟის ასანაზღაურებლად სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, რაც შეადგენს 413 ლარს.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ნ----- სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 17.04.2018 წლის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით (გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტი), კომპენსაციის სახით თანხის დაკისრების ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. მოპასუხე შ-- "----- მოსარჩელე ნ----- სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის 5903 ლარის ანაზღაურება;
4. მოწინააღმდეგე მხარეს შ-- "----- დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 150 ლარის ოდენობით გადახდა ნ----- სასარგებლოდ.
5. მოწინააღმდეგე მხარეს შ-- "----- დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 413 ლარის ოდენობით გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის 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 თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**თავმჯდომარე
ნიკოლაიშვილი**

თეა სოხაშვილი-

მოსამართლეები:

ამირან ძაბუნაძე

ოთარ სიჭინავა