



განჩინება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-362-2019

21 მაისი, 2019 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე სიმონ ჩხაიძე

სხდომის მდივანი - ბექა გიორგაძე

აპელანტი - შპს ი-----ი (თ-----
-ი)

წარმომადგენელი - დ-----ი

მოწინააღმდეგე - უ-- ჩ-----ე

მხარე

წარმომადგენელი - გ-----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომის ანაზღაურების
დაკისრება

გასაჩივრებული - ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს
გადაწყვეტილება 2019 წლის 13 თებერვლის
გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოსარჩელე უ-- ჩ-----ის (პ/ნ 1-----)

სარჩელი დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე შპს „ი-----
 -----ის (თ-----ის) დირექტორის 2017 წლის 22
 დეკემბრის N2-----/ო ბრძანება მოსარჩელე უ-- ჩ-----ის სამსახურიდან
 გათავისუფლების შესახებ. მოპასუხე შპს „ი-----
 ს (თ-----ი)" (ს.კ 4-----) მოსარჩელე უ-- ჩ-----ის (პ.ნ 1-----) სასარგებლოდ
 დაეკისრა 2017 წლის 22 დეკემბრიდან 2018 წლის 01 ივლისამდე პერიოდში
 მოსარჩელის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების გამო, იძულებითი
 მოცდენის დროისათვის მიუღებელი შრომის ანაზღაურების გადახდა, ხელზე
 ასაღები ხელფასის სახით თვეში 560 ლარის ოდენობით (კანონმდებლობით
 გათვალისწინებული საშემოსავლო გადასახადების გარდა), საერთო ჯამში 3520
 ლარის ოდენობით. მოპასუხე შპს „ი-----ს (თ-----
 -----ი)" (ს.კ 4-----) დაეკისრა მოსარჩელე უ-- ჩ-----ის (პ.ნ 1-----)
 სასარგებლოდ 2017 წლის ნოემბრის და 2017 წლის 22 დეკემბრამდე
 მიუღებელი სახელფასო დავალიანების 921.16 ლარის გადახდა
 (კანონმდებლობით გათვალისწინებული საშემოსავლო გადასახადების გარდა).
 მოპასუხე შპს „ი-----ს (თ-----ი)" (ს.კ 4-----)
 მოსარჩელე უ-- ჩ-----ის (პ.ნ 1-----) სასარგებლოდ დაეკისრა სახელფასო
 დავალიანების ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი
 დღისათვის ხელზე ასაღები დაყოვნებული თანხის 0,07%, შემდეგი სახით: 2017
 წლის ივნისის თვის მიუღებელი ხელფასის 280 ლარის 0,07% 2017 წლის 1
 ივლისიდან 2018 წლის 06 აპრილამდე დაყოვნებული 280 დღისათვის 53,2
 ლარი (280 დღე*0,19ლ.=53,2 ლ.). 2017 წლის ივლისის მიუღებელი ხელფასის-
 560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 აგვისტოდან 2017 წლის 23 ნოემბრამდე
 დაყოვნებული 114 დღისათვის 44,46 ლარი (114 დღე*0,39ლ.=44,46 ლ.). 2017
 წლის ივლისის მიუღებელი ხელფასის ნაწილის - 231 ლარის 0,07%, 2017 წლის
 23 ნოემბრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.16 ლარი 2018 წლის 06 აპრილამდე
 დაყოვნებული 134 დღისათვის 21,44 ლარი (134 დღე*0,16 ლ.=21,44 ლ.). 2017
 წლის აგვისტოს მიუღებელი ხელფასის - 560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1
 სექტემბრიდან 2017 წლის 15 დეკემბრამდე დაყოვნებული 105 დღისათვის 40,95
 ლარი (105 დღე*0,39ლ.=40,95 ლ.). 2017 წლის აგვისტოს მიუღებელი ხელფასის
 ნაწილის - 200 ლარის 0,07% 2017 წლის 15 დეკემბრიდან დაყოვნების ყოველ
 დღეზე 0.14 ლარი 2018 წლის 06 აპრილამდე დაყოვნებული 111 დღისათვის
 15,54 ლარი (111 დღე*0,14 ლ.=15,54 ლ.). 2017 წლის სექტემბრის მიუღებელი
 ხელფასის-560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 ოქტომბრიდან 2018 წლის 13
 იანვრამდე დაყოვნებული 105 დღისათვის 40,95 ლარი (105 დღე*0,39ლ.=40,95
 ლ.). 2017 წლის სექტემბრის მიუღებელი ხელფასის ნაწილის - 200 ლარის 0,07%
 2018 წლის 13 იანვრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.14 ლარი 2018 წლის 06
 აპრილამდე დაყოვნებული 82 დღისათვის 11,48 ლარი (82 დღე*0,14 ლ.=11,48
 ლ.). 2017 წლის ნოემბრის მიუღებელი ხელფასის - 560 ლარის 0,07% 2017 წლის
 1 დეკემბრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.39 ლარი კანონიერ ძალაში
 შესული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. 2017 წლის
 დეკემბრის მიუღებელი ხელფასის - 407,16 ლარის 0,07% 2018 წლის 1

იანვრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.28 ლარი კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

რაიონულმა სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. მოსარჩელე უ-- ჩ-----ემ 2017 წლის 16 ივნისიდან მუშაობა დაიწყო შპს „ი-----ი“ ი-----ში ბუღალტრის თანამდებობაზე დაწესებულების ხელმძღვანელის N2017/06/16 33კ ბრძანების საფუძველზე. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2017 წლის ივლისის თვეში და შრომითი ურთიერთობის ვადად განისაზღვრა 1 (ერთი) წელი. ერთწლიანი ვადიდან გამოსაცდელი ვადა შეადგენდა 6 თვეს.

2.2. 2017 წლის 10 ივლისს მოსარჩელე უ-- ჩ-----ესა და მოპასუხე შპს ი-----ს (თ-----ი) შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით. მოსარჩელე დაინიშნა ბუღალტრის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით განისაზღვრა 700 ლარით. მოსარჩელის ხელზე ასაღები ხელფასი საშემოსავლო გადასახადის გარშე შეადგენდა 560 ლარს.

2.3. მოსარჩელე უ-- ჩ-----ეს ხელფასი უნდა მიეღო თვეში ერთხელ, დამსაქმებლის სახელფასო პროცედურის შესაბამისად უნაღდო ანგარიშსწორების წესით, დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე გადარიცხვის გზით. კერძოდ საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამიდან მოპასუხისათვის თანხების გადმორიცხვის საფუძველზე.

2.4. მოსარჩელე უ-- ჩ-----ეს 2017 წლის 23 ნოემბერს ჩაერიცხა ივლისის თვის ხელფასიდან 329 ლარი. აგვისტოს თვის ხელფასიდან 360 ლარი ჩაერიცხა 2017 წლის 15 დეკემბერს. სექტემბრის ხელფასიდან 560 ლარი ჩაერიცხა 2018 წლის 13 იანვარს. 2018 წლის 06 აპრილს ჩაერიცხა ხელფასის სახით 957 ლარი რომელიმე თვის მითითების გარეშე. ხოლო 2017 წლის ხელფასი 560 ლარი ჩაერიცხა ანგარიშზე 2018 წლის 14 ივლისს.

2.5. მოსარჩელეს არ მიუღია 2017 წლის ნოემბრის თვის ხელფასი 560 ლარი და 2017 წლის 22 დეკემბრამდე ხელფასი 361.16 ლარის ოდენობით, ჯამში 921.16 ლარი.

2.6. მოსარჩელისათვის 2017 წლის ივნისის თვის აუნაზღაურებელი ხელფასი შეადგენს 280 ლარს, ხოლო მისი 0,07% 2017 წლის 1 ივლისიდან 2018 წლის 06 აპრილამდე (იხ. 3.1.4 პუნქტი) დაყოვნებული 280 დღისათვის შეადგენს 53,2 ლარს ($280 \text{ დღე} \cdot 0,19 \text{ ლ.} = 53,2 \text{ ლ.}$).

2.7. მოსარჩელეს 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასი 560 ლარი არ მიუღია 2017 წლის 23 ნოემბრამდე (იხ. 3.1.4. პუნქტი) და მისი 0,07% 2017 წლის 1 აგვისტოდან 2017 წლის 23 ნოემბრამდე (ხელფასის ჩარიცხვის დრო) დაყოვნებული 114 დღისათვის შეადგენს 44,46 ლარს ($114 \text{ დღე} \times 0,39 \text{ ლ.} = 44,46 \text{ ლ.}$).

2.8. მოსარჩელეს 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასიდან მიუღებელი დარჩა 2017 წლის 23 ნოემბრისათვის 231 ლარი, რომელიც ჩაერიცხა 2018 წლის 06 აპრილს, 134 დღის დაგვიანებით. დაყოვნების ყოველ დღეზე აღნიშნული თანხის 0,07%, შეადგენს 0.16 ლარს. დაყოვნებული 134 დღისათვის კი შეადგენს 21,44 ლარს ($134 \text{ დღე} \times 0,16 \text{ ლ.} = 21,44 \text{ ლ.}$).

2.9. მოსარჩელისათვის 2017 წლის აგვისტოს თვის აუნაზღაურებელი ხელფასის - 560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 სექტემბრიდან 2017 წლის 15 დეკემბრამდე (ხელფასის ჩარიცხვის დრო) დაყოვნებული 105 დღისათვის შეადგენს 40,95 ლარი ($105 \text{ დღე} \times 0,39 \text{ ლ.} = 40,95 \text{ ლ.}$).

2.10. მოსარჩელეს 2017 წლის აგვისტოს თვის მიუღებელი ხელფასის დარჩენილი ნაწილი - 200 ლარი ჩაერიცხა 2018 წლის 06 აპრილს, 111 დღის დაგვიანებით. აღნიშნული თანხის 0,07%, დაყოვნების ყოველ დღეზე შეადგენს 0.14 ლარს. დაყოვნებული 111 დღისათვის კი შეადგენს 15,54 ლარს ($111 \text{ დღე} \times 0,14 \text{ ლ.} = 15,54 \text{ ლ.}$).

2.11. მოსარჩელისათვის 2017 წლის სექტემბრის მიუღებელი ხელფასის-560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 ოქტომბრიდან 2018 წლის 13 იანვრამდე (ხელფასის ჩარიცხვის დრო) დაყოვნებული 105 დღისათვის შეადგენს 40,95 ლარს ($105 \times 0,39 \text{ ლ.} = 40,95 \text{ ლ.}$).

2.12. მოსარჩელეს 2017 წლის სექტემბრის თვის ხელფასიდან 560 ლარიდან ნაწილი 360 ლარის ოდენობით ჩაერიცხა 2018 წლის 13 იანვარს. ხოლო ხელფასის დარჩენილი ნაწილი - 200 ლარი ჩაერიცხა 2018 წლის 06 აპრილს, 82 დღის დაგვიანებით. აღნიშნული თანხის 0,07%, დაყოვნების ყოველ დღეზე შეადგენს 0.14 ლარს. დაყოვნებული 82 დღისათვის კი შეადგენს 11.48 ლარს ($82 \times 0,14 \text{ ლ.} = 11.48 \text{ ლ.}$).

2.13. 2017 წლის ნოემბრის თვის ხელფასი მიუღებელი აქვს და ხელფასის - 560 ლარის 0,07% ყოველ დაყოვნებულ დღეზე შეადგენს 0.39 ლარს.

2.14. 2017 წლის დეკემბრის თვის ხელფასი მიუღებელი აქვს და შეადგენს 407.16 ლარს. მიუღებელი ხელფასის - 407,16 ლარის 0,07% ყოველ დაყოვნებულ დღეზე შეადგენს 0.28 ლარს.

2.15. მოსარჩელე უ-- ჩ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ. მოპასუხეს არ გაუფრთხილებია მოსარჩელე სავარაუდო

გათავისუფლების შესახებ და არც ჩაუბარებია მისთვის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება. გათავისუფლების შესახებ მოსარჩელისათვის ცნობილი გახდა, მხოლოდ 2018 წლის ივლისში. აღნიშნული კი წარმოშობს 2017 წლის 22 დეკემბრიდან 2018 წლის 01 ივლისამდე პერიოდში მოსარჩელის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების გამო, იძულებითი მოცდენის დროისათვის მიუღებელი შრომის ანაზღაურების გადახდის საფუძველს, რაც ხელზე ასაღები ხელფასის სახით შეადგენს თვეში 560 ლარს, საერთო ჯამში კი 3520 ლარს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.16. შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით, შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელი აქტებით, რომლებშიც ასახულია დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმები, რომლებიც აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი).

ამ კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

მოსარჩელე უ-- ჩ-----ესა და მოპასუხე შპს ი-----
ს (თ-----ი) შორის შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა 2017 წლის 16 ივნისიდან დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, რაც უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. რომლის თანახმად უ-- ჩ-----ე დაინიშნა ბუღალტრის თანამდებობაზე 2017 წლის 16 ივნისიდან 6 თვის გამოსაცდელი ვადით.

სადავო არ არის, რომ 2017 წლის 10 ივლისიდან მხარეთა შორის გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 01 ივლისამდე. მოსარჩელე დაინიშნა ბუღალტრის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური დარიცხული ხელფასი განისაზღვრა 700 ლარით, ხოლო ხელზე ასაღები ხელფასი საშემოსავლო გადასახადის გარეშე შეადგენდა 560 ლარს.

2.17. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების

ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე - დასაქმებული, რომელიც სადავოდ ხდის მისი სამსახურიდან დათხოვნას, შრომის ანაზღაურების მიღების საკითხს, ვერ დაადასტურებს მისი უფლებების დარღვევას, შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებები საქმე № ას- 194-185-2016, 2016 წლის 29 ივლისი);

2.18. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით დადგენილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლები. აღნიშნული სამართლებრივი ნორმიდან გამომდინარე დამსაქმებელი მხოლოდ კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას არის უფლებამოსილი შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, რაც უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

მოსარჩელე უ-- ჩ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შპს „ი-----ის თ-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის ბრძანებით, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ადმინისტრაციული სამსახურის რეორგანიზაცია და ოპტიმიზაცია. ამ მიზნით შემცირდა საფინანსო - ეკონომიკური სამსახურის საშტატო ნუსხა ერთი ერთეულით და რეორგანიზაციის გამო დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლდა ბუღალტერი უ-- ჩ-----ე 2017 წლის 22 დეკემბრიდან.

მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხე მხარის მიერ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება სამართლებრივად დაუსაბუთებელია, მისი შინაარსიდან გამომდინარე მოსარჩელე უ-- ჩ-----ე გათავისუფლებულია სამუშაოდან აღნიშნული დაწესებულების ადმინისტრაციული სამსახურის რეორგანიზაციისა და ოპტიმიზაციის მოტივით, რასაც ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომელიც ასევე იმპერატიულად განსაზღვრავს დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის პირობებს, რომლის დაცვაც სავალდებულოა დამსაქმებლის მიერ.

2.19. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური

გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; აღნიშნული სამართლებრივი ნორმის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის საფუძველი გახდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც აუცილებლად უნდა იწვევდეს სამუშაო ძალის შემცირებას. ანუ ორივე გარემოება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად. თავისუფალი მეწარმეობის და კონკურენციის განვითარება დაუშვებელია ადამიანური ღირსების შელახვის ხარჯზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ერთობლივად უნდა შემოწმდეს ეკონომიკური გარემოება, რაც იწვევს სამუშაო ძალის შემცირებას, ისევე როგორც – ორგანიზაციული ან ტექნოლოგიური ცვლილებები, რისი შედეგიცაა სამუშაო ძალის შემცირება საწარმოს რეორგანიზაცია, თავისთავად, არ განაპირობებს მოსარჩელის სამუშაოდან უპირობო გათავისუფლებას. რეორგანიზაცია მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება შტატების ან/და ხელფასის შემცირების აუცილებლობა. არსებობდა თუ არა პირის სხვა სამუშაო ადგილზე დასაქმების შესაძლებლობა.

მოსარჩელემ მიიჩნია რა მისი განთავისუფლება უკანონოდ, მტკიცების ტვირთი გადავიდა მოპასუხეზე, რაც მის მიერ განხორციელებული ვერ იქნა. დამსაქმებელს უნდა წარმოედგინა და დაესაბუთებინა გარემოებები, რომელიც სასამართლოს შეუქმნიდა რწმენას, რომ უ-- ჩ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე იყო მიზანშეწონილი და კანონიერი, მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული, რომ ადგილი ჰქონდა ადმინისტრაციული სამსახურის რეორგანიზაციას და ოპტიმიზაციას და ამ მიზნით აუცილებელი იყო შტატების შემცირება საფინანსო - ეკონომიკური სამსახურში.

2.20. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა მართლზომიერად მიიჩნევა თუ იგი კანონით დადგენილი წესითაა შეწყვეტილი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 355-ე მუხლის თანახმად ხელშეკრულებიდან გასვლა ხდება ხელშეკრულების მეორე მხარისათვის შეტყობინებით. შესაბამისად ხელშეკრულების შეწყვეტის ნების გამოვლენა ნამდვილად მიიჩნევა მეორე მხარისათვის მისი ჩაბარების მომენტიდან. აღნიშნულიდან გამომდინარე სავალდებულოა ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება გადაეცეს მოწინააღმდეგე მხარეს.

აღნიშნული მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული 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. ამავე კოდექსის მეორე პუნქტის თანახმად კი 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.

მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული უტყუარი მტკიცებულებებით, რომ კანონით დადგენილი წესით მოხდა მის მიერ მოსარჩელის ინფორმირება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. აღნიშნული ინფორმაციის ჩაბარების მტკიცებულება წარმოდგენილი ვერ იქნა, შესაბამისად მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება ვადამდე ადრე შეწყვეტილად ვერ ჩაითვლება.

2.21. განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მე-8 მუხლი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების შეწყვეტის წინაპირობებს. კერძოდ 8.2. პუნქტის თანახმად ხელშეკრულება შეიძლება ვადამდე შეწყდეს დამსაქმებლის ინიციატივით, თუ დასაქმებული არღვევს ამ ხელშეკრულებით განსაზღვრულ ერთ/რამდენიმე/ყველა პირობას.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელი შპს „ი-----
-----ში (თ-----ი)“ განხორციელებულ რეორგანიზაციასა და ოპტიმიზაციასთან დაკავშირებით შემოიფარგლა მხოლოდ ზეპირი განმარტებით. მანვე მიუთითა, რომ სავარაუდო შემცირების შესახებ გაფრთხილებულ იქნა მოსარჩელე უ-- ჩ-----ე, რომელსაც ჩაბარდა კიდევ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, თუმცა აღნიშნულის დამადასტურებელი რაიმე სახის მტკიცებულება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი არ ყოფილა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ უ-- ჩ-----ე სამუშაოდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნათა დაუცველად. ამავე მუხლის მესამე პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად კი დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით

დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

2.22. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

2.23. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი, რაც მოცემულ შემთხვევაში გამოიხატება იძულებითი მოცდენით მიუღებელ ხელფასში, ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულებს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. შესაბამისად უ-- ჩ-----ისათვის მიყენებული ზიანი განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით და იძულებითი განაცდურით.

სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

აღნიშნულიდან გამომდინარე დათხოვნის თაობაზე მიღებული აქტის ბათილად ცნობისა და მოსარჩელისათვის იმ მიუღებელი შემოსავლის დაკისრება, რასაც უ-- ჩ-----ე მიიღებდა იმ შემთხვევაში, შპს „ი-----
-----ი (თ-----ს) არამართლობიერად რომ არ დაერღვია

მისი უფლებანი, ქმნის საფუძველს იმისა, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 700 ლარის, ანაზღაურება დათხოვნიდან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადით.

იქედან გამომდინარე, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადა ამოიწურა 2018 წლის 01 ივლისს, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს უნდა დაკისრებოდა მოპასუხის სასარგებლოდ შრომითი ხელშეკრულების ვადაში მიუღებელი ხელფასი, იძულებით განაცდური ხელფასის სახით ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 560 ლარის ანაზღაურება 2017 წლის 22 დეკემბრიდან 2018 წლის 01 ივლისამდე თანხით 3560 ლარი.

2.24. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების თანახმად შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მე-3 მუხლის თანახმად დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენს დარიცხული ხელფასის სახით 700 ლარს. ხელფასი გაიცემა როგორც წესი თვეში ერთხელ დამსაქმებლის სახელფასო პროცედურის შესაბამისად უნაღდო ანგარიშსწორების წესით დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე გადარიცხვის გზით. მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილია საბანკო ამონაწერი სს „თიბისი ბანკიდან“ 2017 წლის 01 იანვრიდან 2018 წლის 06 აგვისტომდე პერიოდისათვის, რომლითაც უტყუარად დგინდება ხელფასის არასრული სახით დარიცხვის თარიღი და ოდენობა. მოპასუხე მხარეს კი აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულება არც შესაგებელთან ერთად და არც სასამართლო განხილვის შესაბამის ეტაპზე არ წარმოუდგენია.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ მოახდინა მტკიცების ტვირთის რეალიზაცია და სასამართლოს ვერ წარუდგინა მოსარჩელისათვის ხელფასის ანაზღაურების დამადასტურებელი საკმარისი მტკიცებულებები, რითაც დაასაბუთებდა შესაგებლის საფუძვლიანობასა და გააქარწყლებდა მოსარჩელის მოთხოვნის მართებულობას.

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

სასამართლომ აღნიშნა, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული

და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ და დამსაქმებელმა დაარღვია შრომითი ანაზღაურების წესი.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან მხარეები ერთმანეთთან იმყოფებოდნენ შრომით ურთიერთობაში, ამასთან მხარეთა შორის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა 2018 წლის 01 ივლისს, გარდა ამისა, მოპასუხე არასრული ოდენობითა და დაგვიანებით ახდენდა მოსარჩელისათვის კუთვნილი ხელფასის ჩარიცხვას, მოპასუხის მიერ დაირღვა შრომის ხელშეკრულების მე-3 პუნქტით დადგენილი წესი შრომის ანაზღაურების შესახებ. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანი იყო. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაკისრებოდა პირგასამტეხლოს ანაზღაურება ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ის ოდენობით.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება გაასაჩივრა შპს ი-----მა:

ფაქტობრივი საფუძვლები

3.1. სასამართლომ არასწორად განმარტა, რომ აპელანტის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული წარდგენილი მტკიცებულებებით, რომ უ-- ჩ-----ისთვის კანონმდებლობით დადგენილი წესით ვერ მოხდა შეტყობინების ჩაბარება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. უ-- ჩ-----ეს დადგენილი წესის შესაბამისად ეცნობა მოსალოდნელი რეორგანიზაციის და კადრების შესაძლო შემცირების შესახებ, რაც დასტურდება უ-- ჩ-----ის ხელმოწერით.

3.2. სასამართლომ არასწორად განმარტა, რომ აპელანტის მიერ დაღვეულია უ-- ჩ-----ის უფლებები, რადგან დაგვიანებით ხდებოდა უ-- ჩ-----ის შრომის ანაზღაურება, რითაც დაირღვა ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნები. უ-- ჩ-----ე თანამდებობაზე დაინიშნა დაწესებულების დირექტორის ბრძანების საფუძველზე 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით ბუღალტრის თანამდებობაზე და მისი შრომის ანაზღაურება ხდებოდა იგივე პრინციპით, როგორც სხვა თანამშრომლების, ანუ სახელმწიფოს მიერ გადმორიცხული თანხის მიღების შემდეგ დაწესებულება გასცემდა შრომის ანაზღაურებას, თუმცა სახელმწიფოს მხრიდან თანხების მიღება ხდება 4-5 თვიანი დაგვიანებით, რაც არ შეიძლება აპელანტის მხრიდან რაიმე პირობების დარღვევად ჩაითვალოს.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ უ-- ჩ-----ემ (მოსარჩელე) 2017 წლის 16 ივნისიდან მუშაობა დაიწყო შპს „ი-----ი“ ი-----ში (აპელანტი) ბუღალტრის თანამდებობაზე დაწესებულების ხელმძღვანელის N2017/06/16 33კ ბრძანების საფუძველზე. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2017 წლის ივლისის თვეში და შრომითი ურთიერთობის ვადად განისაზღვრა 1 (ერთი) წელი. ერთწლიანი ვადიდან გამოსაცდელი ვადა შეადგენდა 6 თვეს.

4.2. 2017 წლის 10 ივლისს მოსარჩელესა და აპელანტს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით. მოსარჩელე დაინიშნა ბუღალტრის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით განისაზღვრა 700 ლარით. მოსარჩელის ხელზე ასაღები ხელფასი საშემოსავლო გადასახადის გარშე შეადგენდა 560 ლარს.

4.3. მოსარჩელეს ხელფასი უნდა მიეღო თვეში ერთხელ, დამსაქმებლის სახელფასო პროცედურის შესაბამისად უნაღდო ანგარიშსწორების წესით, დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე გადარიცხვის გზით. კერძოდ საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამიდან მოპასუხისათვის თანხების გადმორიცხვის საფუძველზე.

4.4. მოსარჩელეს 2017 წლის 23 ნოემბერს ჩაერიცხა ივლისის თვის ხელფასიდან 329 ლარი. აგვისტოს თვის ხელფასიდან 360 ლარი ჩაერიცხა 2017 წლის 15 დეკემბერს. სექტემბრის ხელფასიდან 560 ლარი ჩაერიცხა 2018 წლის 13 იანვარს. 2018 წლის 06 აპრილს ჩაერიცხა ხელფასის სახით 957 ლარი რომელიმე თვის მითითების გარეშე. ხოლო 2017 წლის ხელფასი 560 ლარი ჩაერიცხა ანგარიშზე 2018 წლის 14 ივლისს.

4.5. მოსარჩელეს არ მიუღია 2017 წლის ნოემბრის თვის ხელფასი 560 ლარი და 2017 წლის 22 დეკემბრამდე ხელფასი 361.16 ლარის ოდენობით, ჯამში 921.16 ლარი.

4.6. მოსარჩელისათვის 2017 წლის ივნისის თვის აუნაზღაურებელი ხელფასი შეადგენს 280 ლარს, ხოლო მისი 0,07% 2017 წლის 1 ივლისიდან 2018 წლის 06 აპრილამდე (იხ. 3.1.4 პუნქტი) დაყოვნებული 280 დღისათვის შეადგენს 53,2 ლარს ($280 \text{ დღე} \times 0,19\% = 53,2 \text{ ლ.}$).

4.7. მოსარჩელეს 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასი 560 ლარი არ მიუღია 2017 წლის 23 ნოემბრამდე (იხ. 3.1.4. პუნქტი) და მისი 0,07% 2017 წლის 1 აგვისტოდან 2017 წლის 23 ნოემბრამდე (ხელფასის ჩარიცხვის დრო) დაყოვნებული 114 დღისათვის შეადგენს 44,46 ლარს ($114 \text{ დღე} \times 0,39\% = 44,46 \text{ ლ.}$).

4.8. მოსარჩელეს 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასიდან მიუღებელი დარჩა 2017 წლის 23 ნოემბრისათვის 231 ლარი, რომელიც ჩაერიცხა 2018 წლის 06

აპრილს, 134 დღის დაგვიანებით. დაყოვნების ყოველ დღეზე აღნიშნული თანხის 0,07%, შეადგენს 0.16 ლარს. დაყოვნებული 134 დღისათვის კი შეადგენს 21,44 ლარს ($134 \text{ დღე} \times 0,16 \text{ ლ.} = 21,44 \text{ ლ.}$).

4.9. მოსარჩელისათვის 2017 წლის აგვისტოს თვის აუნაზღაურებელი ხელფასის - 560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 სექტემბრიდან 2017 წლის 15 დეკემბრამდე (ხელფასის ჩარიცხვის დრო) დაყოვნებული 105 დღისათვის შეადგენს 40,95 ლარი ($105 \text{ დღე} \times 0,39 \text{ ლ.} = 40,95 \text{ ლ.}$).

4.10. მოსარჩელეს 2017 წლის აგვისტოს თვის მიუღებელი ხელფასის დარჩენილი ნაწილი - 200 ლარი ჩაერიცხა 2018 წლის 06 აპრილს, 111 დღის დაგვიანებით. აღნიშნული თანხის 0,07%, დაყოვნების ყოველ დღეზე შეადგენს 0.14 ლარს. დაყოვნებული 111 დღისათვის კი შეადგენს 15,54 ლარს ($111 \text{ დღე} \times 0,14 \text{ ლ.} = 15,54 \text{ ლ.}$).

4.11. მოსარჩელისათვის 2017 წლის სექტემბრის მიუღებელი ხელფასის-560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 ოქტომბრიდან 2018 წლის 13 იანვრამდე (ხელფასის ჩარიცხვის დრო) დაყოვნებული 105 დღისათვის შეადგენს 40,95 ლარს ($105 \times 0,39 \text{ ლ.} = 40,95 \text{ ლ.}$).

4.12. მოსარჩელეს 2017 წლის სექტემბრის თვის ხელფასიდან 560 ლარიდან ნაწილი 360 ლარის ოდენობით ჩაერიცხა 2018 წლის 13 იანვარს. ხოლო ხელფასის დარჩენილი ნაწილი - 200 ლარი ჩაერიცხა 2018 წლის 06 აპრილს, 82 დღის დაგვიანებით. აღნიშნული თანხის 0,07%, დაყოვნების ყოველ დღეზე შეადგენს 0.14 ლარს. დაყოვნებული 82 დღისათვის კი შეადგენს 11.48 ლარს ($82 \times 0,14 \text{ ლ.} = 11.48 \text{ ლ.}$).

4.13. 2017 წლის ნოემბრის თვის ხელფასი მიუღებელი აქვს და ხელფასის - 560 ლარის 0,07% ყოველ დაყოვნებულ დღეზე შეადგენს 0.39 ლარს.

4.14. 2017 წლის დეკემბრის თვის ხელფასი მიუღებელი აქვს და შეადგენს 407.16 ლარს. მიუღებელი ხელფასის - 407,16 ლარის 0,07% ყოველ დაყოვნებულ დღეზე შეადგენს 0.28 ლარს.

4.15. შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანება მოსარჩელემ 2018 წლის 18 ივლისს ჩაიბარა.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.16. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ

დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

4.16.1. პალატას მიაჩნია, რომ რაიონულმა სასამართლომ სწორად შეაფასა დადგენილი ფაქტები და საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტების, 32-ე მუხლისა და 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე, მართებულად დააკმაყოფილა სარჩელი.

4.17. პალატა არ ეთანხმება აპელანტს, რომ მან მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება მართლზომიერად მოუშალა.

4.17.1. დადგენილია, რომ აპელანტმა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან რეორგანიზაციის გამო, ე.ი. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით გაათავისუფლა.

4.17.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1 და მე-2 პუნქტების თანახმად, ამ საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტისას აპელანტს მოსარჩელე წინასწარ წერილობით უნდა გაეფრთხილებინა.

4.17.3. საქმის მასალებით კი აღნიშნული ფაქტი არ დასტურდება. მეტიც, აპელანტს არც კი მიუთითებია, თუ როდის და რა ვითარებაში გააფრთხილა მოსარჩელე ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის თაობაზე.

4.17.4. გარდა ამისა, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 4-7 პუნქტების მიხედვით, აპელანტს დავის ფაქტობრივი გარემოებების, ე.ი. ორგანიზაციული ცვლილებების რეალურად განხორციელებისა და ამის გამო სამუშაო ძალის შემცირების, ანუ მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობის მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა.

4.17.5. აპელანტს სასამართლოსათვის არც აღნიშნული ფაქტების დამადასტურებელი მტკიცებულებები წარმოუდგენია.

4.18. ეს ნიშნავს, რომ აპელანტს მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით არ მოუშლია და, ამიტომ, ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, სადავო ბრძანება ბათილია.

4.19. მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანების ჩაბარების დამადასტურებელი მტკიცებულება აპელანტს სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია.

4.19.1. მოსარჩელის განცხადებით (ს.ფ. 26) დგინდება, რომ მოსარჩელემ იგი

2018 წლის 18 ივლისს ჩაიბარა.

4.19.2. იმავე წლის 25 ივლისს მოსარჩელემ აპელანტს ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება მოსთხოვა (ს.ფ. 29).

4.19.3. აპელანტმა მას დასაბუთებაზე უარი 2018 წლის 3 აგვისტოს განუცხადა, ხოლო მოსარჩელემ ბრძანება 2018 წლის 30 აგვისტოს, ე.ი. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტით დადგენილ ვადაში გაასაჩივრა.

4.20. აპელანტი თავად ადასტურებს, რომ მოსარჩელისათვის შრომის ანაზღაურება დროულად არ გადაუხდია.

4.20.1. პალატის აზრით, აპელანტმა ვერ დაამტკიცა, რომ ეს სახელმწიფოს მხრიდან აპელანტის მიმართ ნაკისრი რომელიმე ვალდებულების დარღვევით იყო გამოწვეული, თუმცა ასეც რომ ყოფილიყო, ეს საქმის გადაწყვეტაზე გავლენას ვერ მოახდენდა.

4.20.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-2 პუნქტისა და თავად მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების 3.1. და 3.3. პუნქტების თანახმად, აპელანტს მოსარჩელისათვის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად, უნდა გადაეხადა და ამ ვალდებულების შესრულება სახელმწიფოს მხრიდან თანხის ჩარიცხვაზე დამოკიდებული არ იყო.

4.21. ამის გამო, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის საფუძვლები არ არსებობს და იგი უცვლელი უნდა დარჩეს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი.

6. საპროცესო ხარჯები

სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა

1. შპს ი-----ის (თ-----ი) სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელი ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება;

3. სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, ასევე იმ პირებისათვის, ვინც არ ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან განჩინების გამოცხადების თარიღი უცნობია, განჩინების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით;
5. ამ პირებმა განჩინება შეიძლება გაასაჩივრონ საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
6. იმ პირებმა, ვინც არ არის გათვალისწინებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით, ასევე პატიმრობაში მყოფმა იმ პირებმა, რომლებსაც ჰყავთ წარმომადგენელი განჩინება შეიძლება გაასაჩივრონ განჩინების მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
7. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

სიმონ ჩხაიძე