



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

21 მარტი 2019 წელი

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ეკატერინე ცისკარიძე

სხდომის მდივანი - ანა ჩიკვაიძე

აპელანტი - შპს „-----“

წარმომადგენელი - გუ „-----“

მოწინააღმდეგე მხარე - ლე „-----“

დავის საგანი - სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განცდური ხელფასის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება _ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 02.03.2018წ. გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ლე „-----“ის (პ.ნ. 3----- სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე, შპს „-----“

აღმასრულებელი დირექტორის 0----- ბრძანება, მოსარჩელე, ლე „-----“
-----თან (პ.ნ.3----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

მოსარჩელე, ლე „-----“ი (პ.ნ.3----- აღდგენილი იქნა მოპასუხე, შპს „-----“

----- ბ----- თანამდებობაზე.
მოპასუხე, შპს ,----- მოსარჩელე, ლე-----
-----ის (პ.6.3----- სასარგებლოდ, დაეკისრა განაცდური ხელფასის
ანაზღაურება ყოველთვიურად 2250 (ორიათასორასორმოცდაათი) ლარის
ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), 2017 წლის 01 ივლისიდან
ამ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. შპს ,-----
----- მოსარჩელე, ლე-----ის (პ.6.3----- სასარგებლოდ, დაეკისრა
სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 (ასი) ლარის
ანაზღაურება. შპს ,----- სახელმწიფო
ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის, 542
(ხუთასორმოცდაორი) ლარისა და 25 (ოცდახუთი) თეთრის გადახდა.

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1.1. 2011 წლიდან ლე-----ი მუშაობდა შპს ,-----
----- მთავარი ბ----- თანამდებობაზე.

2.1.2. აღმასრულებელი დირექტორის 2----- ბრძანებით მთავარი ბ-----
----- თანამდებობიდან იგი გადაყვანილი იქნა ბ----- თანამდებობაზე და
ყოველთვიური ხელფასი განესაზღვრა 2250 ლარის ოდენობით. მხარეთა შორის
არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

2.1.3. მოსარჩელეს 2----- მოპასუხემ აცნობა, რომ 2-----,
სა-----ს ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით
განთავისუფლდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან. შეტყობინება
მოსარჩელეს ჩაბარდა 2-----.

2.1.4. 2----- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელესთან შეწყდა
შრომითი ხელშეკრულება ამავე დღიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე
მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელეს მიეცა
კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით და გამოუყენებელი
ერთი თვის კომპენსაცია.

2.1.5. ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისთვის დასაქმებულის მიმართ არ
არსებობდა სახელფასო ან სხვა სახის ანაზღაურების დავალიანება.

2.1.6. მოპასუხე სამედიცინო დაწესებულებაში არსებობს მოსარჩელის
პირვანდელი სამუშაო ადგილი - ბ----- ვაკანტური საშტატო ერთეული.

2.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.2.1. სასამართლო, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი,
სრული და ობიექტური განხილვა-გაანალიზების შედეგად, დადგენილად
თვლის ფაქტობრივ გარემოებას იმის შესახებ, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში
ადგილი არ ჰქონია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი
ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ეკონომიკურ გარემოებებს,

ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

2.3. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.3.1. 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 ვალდებულია 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 გამოიმუშაოს 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.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

სამოქალაქო საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილი, 102-103-ე მუხლები), თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, თუმცა როგორც ეს საქართველოს უზენაესი

სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 02/12/2015წ. განჩინებაში (ს-----
-----) განმარტა, „შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის
განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც
მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და
დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე,
დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონო დათხოვნის თაობაზე
აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას.
შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმაზე, რომ იგი უკანონოდ
გათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის
მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად
გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას“.

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 ნაწილის „ა“
ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია
ეკონომიკური გარემოებები, ტე----- ორგანიზაციული ცვლილებები,
რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

0----- ბრძანებაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ,
დათხოვნის საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე
მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, თუმცა შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის წერილობით დასაბუთებაში მოპასუხე დათხოვნის საფუძველად
მიუთითებს დაწესებულებაში დაწყებული ორგანიზაციული ცვლილებების
ფარგლებში მოსარჩელის მიერ სამსახურის ხშირი გაცდენების გამო მასზე
დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულებების შეუსრულებლობასა და/ან
არაჯეროვან შესრულებაზე (ს.ფ. 54). იგივე საფუძველზე ემყარება მოპასუხის
შესაგებელი, ხოლო ფაქტობრივი გარემოებები, თუ კონკრეტულად რაში
გამოიხატა ის ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელსაც, გასაჩივრებული
ბრძანების თანახმად, შედეგად მოჰყვა მოსარჩელის დათხოვნა, მოპასუხის
მიერ არ არის მითითებული და ასევე არ არის წარმოდგენილი ასეთი
გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები.

სასამართლო თვლის, რომ წერილობით დასაბუთებაში მითითებული
გარემოება - მოსარჩელის მიერ სამსახურის ხშირი გაცდენების გამო მასზე
დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულებების შეუსრულებლობა და/ან
არაჯეროვან შესრულება, არ შეიძლება განხილული იქნას მოსარჩელესთან
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად, რამდენადაც
დამსაქმებლის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის შესახებ, ასეთი საფუძველით არ მომხდარა. ამდენად, მოპასუხის
მიერ მოსარჩელის უარყოფის საფუძველად მითითებული გარემოება არაა

რელევანტური დავის საგანთან მიმართებაში და სასამართლო არ მსჯელობს მის არსებობასთან დაკავშირებით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, რამდენადაც საქმეზე შეკრებილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება შპს „-----“
----- ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება, რომელსაც შედეგად მოჰყვა მოსარჩელის სამუშაო ადგილის შემცირება, მოპასუხის დირექტორის 0-
----- ბრძანება, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად.

2.3.2. 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.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს პირვანდელ სამუშაოზე - შპს „სა-----ს“
ბ----- თანამდებობაზე.

2.3.3. საქმეზე უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის ხელფასი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 2250 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

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

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელეს დათხოვნისას მიეცა კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც უნდა ჩაითვალოს ორი თვის განაცდური შრომის ანაზღაურების ანგარიშში. შესაბამისად, რამდენადაც ლე-----ის იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია დამსაქმებლის - შპს „ს-----ს“
ბრალით, მას, მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურება ყოველთვიურად 2250 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), 2017 წლის 01 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები

3.1.1. აპელანტის განმარტებით, პირველმა ინსტანციის სასამართლომ არ იმსჯელა სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადაზე, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნულზე აპელირებდა მოპასუხე შესაგებელში. კერძოდ, მოსარჩელეს დარღვეული ჰქონდა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით დადგენილი, დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება მოპასუხის მიერ გამოიცა 0----- წელს. მოსარჩელემ 1----- წელს მიმართა მოსარჩელეს შეტყობინებით, რომელშიც დაადასტურა, რომ განთავისუფლების შესახებ შეტყობინება მას ჩაბარდა 1----- წელს და ითხოვდა წერილობით დასაბუთებას მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების შესახებ. აღნიშნულის საპასუხოდ მოპასუხემ მოსარჩელეს გაუგზავნა 1----- წლის წერილი. 1----- წელს ლე-----მა სარჩელი წარადგინა სასამართლოში, რაც 1----- წლის განჩინებით სარჩელი არ იქნა წარმოებაში მიღებული, ხოლო განმეორებით სარჩელი წარდგენილი იქნა 1----- წელს, რაც ადასტურებს, რომ მის მიერ არ იქნა დაცული საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის მოთხოვნა, რომლის თანახმად დასაქმებულს უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ვინაიდან მოპასუხე აპელირებდა სარჩელის წარდგენის 30 დღიან ვადაზე, სასამართლოს უნდა შეეფასებინა წარდგენილი არგუმენტები და მტკიცებულებები, თუმცა სასამართლომ არ იმსჯელა აღნიშნულ საკითხზე, რაც დარღვევას წარმოადგენს, რადგან სარჩელის წარდგენის ხანდაზმულობის ვადის დარღვევა, სარჩელის არ დაკმაყოფილების დამოუკიდებელ საფუძველს წარმოადგენს.

3.1.2. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არ იმსჯელა ისეთ მთავარ გარემოებაზე, როგორიცაა დასაქმებულის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა ან/და არაჯეროვანი შესრულება, მათ შორის უმიზეზო გაცდენები და ა.შ. სასამართლომ კომპლექსურად არ შეამოწმა საწარმოში არსებული სიტუაცია, დასაქმებულის არასერიოზული და გულგრილი დამოკიდებულება შრომითი მოვალეობებისადმი. მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძველზე მოპასუხის მიერ გაგზავნილი განმარტებითი წერილი განთავისუფლების საფუძვლების მითითებით და ა.შ. ამ შემთხვევაში საწარმოში იგეგმებოდა ცვლილებები, თუმცა მხოლოდ ეს არ იყო განთავისუფლების საფუძველი, მთავარი გარემოება იყო მოსარჩელის არასათანადო დამოკიდებულება შრომითი მოვალეობების მიმართ, თუმცა აღნიშნულზე არ იმსჯელა სასამართლომ. ამასთან, განაცდურის გაანგარიშებისას, სასამართლომ განთავისუფლებისას გაცემული კომპენსაცია, ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით ჩათვალა

ანგარიშში, თუმცა გამოუყენებელი ერთი თვის შვებულების თანხა არ იქნა გათვალისწინებული, რაც არასწორია, რადგან რომ არ მომხდარიყო განთავისუფლება, არც აღნიშნული თანხის გაცემა არ მოხდებოდა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ 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.

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

4.1. ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება

4.1.1. სააპელაციო პალატა არ იზიარებს აპელანტის მტკიცებას სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით. აღნიშნული მოსაზრება ეფუძნება შემდეგ არგუმენტებს: სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა სასამართლო წარმოებაში მიიღებს სარჩელს და შემდეგ ამა თუ იმ მიზეზის გამო სარჩელი განუხილველი დარჩება და არა იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო უარს ეტყვის მხარეს სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე.

ლე-----მა სარჩელით სასამართლოს მიმართა 2-----, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-7 ნაწილებით გათვალისწინებული ვადების დაცვით. სასამართლოს 20-----ს განჩინებით სარჩელი არ იქნა მიღებული წარმოებაში. აღნიშნულის შემდგომ, 20----- ლე-----
---მა კვლავ მიმართა სასამართლოს სარჩელით, რომელიც მიღებული იქნა წარმოებაში.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება, თუ უფლებამოსილი პირი შეიტანს სარჩელს მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად ან მის დასადგენად, ანდა შეეცდება დაიკმაყოფილოს მოთხოვნა სხვა საშუალებით, როგორიცაა სახელმწიფო ორგანოსათვის ან სასამართლოში განცხადებით მიმართვა მოთხოვნის არსებობის შესახებ, ანდა აღმასრულებელი მოქმედების

განხორციელება; შესაბამისად გამოიყენება 139-ე და 140-ე მუხლები. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი ექვსი თვის ვადაში სარჩელის განმეორებით შეტანით ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტას უკავშირებს იმ შემთხვევას, თუ თავდაპირველად მოსარჩელემ უარი თქვა სარჩელზე ან თუ განჩინებით მისი სარჩელი განუხილველად იქნა დატოვებული.

პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის მიზნებისათვის, ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტისას მის შეწყვეტამდე გასული დრო მხედველობაში არ მიიღება და ხანდაზმულობის ვადა იწყება თავიდან. ამასთან, ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტა არ გულისხმობს მოთხოვნის შეწყვეტასაც, პირიქით, ასეთ დროს არსებობს ისეთი გარემოება, რომელიც უფლებამოსილი პირის მდგომარეობას კიდევ უფრო ამყარებს და უფლების განხორციელების ხანდაზმულობის ვადის ათვლას თავიდან იწყებს - უფლებამოსილი პირის სასამართლოსადმი მიმართვის შესაძლებლობა. აღნიშნული მუხლის საფუძელზე, ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტა გრძელდება მანამ, სანამ სასამართლოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილება არ შევა კანონიერ ძალაში (სს კოდექსის 139-ე მუხლი). აქვე პალატა შენიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი განსაზღვრავს იმ შემთხვევებს, როდესაც სარჩელის შეტანა, მიუხედავად 139-ე მუხლის დანაწესისა, არ იწვევს ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტას და ვადა საერთო წესით განაგრძობს დენას. აღნიშნულ შემთხვევებს განეკუთვნება: მოსარჩელის მიერ სარჩელზე უარის თქმა და სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელის განუხილველად დატოვება. პალატის შეფასებით, მართალია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლში მითითებულია სარჩელის განუხილველად დატოვების და არა მაგ. სარჩელის მიღებაზე უარის თაობაზე, საქმის განხილვის შეწყვეტის თაობაზე, მაგრამ საკასაციო სასამართლო განზოგადებული პრაქტიკით მიიჩნევს, რომ ნორმა განმარტებულ უნდა იქნეს მისი დანიშნულების გათვალისწინებით და არა გამოყენებული ტერმინების სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, რის გამოც პალატა თვლის, რომ ხსენებული მუხლით განსაზღვრული სამართლებრივი შედეგი მაშინაც დგება სახეზე, როდესაც ადგილი აქვს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმას და აღნიშნული არ შეიძლება გახდეს სასამართლოს მიერ მითითებული ნორმის გამოყენებაზე უარის თქმის საფუძველი (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამეწარმეო და გაკოტრების საქმეთა პალატის 2013 წლის 22 აპრილის N----- გადაწყვეტილება). ამავდროულად, ყურადსაღებია ის გარემოებაც, რომ სადავო ნორმა იძლევა საშუალებას, ახალი სარჩელის შეტანის შემთხვევაში ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდეს. კერძოდ, იმ შემთხვევაში, თუ სარჩელის შეტანა ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტას არ გამოიწვევს და შესაბამისად, ვადა საერთო წესით განაგრძობს დენას, რადგანაც უარი ითქვა სარჩელზე ან განუხილველად იქნა დატოვებული, მაშინ აღნიშნული

მომენტიდან 6 თვის ვადაში შეტანილი ახალი სარჩელის საფუძველზე ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ჩაითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან.

სააპელაციო პალატა მოიშველიებს საკასაციო სასამართლოს განმარტებას მასზედ, 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 ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის წარდგენის მომენტიდან. სამოქალაქო-საპროცესო კოდექსის 186-ე მუხლის მიხედვით, სასამართლო სარჩელს არ მიიღებს წარმოებაში, თუ ეს საქმე ამ სასამართლოს განსჯადი არ არის. სარჩელის განუხილველად დატოვებიდან 6 თვის ვადაში განსჯადი სასამართლოსადმი მიმართვის შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად პირველი სარჩელის წარდგენიდან ითვლება. იმავე კოდექსის 187-ე მუხლის მიხედვით კი, სარჩელის განუხილველად დატოვება წარმოებაში მიღების შემდეგადაც დაიშვება, თუ შესაბამისი საფუძველი მოგვიანებით გამოვლინდა“ (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამეწარმეო და გაცოტრების საქმეთა პალატის 2013 წლის 22 აპრილის N----- გადაწყვეტილება).

ამრიგად, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს რომ, რამდენადაც მოსარჩელემ პირველი სარჩელის მიღებაზე უარის თქმიდან ექვსი თვის ვადაში შემოიტანა ახალი სარჩელი, რომელიც წარმოებაში იქნა მიღებული, სარჩელი ხანდაზმულად ვერ ჩაითვლება.

4.1.2. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს და სამართლებრივ დასკვნებს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, მიუთითებს მათზე და დამატებით აღნიშნავს შემდეგს:

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გარკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის

გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად სადავო ბრძანებაში მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლითაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტე-----
----- ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად დააკისრა მოპასუხეს სადავო ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოებების მტკიცების ტვირთი. სწორედ დასაქმებულია ვალდებული სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენის გზით დაადასტუროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული გარემოებების არსებობა და შესაბამისად მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების მართლობიერება. მოპასუხემ კი, არათუ ვერ დაამტკიცა, ვერც მიუთითა ფაქტობრივი გარემოებები, რომელიც მოწმობენ, რომ საწარმოში ადგილი ჰქონდა ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რამაც სამუშაო ძალის შემცირება გამოიწვია.

რაც შეეხება მოპასუხის მიერ წერილობით დასაბუთებასა და შესაგებელში მითითებულ გარემოებებს მოსარჩელის მიერ სამსახურის საპატიო თუ არასაპატიო მიზეზით სამსახურის ხშირ გაცდენასა და ამის გამო მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულებების შეუსრულებლობასა და არაჯეროვან შესრულებაზე, სასამართლო განმარტავს, რომ ეს გარემოება საფუძვლად არ დასდებია ლე-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებას და იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ დასახელებული გარემოება მოსარჩელის მოთხოვნის უარყოფის თვალსაზრისით არ არის რელევანტური დავის საგანთან მიმართებაში, შესაბამისად, იგი განსახილველი დავის ფარგლებში მსჯელობისა და შეფასების საგანს არ წარმოადგენს.

ამდენად, სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ შპს „-----
----- მხრიდან პირველ ინსტანციის სასამართლოში, ასევე სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში საქმის განხილვისას, ვერ იქნა დასაბუთებული სადავო ბრძანებაში, მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული საკანონმდებლო ნორმისა და ფაქტობრივი გარემოებების შესაბამისობა, რის გამოც არ არსებობდა ლე-----თან დადებული შრომის ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საფუძველი; აღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებლის მიერ გამოცემული სადავო ბრძანება ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, რის გამოც იგი თბილისის საქალაქო

სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მიერ სწორად და მართებულად იქნა ბათილად ცნობილი.

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

მოყვანილი ნორმით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.

წარმოდგენილი დოკუმენტებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების შესაბამისად, 2017 წლის 0----- მდგომარეობით შპს „-----“ საშტატო განრიგი არ არსებობდა და მხოლოდ სახელფასო უწყისებით ხელმძღვანელობდნენ. 2018 წ----- დამტკიცებული იქნა შპს „-----“ სტრუქტურა და ახალი საშტატო განრიგი, რომლითაც განისაზღვრა ბ----- მხოლოდ ერთი საშტატო ერთეული, ნაცვლად ორისა.

ამრიგად, საწარმოში აღარ არსებობს ის თანამდებობა, რაც გათავისუფლებამდე ეკავა ლე-----ს. ვინაიდან არ არსებობს ამ დროისათვის მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა და ასევე სხვა ტოლფასი თანამდებობა, ეს გარემოება კი გამორიცხავს დასაქმებულების სამუშაოზე აღდგენას და შესაბამისად, მისთვის იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას, რადგან იძულებითი განაცდურის დაკისრება სამუშაოზე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენას უკავშირდება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობისა და იმ გარემოებების გათვალისწინებით, რომ ვერ ხერხდება პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენა, ამ უკანასკნელს უნდა მიეცეს კომპენსაცია ერთი წლის შრომის ანაზღაურების ოდენობით და მოჰასუხეს, მოსარჩელე ლე-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 27 000 ლარის კომპენსაციის გადახდა.

ვინაიდან დადგენილი იქნა უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ ან მსგავს თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობა, რაც ასევე

გამორიცხავს სამუშაოზე აღდგენამდე მოსარჩელისათვის იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას, ამიტომ, სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენისა და აღდგენამდე იძულებით განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

6. 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა, რომ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს არ უნდა დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება: აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია 1080 ლარის ოდენობით, საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის და ამავე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე, რაც შეადგენდა ერთი წლის განმავლობაში გადასახდელი თანხების ერთობლიობის 27000 ლარის 4%-ს. რადგან აპელანტს სააპელაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების მიუხედავად დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ 27000 ლარის გადახდა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება მოსარჩელეს არ უნდა დაეკისროს.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. შპს „სა-----“-ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
2018 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება ლე-----ის

თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება:

2.1. ლე-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

2.2. შპს „-----“ ლე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 27 000 ლარის გადახდა.

2.3 ლე-----ის სარჩელი თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

2.4. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად.

3. გადაწყვეტილება, შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.

4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე 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.

მოსამართლე:

ეკატერინე ცისკარიძე