



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

04 ივლისი, 2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

თავმჯდომარე - თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი
მოსამართლეები: ნათუნა არევაძე
გოგიტა თოთოსაშვილი

სხდომის მდივანი - თამარ ბლიაძე

I აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - შ-----

წარმომადგენელი- ი-----ი

II აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - ლ-----ი

წარმომადგენელი- თ-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 23.08.2017 წლის გადაწყვეტილება.

დავის საგანი - თანხის დაკისრება

I აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღება

II აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 23.08.2017
წლის გადაწყვეტილებით:

1. ლ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა.

2. შ-----ს ლ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა გამოუყენებელი
შვებულების კომპენსაცია 2541.7 ლარი.

3. შ-----ს ლ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველზე, ორი თვის კომპენსაცია 10 000 ლარის ოდენობით.

4. ლ-----ის მოთხოვნა შ-----სთვის 3 600 აშშ დოლარის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

შ-----ს დამფუძნებელ ა-----ას 2010 წლის 17 ივნისის გადაწყვეტილების თანახმად, შ-----ს დირექტორი გ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და საზოგადოების დირექტორად დაინიშნა ლ-----ი.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2010 წლის 17 ივნისის გადაწყვეტილება (ს.ფ. 20);

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

შ-----ს დამფუძნებლის ა-----ას 2015 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილების თანახმად, 2015 წლის 16 თებერვლიდან საზოგადოების დირექტორი ლ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და მის ნაცვლად საზოგადოების დირექტორად დაინიშნა გ-----ი.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შ-----ს დამფუძნებლის ა-----ას 2015 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილება (ს.ფ. 88);

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

ლ-----მა 2014 წლის 20 აგვისტოს ს-----თან“ დადო ორი საბანკო კრედიტის ხელშეკრულება, რომელიც დააზღვია ს-----ში“. აღნიშნულის საფუძველზე სადაზღვევო კომპანიის მიერ გაცემულ იქნა სესხის შენატანის დაზღვევის პოლისი, რომელიც ითვალისწინებდა მოსარჩელის, როგორც დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან იძულებით გათავისუფლების შემთხვევაში, სადაზღვევო კომპანიის მხრიდან 6 თვის განმავლობაში სასესხო ვალდებულების განხორციელებას. ანაზღაურების ლიმიტად განისაზღვრა 3600 აშშ დოლარი, რაც მოსარჩელემ სრულად დაფარა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ს-----ის“ სტანდარტული სადაზღვევო პირობები (ს.ფ. 90-95;99-104);

- სესხის შენატანების დაზღვევის პოლისები (ს.ფ. 96;105);

- გადახდების ისტორიები (ს.ფ. 97-99;106-107);

ლ-----ის ყოველთვიური ანაზღაურება შ-----ის დირექტორის თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში, კერძოდ, 21.06.2010 წლიდან 01.01.2011 წლამდე შეადგენდა 2000 ლარს, 01.01.2011 წლიდან 01.09.2014 წლამდე 3000 ლარს, ხოლო, 01.09.2014 წლიდან 16.02.2015 წლამდე 5000 ლარს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 23.09.2015 წლის ცნობა ხელფასის თაობაზე (ს.ფ. 145);

- ლ-----ის ანგარიშიდან ამონაწერი (ს.ფ. 21-87);

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო, ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ მოსარჩელე სარგებლობდა თავისუფალი სამუშაო გრაფიკით და არაერთხელ უსარგებლია შვებულებით მოპასუხეს ეკისრებოდა, რაც მის მიერ სარწმუნოდ ვერ განხორციელდა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსი 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); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი). ამავე კოდექსის 2.1. მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს

შესრულების ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლომ განმარტა, რომ სასამართლოს უპირველესი ამოცანა სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

სასამართლომ მიუთითა, რომ დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტის წესის რეგულაციასთან დაკავშირებით „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 7¹ მუხლი აზუსტებს უფლებამოსილების შეწყვეტის პირობებს, რომლებიც უკავშირდება ამ ნების მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციას. კანონი ადგენს სამ შემთხვევას: ა) დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის მიერ ნების გამოვლენა; ბ) თავად რეგისტრირებული პირის მიერ ნების გამოვლენა; გ) რეგისტრირებული პირის გარდაცვალება, სასამართლოს მიერ შეზღუდულქმედუნარიანად ან უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება, გარდაცვლილად გამოცხადება, მხარდაჭერის დანიშვნა.

უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკიდან გამომდინარე დაუშვებლად მიიჩნევა მეწარმე სუბიექტის საქმიანობაში იმგვარი ჩარევა, რომ პარტნიორს შეეზღუდოს საწარმოს დირექტორთან ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილება, რაც მას მინიჭებული აქვს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით. საწარმოს ინტერესებიდან გამომდინარე, წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, შესაბამის უფლებამოსილ პირსა თუ ორგანოს შეუძლია ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ხელმძღვანელთან და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტიდან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მითითება, რომ სადაზღვევო კომპანია „-----ის“ მიერ სადაზღვევო თანხის გაუცემლობა მოხდა მოპასუხის ბრალით, რის გამოც, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელი ამ ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამუშაოს მოპოვების, შენარჩუნებისა თუ დათმობის პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, ასევე, მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე სამუშაოს განხორციელებისას, მუშაკის სხვადასხვა უფლების, მათ შორის დასვენების, სამუშაო საათებისა და დღეების გონივრული განსაზღვრისა და ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების შესაძლებლობაც. თუმცა, იმ შემთხვევაშიც, თუ ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენება ვერ ხორციელდება დამსაქმებლის მიერ მიღებული თუნდაც კანონიერი, ლეგიტიმური და მიზანშეწონილი გადაწყვეტილების გამო, დასაქმებული, არ უნდა დარჩეს დაუცველი, ის უნდა აღდგეს ზემოაღნიშნულ უფლებაში სწორედ გამოუყენებელი შვებულების პროპორციული ანაზღაურების გზით. შვებულების, ასევე, გამოუყენებელი შვებულების უფლება შრომით ურთიერთობაში წარმოადგენს დასაქმებულის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან

უფლებას, რომელსაც შრომის კოდექსი არეგულირებს. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე, როგორც დირექტორი და ამავე დროს, როგორც დასაქმებული უფლებამოსილია, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის საფუძველზე. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ გათავისუფლებამდე მოსარჩელეს შვებულებით არ უსარგებლია, იგი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა თანამდებობიდან, შესაბამისად გამოუყენებელი შვებულების სახით მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ერთი წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა 2010 წლის 17 ივნისიდან 2015 წლის 16 თებერვლამდე, გამომდინარე იქიდან, რომ 2014 წლის 01 იანვრიდან 2014 წლის 01 სექტემბრამდე მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 3000 ლარს, ხოლო 2014 წლიდან 5000 ლარს ერთი წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხა შეადგენს $2\,291.7 + 250 = 2541.7$ ლარს, რომლის ანაზღაურებაც უნდა დაეკისროს შემთხვევაში.

შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილი დასაქმებულს ანიჭებს უფლებას, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. აღნიშნული უფლების რეალიზაციისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნება, რომელიც უნდა მიუვიდეს დამსაქმებელს. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს შეფასებით, მოსარჩელეს არ მიუთითებია, რომ მან გამოავლინა ნება და დამსაქმებელს მიმართა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების მოთხოვნით გასულ პერიოდში ან მოითხოვა შვებულების გადატანა შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის შესაბამისად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, გარდა ზემოთმითითებული პერიოდისა, მოსარჩელის მოთხოვნა გასული პერიოდის გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. საზოგადოების დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანება გამოიცემა „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის შესაბამისად, საწარმოს დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ აქტი (ბრძანება), თავისი არსით, განეკუთვნება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის

თანახმად მიღებულ პარტნიორის გადაწყვეტილებას სასამართლო ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, შესაბამისად, სახეზეა კერძოსამართლებრივი და არა საჯაროსამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც ექვემდებარება განხილვას სამოქალაქოსამართალწარმოების წესით სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. ამავე კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სახელშეკრულებო მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადა შეადგენს სამ წელს. ამავე კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელე შ-----ის დამფუძნებლის გადაწყვეტილებით დირექტორი თანამდებობიდან გათავისუფლებულა 2015 წლის 16 თებერვლს, ხოლო მოსარჩელემ სასამართლოს მიმართა 2016 წლის 13 სექტემბერს დავა არ არის ხანდაზმული. ამასთან სასამართლომ მიუთითა, რომ ამ კონკრეტულ შემთხვევაზე არ ვრცელდება შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით მე-7 ნაწილით გათვალისწინებულ ერთთვიანი ხანდაზმულობის ვადა, ვინაიდან აღნიშნული ვადა ვრცელდება დამსაქმებლის გადაწყვეტილებაზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით. შესაბამისად, სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის მითითება მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ორი თვის კომპენსაციის 10 000 ლარის ანაზღაურების თაობაზე უნდა დაკმაყოფილდეს.

I. შ-----ის“ სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები;

აპელანტის განმარტებით, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე, შემდეგ გარემოებათა გამო:

კომპანიის საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე წლის განმავლობაში 24 სამუშაო დღით შვებულებაში გაშვება არ ხერხდებოდა; ანაზღაურების ოდენობით (5000 ლარი) კომპენსირებულ იყო ის გარემოება, რომ წლის განმავლობაში 24 სამუშაო დღე შვებულობის მიცემა შეუძლებელი იყო; ლ-----ი სარგებლობდა თავისუფალი და არანორმირებული სამუშაო გრაფიკით და მას არ ჰქონდა მკაცრი სამუშაო გრაფიკი; მას არა ერთხელ უსარგებლია შვებულებით და ამავდროულად, შვებულებასთან დაკავშირებით რაიმე სამართლებრივი დოკუმენტის გამოცემა არ ხდებოდა; დამფუძნებლის გადაწყვეტილებით, მას ხელზე პრემიის სახით 22 000 ლარზე მეტი აქვს მიღებული, რასაც ადასტურებს კომპანიის იმდროინდელი ფინანსური მენეჯერი და დღევანდელი დირექტორი, რომელიც მოწმის სახით იყო დაკითხული; მოსარჩელის დირექტორად ყოფნის პერიოდში არცერთ თანამშრომელთან არ არსებობს შრომითი წერილობითი ხელშეკრულება, თუმცა, ყველა თანამშრომელი ყოველწლიურად იმყოფებოდა შვებულებაში ლ-----თან შეთანხმებით, ვინაიდან ის იყო კომპანიის დირექტორი; არც

მისი დირექტორად ყოფნის დროს არ მომხდარა არცერთი წერილობითი ბრძანების გამოცემა რომელიმე თანამშრომლის შვებულებაში გასვლასთან დაკავშირებით, თუმცა, ყველა თანამშრომელი იმფობედა კუთვნილ შვებულებაში და ასევე, არც შვებულების ანაზღაურება ხდებოდა და მიეთითებოდა ყოველთვის ხელფასი, მიუხედავად იმისა, რომ დასვენების დროს არანაირი სამუშაოს შესრულება არ ხორციელდებოდა.

აპელანტის მოსაზრებით, მოსარჩელის მოთხოვნა 5 წლის განმავლობაში გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით იმ შემთხვევაში თუ სასამართლო დაადგენს, რომ მოსარჩელეს არ უსარგებლია კუთვნილის შვებულებით, არის ხანდაზმული. რადგან, შვებულების მიცემაც და მის გადატანაც სხვა დროში დასაშვებია მხოლოდ 2 წლის განმავლობაში და შესაბამისად მხარეს 5 წლიან პერიოდზე მოთხოვნის უფლება არ გააჩნია და არის ხანდაზმული. სასამართლომ ერთის მხრივ მიუთითა, რომ მტკიცების ტვირთი იყო მოსარჩელეზე, რომელსაც არ დაუდასტურებია შვებულების გამოყენების თაობაზე მიმართვის ფაქტი, ხოლო, მეორეს მხრივ სასამართლომ მაინც მოახდინა 1 წლის შვებულების მოპასუხისათვის ანაზღაურების დაკისრება. ასევე, სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი "ო" ქვეპუნქტის საფუძველზე მოხდა დირექტორის გათავისუფლება, ხოლო, დირექტორი გათავისუფლებულია მეწარმეთა შესახებ კანონის თანახმად და არა შრომის კოდექსის ფარგლებში.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით, ხ----- გათავისუფლდა მეწარმეთა შესახებ კანონის თანახმად; ხ-----ს არ გაუსაჩივრებია გათავისუფლების ბრძანება და არც ბრძანების კანონიერების საკითხი დაუყენებია ეწვევებში; ხ-----მა სარჩელი შეიტანა გათავისუფლებიდან წელიწადნახევრის შემდეგ; მოწმემ დაადასტურა, როგორც ხ-----ს შვებულებაში ყოფნის ფაქტი, ასევე, დამფუძნებლის მხრიდან ხ-----სათვის პრემიების მიცემის ფაქტი, რაც ჯამში 22 000 ლარს შეადგენს; სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ გათავისუფლებისას ხ-----ს ხელფასი მიეცა სრულად მთელი თებერვლისთვის პერიოდზე; სასამართლომ განსაზღვრა, რომ მოსარჩელეს უნდა ემტკიცებინა შვებულებით სარგებლობის მიმართვის ფაქტის თაობაზე, თუმცა, დაადგინა, რომ მიმართვას ადგილი არ ჰქონია და მაინც დააკისრა ერთი წლის შვებულების თანხა აპელანტს, რაც სამართლებრივ ლოგიკას არი მოკლებული. ამასთან, მოსარჩელე ვალდებული იყო 2015 წლის 16 თებერვლის ბრძანება სასამართლოში გაესაჩივრებინა კომპანიის მხრიდან დასაბუთების თაობაზე წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 30 დღის ვადაში, რაც არ განუხორციელებია და გასაჩივრება მოახდინა მხოლოდ 2016 წლის სექტემბერში, რაც მოთხოვნას კომპენსაციასთან დაკავშირებით ხანდაზმულს ხდის და ამდენად უსაფუძვლოს.

აპელანტია მოსაზრებით, დირექტორი თანამდებობიდან გათავისუფლდა პარტნიორის გადაწყვეტილებით, რისი უფლებამოსილებაც პარტნიორს მეწარმეთა შესახებ კანონიდან გამომდინარე გააჩნია და ამდენად 2 თვის კომპენსაციის თაობაზე მოთხოვნა არის უსაფუძვლო, მითუმეტეს, რომ

დირექტორს არაერთხელ მიეცა დამფუძნებლის გადაწყვეტილებით შესაბამისი პრემია და ამავედროულად თებერვლის თვის შრომის ანაზღაურება აუნაზღაურდა სრულად. ასევე, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების დროულად ვადის დარღვევით გასაჩივრება ართმევს მოსარჩელე მოთხოვნის უფლებას, ვინაიდან მოთხოვნა არის ხანდაზმული.

II. ლ-----ის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები;

აპელანტის განმარტებით, უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიღებული გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-2 პუნქტი 11 833,3 ლარის დაკისრებაზე უარის თქმისა შესახებ და მიღებული იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების შესახებ, ასევე, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტი ზიანის ანაზღაურების დაკისრებაზე უარის თქმის შესახებ და მიღებული იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების შესახებ, შემდეგ გარემოებათა გამო:

2014 წლის 20 აგვისტოს მოსარჩელის მიერ ს-----ში" აღებულ იქნა სამომხმარებლო 2 სესხი, რომელიც დაზღვეულ იქნა სადაზღვევო კომპანია ჯ-----ის მიერ. სესხის შენატანების დაზღვევის პოლისებით მხარეებმა გაითვალისწინეს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების შემთხვევაში მას სადაზღვევო კომპანიისათვის უნდა წარედგინა გარკვეული დოკუმენტები. მათ შორის, ცნობა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ მიზეზის/საფუძვლის მითითებით. სასამსახურე ხელშეკრულების მოშლის შემდგომ მოსარჩელემ არაერთხელ მიმართა მოპასუხეს ამომწურავი საინფორმაცია ცნობის გაცემის მოთხოვნით. აღნიშნულთან დაკავშირებით მოსარჩელემ არაერთგზის მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა სადაზღვევო კომპანიისათვის მისაღები ფორმით გაეცათ ცნობა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, თუმცა უშედეგოდ. ცნობის წარუდგენლობის შემდეგ, სადაზღვევო კომპანია "ჯ-----მა"ლ-----ს წერილობით განუცხადა უარი, სადაც განმარტა, რომ ანაზღაურებაზე უარის თქმის საფუძველს წარმოადგენდა დამსაქმებლის მიერ წერილში თანამდებობიდან გათავისუფლების დაუსაბუთებელი მიზეზი. რაც შეეხება დაზღვეული სესხის შენატანების დაფარვას, მისი გადახდა მოუწია აპელანტს, საკუთარი სახსრებით.

აღნიშნულ საკითხთან მიმართებაში სასამართლოს მსჯელობას აპელანტი არ იზიარებს და მიუთითებს, რომ მართალია დასაქმებულს "მეწარმეთა შესახებ" საქართველოს კანონის საფუძველზე საწარმოს ინტერესებიდან გამომდინარე ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე შეუძლია გაათავისუფლოს ხელმძღვანელი, თუმცა მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებული ითხოვდა რეალობის ამსახველ საინფორმაციო დოკუმენტს. დოკუმენტს, რომელშიც გაიწერებოდა, რომ დასაქმებული განთავისუფლებულია დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით. აღნიშნული დოკუმენტი სავსებით საკმარისი იქნებოდა სადაზღვევო კომპანიისთვისაც და აპელანტიც არ მიიღებდა იმ მნიშვნელოვან ზიანს, რაც სასარჩელო მოთხოვნის საფუძველი გახდა. სასამართლოს ყურადღება უნდა

გაემახვილებინა იმაზე, თუ რას ითხოვდა წერილობით მოსარჩელე და რა იკითხებოდა მოპასუხის მიერ გაცემულ საპასუხო წერილებში.

გარდა აღნიშნულისა, აპელანტის მოსაზრებით, არასწორია სასამართლოს მსჯელობა შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილზე, რომლის თანახმადაც დასაქმებული უფლებამოსილია ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. მტკიცების ტვირთი, რომ მოსარჩელე ყოველწლიურად ითხოვდა კუთვნილი შვებულებით სარგებლობას და მას არ ეძლეოდა ამის საშუალება დადასტურებულია მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებით, სახელფასო ამონაწერითა და მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მოწმის ახსნა-განმარტებით. საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი აკისრია მოწინააღმდეგე მხარეს. შვებულებით სარგებლობა სათანადო მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული და არა მხოლოდ ამ ბუნდოვანი ჩვენებით. მოსარჩელის სახელფასო ამონაწერი არის უტყუარი დოკუმენტი და თვალნათლივ ჩანს, რომ მთლიანი შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში დასაქმებულს არ უსარგებლია კუთვნილი შვებულებით და არც მისი ანაზღაურება მიუღია. სასამართლოს გადაწყვეტილებით შ-----ს ლ-----ის სასარგებლოდ დააკისრა მხოლოდ 1 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 2 541.7 ლარის ოდენობით. გაუგებარია, როგორ მოხდა აღნიშნული თანხის დაანგარიშება. 2010 წლის 17 ივნისს ლ-----ი დაინიშნა შ-----ის დირექტორად და მისი სახელფასო ანაზღაურება განესაზღვრა 2 000 ლარით (ხელზე ასაღები). 2011 წლის 01 იანვრიდან შრომითი ანაზღაურება გაიზარდა 3 000 ლარამდე (ხელზე ასაღები). 2014 წლის სექტემბრის თვიდან - 5 000 ლარამდე (ხელზე ასაღები). შესაბამისად, თუ სასამართლომ ჩათვალა, რომ მხოლოდ 1 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება უნდა დაკისრებოდა მოპასუხე მხარეს, მაშინ მისი დათვლა უნდა მოეხდინა ბოლო 3 თვის საშუალო არითმეტიკული გამოთვლის პრინციპით, რაც განისაზღვრებოდა 5000 ლარის ოდენობით. შესაბამისად, ამ ნაწილში დაუსაბუთებელია გადაწყვეტილება.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, გამოუყენებელი შვებულების დღეების ჯამურმა რაოდენობამ შეადგინა 112 სამუშაო დღე, ხოლო, მიუღებელმა თანხამ 14 375.05 ლარი. შესაბამისად, ზემოაღნიშნული თანხა დაანგარიშებულ იქნა შემდეგნაირად: 1) 2010 წლის 17 ივნისიდან - 2011 წლის 1 იანვრამდე - 13 სამუშაო დღე - 1 083.35 ლარი (2000/24x13); 2) 2011 წელი - 24 სამუშაო დღე - 3000 ლარი (3000/24x24); 3) 2012 წელი - 24 სამუშაო დღე - 3000 ლარი (3000/24x24); 4) 2013 წელი - 24 სამუშაო დღე - 3000 ლარი (3000/24x24); 5) 2014 წლის 01 იანვრიდან - 2014 წლის 01 სექტემბრამდე - 16 სამუშაო დღე - 2000 ლარი (3000/24x16); 6) 2014 წლის 01 სექტემბრიდან - 2015 წლის 16 თებერვალი - 11 სამუშაო დღე - 2 291.7 ლარი (5000/24x11). თუმცა, აპელანტმა - ლ-----მა საქმის სააპელაციო წესით განხილვისას აღნიშნულ ნაწილში შეამცირა სასარჩელო მოთხოვნა და მოითხოვა გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის გადახდა 6500 ლარის ოდენობით.

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, კერძოდ,

შ-----ს დამფუძნებელ ა-----ას 2010 წლის 17 ივნისის გადაწყვეტილების თანახმად, შ-----ს დირექტორი გ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და საზოგადოების დირექტორად დაინიშნა ლ-----ი.

შ-----ს დამფუძნებლის ა-----ას 2015 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილების თანახმად, 2015 წლის 16 თებერვლიდან საზოგადოების დირექტორი ლ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და მის ნაცვლად საზოგადოების დირექტორად დაინიშნა გ-----ი.

ლ-----მა 2014 წლის 20 აგვისტოს ს-----თან“ დადო ორი საბანკო კრედიტის ხელშეკრულება, რომელიც დააზღვია ს-----ში“. აღნიშნულის საფუძველზე სადაზღვევო კომპანიის მიერ გაცემულ იქნა სესხის შენატანის დაზღვევის პოლისი, რომელიც ითვალისწინებდა მოსარჩელის, როგორც დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან იძულებით გათავისუფლების შემთხვევაში, სადაზღვევო კომპანიის მხრიდან 6 თვის განმავლობაში სასესხო ვალდებულების განხორციელებას. ანაზღაურების ლიმიტად განისაზღვრა 3600 აშშ დოლარი, რაც მოსარჩელემ სრულად დაფარა.

ლ-----ის ყოველთვიური ანაზღაურება შ-----ის დირექტორის თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში, კერძოდ, 21.06.2010 წლიდან 01.01.2011 წლამდე შეადგენდა 2000 ლარს, 01.01.2011 წლიდან 01.09.2014 წლამდე 3000 ლარს, ხოლო, 01.09.2014 წლიდან 16.02.2015 წლამდე 5000 ლარს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო, ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას მასზედ, რომ მოცემულ შემთხვევაში, იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ ლ-----ი სარგებლობდა თავისუფალი სამუშაო გრაფიკით და არაერთხელ უსარგებლია შვებულებით, ეკისრებოდა შ-----ს“, რაც მის მიერ სარწმუნოდ ვერ განხორციელდა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი მუხლით, შრომა თავისუფალია, ხოლო მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია 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 ვალდებულია 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 მიზანიც 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.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველოც), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის – ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

„საქართველოს შრომის კოდექსის“ 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

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

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე, სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით მოწესრიგებულია კაპიტალური საზოგადოებების მმართველობის ორგანოების ფორმირების წესი, რომელზეც არ ვრცელდება შრომის კოდექსის მოთხოვნები, საზოგადოების დირექტორის ან სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის თანამდებობაზე დანიშვნა/არჩევა, ვალდებულებები საზოგადოების წინაშე, თანამდებობიდან გათავისუფლების წესი და პირობები არ წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულებით მოსაწესრიგებელ საკითხებს. დირექტორი არ წარმოადგენს ჩვეულებრივ დასაქმებულ პირს და შესაბამისად, შრომის კანონმდებლობით დასაქმებულთა დაცვის მიზნით დადგენილი ნორმები, დირექტორის მიმართ არ მოქმედებს.

საზოგადოების ხელმძღვანელი პირის მიერ განხორციელებული საქმიანობა არის სამეწარმეო და მისი ურთიერთობა საზოგადოების პარტნიორებთან წესრიგდება „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის საფუძველზე. მხოლოდ ის საკითხები, რაც არ არის მოწესრიგებული „მეწარმეთა შესახებ“ კანონით, საზოგადოების წესდებით, ან თავად დირექტორთან/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, შეიძლება გახდეს შრომის კანონმდებლობით მოწესრიგების საგანი.

ამასთან, მხარეებს შორის წარმოშობილი ურთიერთობა წარმოადგენს კორპორაციულ ურთიერთობას, რომელზეც დასაშვებია გარკვეულ შემთხვევებში შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების გავრცელება. იმ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებიც პირდაპირაა მოწესრიგებული „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის შესაბამისი ნორმებით, მის მიმართ, ცხადია, ვეღარ გავრცელდება შრომის კოდექსის მოწესრიგება, თუმცა, მთელი რიგი საკითხები, რაც არ არის მოწესრიგებული „მეწარმეთა შესახებ“ კანონით, საზოგადოების წესდებით ან თავად დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, შეიძლება გახდეს შრომის კანონმდებლობით მოწესრიგების საგანი.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 7¹ და 7² პუნქტების შესაბამისად, დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტა დაკავშირებულია რეგისტრაციის მომენტთან. ამასთან, კანონი ადგენს უფლებამოსილების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების ვალდებულებას, რომლის დაუცველად რეგისტრაციის შეწყვეტის განხორციელება საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულისათვის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის დაკისრებას ითვალისწინებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ ლ----- ი საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად არ იქნა ინფორმირებული სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას, რომ საზოგადოების დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანება გამოიცემა „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის შესაბამისად, საწარმოს დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ აქტი (ბრძანება), თავისი არსით, განეკუთვნება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად მიღებულ პარტნიორის გადაწყვეტილებას სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, შესაბამისად, სახეზეა კერძოსამართლებრივი და არა საჯაროსამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც ექვემდებარება განხილვას სამოქალაქოსამართალწარმოების წესით

სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. ამავე კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სახელშეკრულებო მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადა შეადგენს სამ წელს. ამავე კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის

მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ შ-----ის დამფუძნებლის გადაწყვეტილებით დირექტორი თანამდებობიდან გათავისუფლებულა 2015 წლის 16 თებერვლს, ხოლო, ლ-----მა სასამართლოს მიმართა 2016 წლის 13 სექტემბერს, შესაბამისად, დავა არ არის ხანდაზმული. ამასთან, მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაზე არ ვრცელდება შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით მე-7 ნაწილის დათქმა, რომლის თანახმადაც 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. პალატა მიუთითებს, რომ აღნიშნული ვადა ვრცელდება დამსაქმებლის გადაწყვეტილებაზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით. შესაბამისად პალატა არ იზიარებს შ-----ის“ მოსაზრებას მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და მიიჩნევს, რომ მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ორი თვის კომპენსაციის 10 000 ლარის ანაზღაურების თაობაზე, რაც გამომდინარეობს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონიდან და „საქართველოს შრომის კოდექსიდან“, დასაბუთებულია და არ არსებობს აღნიშნულ ნაწილში შ-----ის“ საპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამართლებრივი საფუძველი.

რაც შეეხება აპელანტის - ლ-----ის მოთხოვნას შ-----ისთვის“ ზიანის დაკისრებასთან დაკავშირებით, პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობასა და შეფასებას და მიუთითებს მასზე:

დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტის წესის რეგულაციასთან დაკავშირებით „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 7¹ მუხლი აზუსტებს უფლებამოსილების შეწყვეტის პირობებს, რომლებიც უკავშირდება ამ ნების მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციას. კანონი ადგენს სამ შემთხვევას: ა) დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის მიერ ნების გამოვლენა; ბ) თავად რეგისტრირებული პირის მიერ ნების გამოვლენა; გ) რეგისტრირებული პირის გარდაცვალება, სასამართლოს მიერ შეზღუდულქმედუნარიანად ან უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება, გარდაცვლილად გამოცხადება, მხარდაჭერის დანიშვნა.

დაუშვებელია მეწარმე სუბიექტის საქმიანობაში იმგვარი ჩარევა, რომ პარტნიორს შეუზღუდოს საწარმოს დირექტორთან ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილება, რაც მას მინიჭებული აქვს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით. საწარმოს ინტერესებიდან გამომდინარე, წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, შესაბამის უფლებამოსილ პირსა თუ ორგანოს შეუძლია ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ხელმძღვანელთან და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში

რეგისტრაციის მომენტიდან. შესაბამისად, პალატა განმარტავს, რომ სადაზღვევო კომპანია “-----ის” მიერ სადაზღვევო თანხის გაუცემლობა არ მოხდა შ-----ის“ ბრალით, ვინაიდან, კომპანიას არ გააჩნია არანაირი ვალდებულება შესაბამისი ცნობის გაცემისა. გარდა აღნიშნულისა, პალატა მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-10 მუხლზე, რომლის თანახმადაც კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილებები (განჩინებები, დადგენილებები), აგრეთვე თავისი უფლებამოსილების განსახორციელებლად სასამართლოს მიერ აღძრული მოთხოვნები და განკარგულებები სავალდებულოა საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე ყველა სახელმწიფო, საზოგადოებრივი თუ კერძო საწარმოსათვის, დაწესებულებისათვის, ორგანიზაციისათვის, თანამდებობის პირისა თუ მოქალაქისათვის და ისინი უნდა შესრულდეს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიუთითებს, რომ აპელანტი - ლ-----ი უფლებამოსილია მოცემულ საქმეზე გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შევლის შემდეგ, აღნიშნული გადაწყვეტილება წარადგინოს სადაზღვევო კომპანიაში, სადაც უდავო ფაქტობრივ გარემოებად არის დადგენილი, რომ დასაქმებული კომპანიიდან გათავისუფლდა დამსაქმებლის ინიციატივით. შესაბამისად, აღნიშნულ ნაწილში არ არსებობს ლ-----ის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების წინაპირობა.

რაც შეეხება აპელანტის - ლ-----ის მოთხოვნას გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის 6500 ლარის ოდენობით შ-----ისათვის“ დაკისრების თაობაზე, პალატას მიაჩნია, რომ აღნიშნულ ნაწილში ლ-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლი ადგენს შვებულების მიცემის წესს, კერძოდ, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს. ამავე კანონის 24-ე მუხლით, შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მოსარჩელის გათავისუფლების მომენტში მოქმედი რედაქცია ადგენს გამოუყენებელი შვებულების კომპენსირების წესს, რაც მოქმედი შრომის კანონმდებლობით განმტკიცებულ მნიშვნელოვან სოციალურ გარანტიად უნდა შეფასდეს. აღნიშნული ნორმის თანახმად, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას), „ვ“– „თ“ (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ

სამუშაოსთან; დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) და „ო“ (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას) 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.

პალატას საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე დადგენილად მიაჩნია, რომ ლ-----ს 2015 წელს არ უსარგებლია შვებულებით. რაც შეეხება შ-----ის“ განმარტებას იმასთან დაკავშირებით, რომ ლ-----ს 2015 წელს არ მიუმართავს კომპანიისათვის შვებულების მოთხოვნით, აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა მიუთითებს, რომ ლ-----თან ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა 2015 წლის 16 თებერვალს, შესაბამისად, დაუსაბუთებელია ვარაუდი, რომ 2015 წლის განმავლობაში ლ-----ი არ მოითხოვდა კუთვნილ შვებულებას. ამდენად, ის გარემოება, რომ დასაქმებულმა წლის დასაწყისშივე არ მოითხოვა შვებულებით სარგებლობა ვერ გახდება აღნიშნულ ნაწილში მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველი.

რაც შეეხება გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის ოდენობას, პალატა მიუთითებს შემდეგს:

დადგენილია, რომ ლ-----ის ყოველთვიური ანაზღაურება შ-----ის დირექტორის თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში, კერძოდ, 21.06.2010 წლიდან 01.01.2011 წლამდე შეადგენდა 2000 ლარს, 01.01.2011 წლიდან 01.09.2014 წლამდე 3000 ლარს, ხოლო 01.09.2014 წლიდან 16.02.2015 წლამდე 5000 ლარს. შესაბამისად, ვინაიდან 2015 წელს ლ-----ის ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 5000 ლარს, შ-----ს“ უნდა დეკისროს მის მიმართ გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის სახით 5000 ლარის გადახდა, ხოლო, რაც შეეხება 1500 ლარის დაკისრებას, როგორც წინა წლის გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის ოდენობის ნახევარი, პალატა მიუთითებს, რომ აღნიშნულ ნაწილში არ არსებობს ლ-----ის საპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების წინაპირობა.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ამდენად, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ შ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო, ლ-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებული უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ.

საპროცესო ხარჯები

აპელანტის - შ-----ის“ მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

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.

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

ამავე 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-----ს“ ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, კერძოდ, (2458.3 (5000-2541.7) ლარი) 73.7 ლარის ოდენობით

ამასთან, ლ-----ის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი 356.65 ლარი უნდა ჩაითვალოს ბიუჯეტში გადახდილად, ვინაიდან, აღნიშნული

მოთხოვნის ნაწილში სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. რაც შეეხება 14375.05 ლარის პროპორციული სახელმწიფო ბაჟის საკითხს, ვინაიდან აპელანტმა ლ-----მა საქმის სააპელაციო წესით განხილვისას აღნიშნულ ნაწილში მოთხოვნა შეამცირა, კერძოდ, 14375.05 ლარის დაკისრების ნაცვლად მოითხოვა 6500 ლარის (მათ შორის გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დაკისრებული 2541.7 ლარი) შ-----ისათვის“ დაკისრება. შესაბამისად, სააპელაციო პალატის განხილვის საგანს წარმოადგენდა ამ ნაწილში აპელანტის მოთხოვნა 3958.3 (6500-2541.7) ლარის ოდენობით. აპელანტის მოთხოვნა შვებულების კომპენსაციის ნაწილში განისაზღვრა 5000 ლარის ოდენობით, შესაბამისად, მოწინააღმდეგე მხარეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა დაკმაყოფილებული ნაწილის, 62%-ის (3958.3 ლარიდან 2458.3 ლარის) პროპორციულად - 98.1 ლარის ოდენობით.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. შ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. ლ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 23.08.2017 წლის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით (გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-2 პუნქტი), მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. შ-----ს ლ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის გადახდა 5000 ლარის ოდენობით.
5. შ-----ს დაეკისროს სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 171.8 ლარის ოდენობით 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:
არევაძე

ხათუნა

თოთოსაშვილი

გოგიტა