



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

**საქმე №2ბ/7077-17
წელი**

12 თებერვალი, 2019

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე თამარ ზამბახიძე**

სხდომის მდივანი – ოთარ ჯუგაშვილი

აპელანტი - მ----- ჯ-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - ი----- მ-----ე

**მოწინააღმდეგე მხარე - სსიპ „თბილისის ს-----“
(მოპასუხე)**

წარმომადგენელი - ს----- ბ-----ი

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 25.10.2017 წ. გადაწყვეტილება**

აპელანტის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 20 მაისიდან - შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე პერიოდზე, 2017 წლის 23 სექტემბრის ჩათვლით.

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხის 2-----წ. ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;
2. აღდგენილ იქნას მოსარჩელე ს-----ს ჯანმრთელობის დ-----ის გამოყენებითი ს-----ს ჯ----- მიმართულების ასოცირებული პროფესორისა და ს-----ს ჯ----- ს----- დირექტორის თანამდებობაზე;
3. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2016 წლის 20 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 1135 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები:

2. 2015 წლის 20 მაისს მოპასუხემ მოსარჩელე გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, რაც გამოიხატა სამუშაოზე არასაპატიო მიზეზით რამდენჯერმე გამოუცხადებლობაში. გათავისუფლების საფუძვლად მოპასუხემ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი და თბილისის ს-----ს შინაგანაწესის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი. მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომის დისციპლინის დარღვევას და მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა.

მოპასუხის პოზიცია:

3. მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ უ-----ს შინაგანაწესის შესაბამისად 2015 წლის 19 და 20 მაისს ჩატარდა მონიტორინგი, რა დროსაც გამოვლინდა, რომ ს-----ს ჯ----- ფაკულტეტის გამოყენებითი ს-----ს ჯ----- მიმართულების ასოცირებული პროფესორი, ს-----ს ჯ----- ს----- დირექტორი მ-----ს ჯ-----ს სამუშაო დროს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების ადგილზე არ იმყოფებოდა. მოსარჩელე ვერ ადასტურებს, რომ მისი გამოუცხადებლობა გამოწვეული იყო საპატიო მიზეზით. მოსარჩელის მიმართ მართებულად იქნა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 25.10.2017წ. გადაწყვეტილებით მ-----ს ჯ-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4.1. 2013 წლის 16 სექტემბრის N---- და N----- თბილისის ს-----
-----ს რექტორის ბრძანებებით, მოსარჩელე დაინიშნა ს----- ჯ-----
ს----- დირექტორად და ამავე წლის 23 სექტემბრიდან მედიცინის,
სტომატოლოგიის, ფარმაციის, ს----- ჯ-----, ფიზიკური მედიცინისა
და რეაბილიტაციის ფაკულტეტის დ-----ების და მიმართულებების
ასოცირებულ პროფესორად.

4.2. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის, 2013 წლის 23 სექტემბერს გაფორმდა
შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც განსაზღვრულია მოსარჩელის
ანაზღაურება 1135 ლარით.

4.3. 2015 წლის 20 მაისს მოპასუხემ მოსარჩელე გაათავისუფლა დაკავებული
თანამდებობიდან შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, რაც გამოიხატა
სამუშაოზე არასაპატიო მიზეზით რამდენჯერმე გამოუცხადებლობაში.

4.4. დაწესებულების შინაგანაწესი იყო შრომითი ხელშეკრულების
განუყოფელი ნაწილი.

4.5. 2015 წლის 19 და 20 მაისს, თანამშრომელთა წინასწარ გაუფრთხილებლად,
მოპასუხე, სსიპ „თბილისის ს----- ს----- უ-----ში“ ჩატარდა
მონიტორინგი, რა დროსაც მოსარჩელე არ იმყოფებოდა სამსახურში.

4.6. 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 „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის
საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი
ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის
შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

მხარეთა შორის დადებული შრომის ხელშეკრულების 2.1. პუნქტითა და
მოპასუხე უ----- შინაგანაწესის (შემდგომში - „შინაგანაწესი“) 39-ე
მუხლის პირველი პუნქტით, მოსარჩელე ვალდებული იყო,
კეთილსინდისიერად შეესრულებინა დაკისრებული მოვალეობები,
დაწესებულების შინაგანაწესი, ადმინისტრაციისა და უშუალო
ხელმძღვანელის ბრძანებები და მითითებები.

„შინაგანაწესის“ 41-ე მუხლის პირველი-მე-3 პუნქტების თანახმად,
დასაქმებულის სამუშაო დრო წარმოადგენს კალენდარული დროის ნაწილს,
როლის განმავლობაშიც იგი ვალდებულია განახორციელოს თავისი
სამსახურებრივი უფლება-მოვალეობანი. სამუშაო დროის

ხანგრძლივობა განისაზღვრება 10:00 საათიდან 18: 30 საათამდე. დასაქმებულს უფლება აქვს სამუშაო დღის განმავლობაში ისარგებლოს შესვენებით. შესვენება არ შედის სამუშაო დროში და დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს აღნიშნული დროით თავისი ნება-სურვილის შესაბამისად. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალისათვის სამუშაო დრო განისაზღვრება 5-დღიანი სამუშაო კვირით, კვირაში 40 საათით, ხოლო აკადემიური პერსონალისათვის სამუშაო კვირა ექვსდღიანია, კვირაში 39 საათით.

„შინაგანაწესის“ 44-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით, შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის ადმინისტრაციამ შესაძლოა გამოიყენოს სანქციის სახით სამსახურიდან დათხოვნა. ამავდროულად მუხლის მეორე პუნქტით კი განსაზღვრულია, რომ დისციპლინური სანქციის სახით დათხოვნა შეიძლება გამოყენებულ იქნას დასაქმებულის მიერ არასაპატიო მიზეზით მასზე შრომითი ხელშეკრულებით (კონტრაქტით) ან შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობის სისტემატიური (ორჯერ ან მეტად) შეუსრულებლობის საფუძველზე.

„შინაგანაწესის“ 46-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების თანახმად, წინასწარ ცნობილი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია წინასწარვე წარუდგინოს უ----- რექტორს განცხადება სამსახურში არყოფნის სავარაუდო პერიოდის თაობაზე, მიზეზების მითითებით. წინასწარ უცნობი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია, კომუნიკაციის ხელმისაწვდომი საშუალებით, აცნობოს უშუალო უფროსს გამოუცხადებლობის ფაქტი. სამსახურში გამოუცხადების შემდეგ დასაქმებულმა უ----- რექტორს უნდა წარუდგინოს ახსნა-განმარტებითი ბარათი სამსახურში გამოუცხადებლობის თაობაზე.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელე, მ----- ჯ----- 2015 წლის 19 და 20 მაისს სამსახურებრივი მონიტორინგის განხორციელებისას, არ იმყოფებოდა სამუშაოზე, რის შესახებაც მას ხელმძღვანელისათვის არც წინასწარ და არც შემდგომ (საკუთარი ინიციატივით) არ უცნობებია. აღნიშნულთან დაკავშირებით, უ----- რექტორისადმი აპარატის უფროსისა და მონიტორინგის ჯგუფის 20/05/2015წ. მოხსენებით ბარათში აღნიშნულია, რომ ადგილზე განხორციელებული შემოწმების შემდგომ, მ----- ჯ----- თან მოხდა მობილური ტელეფონით დაკავშირება და ეთხოვა 19 და 20 მაისს მის მიერ სამუშაო საათების გაცდენის თაობაზე ახსნა- განმარტებითი ბარათის წარმოდგენა, რაც ამ უკანასკნელს არ განუხორციელებია (ს.ფ.-ები 186-187); (სასამართლო სხდომაზე მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოსარჩელემ ადმინისტრაციას ახსნა-განმარტებითი ბარათი, სხვა პირის მეშვეობით წარუდგინა 2015 წლის 20 მაისს, საღამოს საათებში, ისე, რომ თვითონ

სამსახურში არ გამოცხადებულა).

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, რომ სამსახურში მისი გამოუცხადებლობა გამოწვეული იყო საპატიო მიზეზით (ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო ექიმთან ვიზიტები), რამდენადაც მას, გარდა საკუთარი ახსნა-განმარტებისა (იხ. 2017 წლის 6 ოქტომბრის სასამართლო სხდომის ოქმი 14:15:25), სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულებები. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში, მოსარჩელის მიერ ზედიზედ ორჯერ არასაპატიო მიზეზით სამუშაო საათების არასაპატიოდ გაცდენა - სამსახურში გამოუცხადებლობა, უნდა შეფასდეს, როგორც შრომითი ხელშეკრულებითა და „შინაგანაწესით“ დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა, რის გამოც იგი კანონიერად იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან.

მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და „შინაგანაწესით“ დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის ხარისხის შეფასებისას, სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებებს, რომ იგი იყო რა მოპასუხე უ-----ის ასოცირებული პროფესორი და იკავებდა მენეჯერულ პოზიციას, ეკისრებოდა მომეტებული პასუხისმგებლობა და საქმიანობის მაღალი სტანდარტის დამკვიდრების ვალდებულება როგორც პირად, ისე მის დაქვემდებარებაში მყოფ თანამშრომელთა საქმიანობაში. აქედან გამომდინარე, რამდენადაც სახეზეა მოსარჩელის მიერ ზედიზედ ორი სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაოზე არასაპატიოდ გამოუცხადებლობითა და შინაგანაწესით დადგენილი ინფორმირების პროცედურების აბსოლუტური უგულვლყოფით ზემოაღნიშნული ვალდებულებების დარღვევა, სასამართლო თვლის, რომ მოსარჩელის ეს ქმედება უნდა შეფასდეს, როგორც მძიმე გადაცდომა, რის გამოც დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, დასაქმებულთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებიდან გასვლის შესახებ, მართლზომიერია.

აპელანტის მოთხოვნა და საფუძვლები:

5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 25.10.2017წ. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ.

სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვის ეტაპზე აპელანტმა დააზუსტა მოთხოვნა და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე პერიოდზე, 2017 წლის 23 სექტემბრის ჩათვლით ყოველთვიურად 1135 ლარის ოდენობით (იხ.: 29.01.2019წ. სხდომის ოქმი, 15:39:17 – 15:41:26).

5.1. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია უდავო გარემოებად, რომ მოსარჩელემ სამსახური გააცდინა 19 და 20 მაისს. მოსარჩელე სამსახურში არ იმყოფებოდა მხოლოდ 20 მაისს, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო. სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ მ----- ჯ-----მა ახსნა-განმარტება გააგზავნა 20 მაისს სალამოს. დამსაქმებელმა, ისე, რომ არ უმსჯელია ახსნა-განმარტებაში მითითებული გარემოებების საპატიობაზე, იმავე დღეს გამოსცა ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

მ----- ჯ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება განპირობებული იყო მისდამი სუბიექტურად უარყოფითი დამოკიდებულებით.

5.2. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენს უკიდურესი ფორმას, რისთვისაც საკმარისი და საფუძვლიანი მიზეზი უნდა არსებობდეს. შრომის კოდექსის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ამდენად, სამსახურიდან გათავისუფლების დროს სახეზე უნდა გვქონდეს შრომითი ურთიერთობის უხეში დარღვევა. აღნიშნული საკითხი სასამართლოს მიერ უნდა შეფასდეს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, გონივრულ და ლოგიკურ ფაქტებზე დაყრდნობით. მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა მხოლოდ ორი დღის მანძილზე სამუშაო საათების გაცდენა, რაც სასამართლოს მიერ მიჩნეული იქნა შრომითი ურთიერთობის უხეშ დარღვევად. გაუგებარია, თუ რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით შეაფასა სასამართლომ აღნიშნული დარღვევა უხეშ დარღვევად.

სასამართლომ განმარტა „ულტიმა რაციოს“ პრინციპი, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებისას მიზეზშედეგობრივი თვალსაზრისით პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას – არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის ადეკვატური. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, დასაქმებულს უკეთესს გახდის, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. ასევე საგულისხმოა, რომ ამ პრინციპის შესაბამისად, დასაქმებული იმ შემთხვევაში თავისუფლდება თუ უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას აზრი აქვს დაკარგული. გაუგებარია, განსახილველ შემთხვევაში რატომ ჰქონდა აზრი დაკარგული უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

6. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 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. 394-ე მუხლის “ე” პუნქტი ადგენს, რომ გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

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.

7. სსიპ თბილისის ს-----ს (შემდგომში „მოპასუხე“) 1-----წ. N----- ბრძანებით მ----- ჯ-----ი (შემდგომში „მოსარჩელე“) 23.09.2013წ.-დან დაინიშნა ს----- ჯ----- ფაკულტეტის ს----- -- ჯანმრთელობის დ-----ის გამოყენებითი ს----- ჯ----- მიმართულების ასოცირებულ პროფესორად (ტ.1, ს.ფ. 14), 1-----წ. N----- ბრძანებით კი - ს----- ჯ----- ს----- დირექტორად (ტ.1, ს.ფ.15). უდავოა და თავად მოპასუხეც ადასტურებს, რომ ე.წ. ს----- ჯ----- საერთაშორისო სკოლა არის არა ცალკე სტრუქტურული ერთეული, არამედ შიდა ერთეული კონკრეტული მიმართულების სწავლების თუ კვლევების განხორციელების მიზნით (იხ.: 29.01.2019წ. სხდომის ოქმი, 15:47:57 – 15:48:27). შესაბამისად, მოსარჩელესთან გაფორმებული იყო ერთი ხელშეკრულება და ასოცირებული პროფესორის თანამდებობა მოიცავდა შესაბამისი მიმართულებით საქმიანობასაც.

კერძოდ, 23.09.2013წ. მხარეთა შორის გაფორმდა შრომის ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 1135 ლარის ოდენობით. ხელშეკრულების 5.1 პუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულება ძალაში შედიოდა კონკურსის შედეგების საფუძველზე აკადემიურ თანამდებობაზე დანიშვნისთანავე და მოქმედებდა 4 წლის ვადით (ტ.1, ს.ფ. 93-95). სწორედ ხელშეკრულების ვადაში განაცდურის მოთხოვნის სახით დაზუსტდა აპელანტის მოთხოვნა სააპელაციო სასამართლოში.

8. მოპასუხის 2-----წ. ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელე 2-----წ.-დან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან (ტ.1, ს.ფ.22).

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი ადგენს ქცევის შემდეგ წესს:
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ვალდებულების უხეშ დარღვევად გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულია:

- შრომის დისციპლინის დარღვევა, რაც გამოიხატა სამუშაოზე არასაპატიო მიზეზით რამდენჯერმე გამოუცხადებლობაში (ტ.1, ს.ფ.22).
- ბრძანების გამოცემის საფუძველად კი აღნიშნულია მოპასუხის რექტორის აპარატის უფროსის 2-----წ. N1807 მოხსენებითი ბარათი (ტ.1, ს.ფ.22).

შესაბამისად, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას უნდა დადგინდეს:

- ჰქონდა თუ არა ადგილი დარღვევას, რაც გახდა საფუძველი მოსარჩელის გათავისუფლებისა;
- იყო თუ არა ეს დარღვევა უხეში.

9. მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველად ბრძანებაში მითითებულ მოპასუხის რექტორის აპარატის უფროსის 2-----წ. N1807 მოხსენებითი ბარათში აღნიშნულია, რომ 19.05.2015წ. N1778 სარეზოლუციო დავალების შესაბამისად 2015 წლის 20 მაისს დღის 12:00 საათზე ჩატარდა დამატებითი მონიტორინგი მოსარჩელის სამსახურებრივი

მოვალეობის შესრულების ადგილას, რა დროსაც იგი ადგილზე არ იმყოფებოდა. შემოწმების შემდგომ მასთან მოხდა მობილური ტელეფონით დაკავშირება და ეთხოვა 19 და 20 მაისს მის მიერ სამუშაო საათების გაცდენის თაობაზე შესვენებამდე წარდგენილი ყოფილიყო ახსნა-განმარტებითი ბარათი. მოსარჩელემ ეს არ გააკეთა და მოხსენებითი ბარათი ამ დრომდე არ წარუდგენია. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის და შინაგანაწესის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელის მიმართ მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ისეთი ღონისძიების გამოყენება, როგორიცაა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა (ტ.1, 186,187).

ამდენად, მოხსენებით ბარათში მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძვლად მითითებულია 2015 წლის 19 და 20 მაისს სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობა. იგივეა აღნიშნული მოპასუხის შესაგებელშიც (იხ.: შესაგებელი, ტ.1, ს.ფ.149)

თბილისის სააპელაციო სასამართლოში 29.01.2019წ. გამართულ სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელის განმარტებით, მართალია, მოსარჩელის მიმართ წინა პერიოდებში უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, თუმცა, ვინაიდან მისი გამოყენების მართლობიერების საკითხი სადავოდ იყო გამხდარი მოსარჩელის მხრიდან, **დამსაქმებელი არ დაეყრდნო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტს და მოსარჩელე სამსახურიდან გაათავისუფლა ამავე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომელიც ითვალისწინებს დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლებას უხეში დარღვევის საფუძველზე** (იხ.: 29.01.2019წ. სხდომის ოქმი 15:50:42-15:51:29).

შესაბამისად, თავად მოპასუხე გათავისუფლების საფუძველს არ უკავშირებს გათავისუფლების ბრძანების გამოცემამდე მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ დისციპლინურ სახდელებს (ბრძანების საფუძველია არა 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, არამედ „ზ“ ქვეპუნქტი).

ამდენად, სადავო ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას პალატა მსჯელობს მხოლოდ თავად ბრძანებაში მითითებული საფუძვლის არსებობა-არარსებობასა და მის ხასიათზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში

დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დასაქმებულის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ.: სუსგ. *ნას-861-861-2018, 25 სექტემბერი, 2018 წელი*).

პალატა აქვე ყურადღებას ამახვილებს შინაგანაწესის 44-ე მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომლითაც განსაზღვრულია, რომ დისციპლინური სანქციის სახით დათხოვნა შეიძლება გამოყენებული იქნას დასაქმებულის მიერ არასაპატიო მიზეზით მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ან შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობის სისტემატური (ორჯერ ან მეტად) შეუსრულებლობის თაობაზე (ტ.1, ს.ფ.126).

10. პალატა ამახვილებს ყურადღებას მასზედ, რომ მოხსენებითი ბარათი შედგენილია 2-----წ. თარიღით, რა დროსაც განხორციელდა მონიტორინგი და აღმოჩნდა, რომ მოსარჩელე არ იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე (ტ.1, 186,187). ასევე მითითებულია, რომ მოსარჩელე სამსახურში არ იმყოფებოდა არც წინა დღეს, 19 მაისს, **თუმცა უშუალოდ 19 მაისს განხორციელებული მონიტორინგის და მისი შედეგების თაობაზე რაიმე მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ არის** და ასეთზე ვერც მოპასუხე მხარე მიუთითებს. მოსარჩელე (აპელანტი) უარყოფს აღნიშნულ ფაქტს და განმარტავს, რომ იგი 19 მაისს სამსახურში იმყოფებოდა (ტ.2, ს.ფ.11). **გათვალისწინებით იმისა, რომ შრომით სამართლებრივი დავებში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტით დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევის - სამსახურში გამოუცხადებლობის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, შესაბამისი მტკიცებულების არარსებობის პირობებში სააპელაციო პალატა დადასტურებულად ვერ მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ 2015 წლის 19 მაისს სამსახურში გამოუცხადებლობის ფაქტს.**

მხარეთა შორის სადავო არ არის, რომ მოსარჩელე 2015 წლის 20 მაისს სამსახურში არ იმყოფებოდა, რის მიზეზადაც მოსარჩელე მიუთითებს ჯანმრთელობის მდგომარეობას, თუმცა აღნიშნულის დამადასტურებელი

რაიმე მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ არის.

გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელი ვერ მიუთითებს რაიმე ზიანზე, რაც დადგა სადავო შემთხვევაში მოსარჩელის სამსახურში გამოუცხადებლობის შედეგად. ფაქტობრივად დამდგარ რაიმე ზიანზე მითითებას არ შეიცავს მოპასუხის შესაგებელი სარჩელზე ან/და სააპელაციო საჩივარზე (ტ.1, ს.ფ.145-154; ტ.2, ს.ფ. 29-37). მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელეს სადავო პერიოდში ლექციები არ ჰქონდა (იხ.: 29.01.2019წ. სხდომის ოქმი, 15:44:52). მოპასუხე უ----- წარმომადგენელი განმარტავს, რომ მიუხედავად სადავო პერიოდში სალექციო დატვირთვის არარსებობისა, შინაგანაწესით აკადემიური პერსონალისთვის სავალდებულოდ არის განსაზღვრული კვირაში 39 საათიანი სამუშაო დრო, რაც მოსარჩელის მიერ დარღვეული იყო (იხ.: 29.01.2019წ. სხდომის ოქმი, 15:55:55-15:56:22). მოპასუხე უ-----ის შინაგანაწესის 41-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, სამუშაო დღის ხანგრძლივობა განისაზღვრება 10:00 საათიდან 18:00 საათამდე. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტით, აკადემიური პერსონალისთვის სამუშაო კვირა ექვსდღიანია, კვირაში 39 საათით (ტ.1, ს.ფ.124).

პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში, მხოლოდ გაცდენილ დღეთა რაოდენობას (ერთი ან რამდენიმე დღის არასაპატიო მიზეზით გაცდენა) არ გააჩნია მაკვალიფიცირებელი მნიშვნელობა. სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენასთან ერთად, აუცილებლად უნდა დადგინდეს, თუ რა შედეგი გამოიწვია ამ გადაცდომამ ან რა შედეგი შეიძლება, გამოეწვია მას დამსაქმებლისათვის. ამასთან ერთად, გათვალისწინებული უნდა იყოს სამუშაოს სპეციფიკა, თუ რამდენად გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე მიზანშეწონილია სამუშაოდან გასათავისუფლებელი პირის მიმართ პირდაპირ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ღონისძიების გამოყენება წინასწარი გაფრთხილებისა და ამ უკანასკნელისაგან ახსნა-განმარტების მოსმენის გარეშე. ეს ფაქტები მიგვითითებენ გადაცდომის სიმძიმისა და, შესაბამისად, გამოყენებული ღონისძიების მართებულობის შემოწმებაზე. (მაგალითად, ლიანდაგის მეისრის სამუშაოზე 15 წუთით არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის გამო, მეისრემ დააგვიანა ლიანდაგის ისრის გადაწევა, მეორე შემთხვევაში არქივის თანამშრომელი არასაპატიო მიზეზით 3 დღის განმავლობაში არ გამოცხადდა სამუშაოზე და ა.შ.). შესაძლებელია, რომ ამ შემთხვევებს სხვადასხვა სიმძიმის შედეგი მოჰყვეს, შესაბამისად, მხოლოდ სამუშაოს გაცდენის საათების თუ დღეთა რაოდენობა არ არის საკმარისი სამართლებრივი დასკვნების გამოსატანად (იხ.: სუსგ. *ნას-106-101-2014, 02 ოქტომბერი, 2014 წელი*).

ამდენად, იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ:

- მოსარჩელე წლების მანძილზე ეწეოდა მოპასუხე უ-----ში პედაგოგიურ და სამეცნიერო საქმიანობას,
- განთავისუფლების საფუძვლად მითითებული ორი დღის მანძილზე სამუშაოს გაცდენიდან საქმის მასალებით დადასტურებულია მხოლოდ ერთი დღის განმავლობაში მოსარჩელის სამსახურში გამოუცხადებლობის ფაქტი და
- არ დგინდება ფაქტობრივად დამდგარი რაიმე ზიანის არსებობა: მოსარჩელეს სადავო პერიოდში არ ჰქონდა სალექციო დატვირთვა და სამსახურში გამოუცხადებლობის გამო არ ჩაშლილა სასწავლო პროცესი,
- სამეცნიერო საქმიანობა კი უპირობოდ არ უკავშირდება უშუალოდ სამუშაო ადგილზე ყოფნას, -

მოსარჩელის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევა და სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობა ვერ იქნება შეფასებული შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევად, რაც საკმარისი საფუძველი შეიძლება ყოფილიყო მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლებისათვის.

11. სააპელაციო პალატა აქვე განმარტავს შემდეგს:

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: **შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული (Ultima Ratio).**

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. უნდა დასტურდებოდეს ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, ამასთან, პირობების ნებისმიერი დარღვევა არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას. მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნისას აუცილებელია დაცული იყოს ზომიერი ბალანსი ჩადენილ დარღვევას (ასეთის დამტკიცების შემთხვევაში) და სამსახურიდან გათავისუფლებას შორის. იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება მიჩნეული იქნას დამსაქმებლის მხრიდან

საჭირო, ადეკვატურ და პროპორციულ ღონისძიებად, აუცილებელია სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა არამსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

როგორც უკვე აღინიშნა, ასეთი მძიმე/უხეში დარღვევა მოცემულ შემთხვევაში არ დადასტურებულა. სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

12. პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ **შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, **მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.****

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შეიძლება გამხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნა მოხდა უკანონოდ, რაც სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ 2-----წ. ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.

13. შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა.

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

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის მონაწილე ს-----
-----ები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული

ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განახორციელოს ეკონომიკური, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და მისი პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის.

ექვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.

14. 23.09.2013წ. მხარეთა შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება მოქმედებდა 4 წლის ვადით, ანუ 23.09.2017წ. ჩათვლით (ტ.1, ს.ფ.93-95). როგორც უკვე აღინიშნა, სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვის ეტაპზე აპელანტმა დააზუსტა მოთხოვნა და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 20 მაისიდან - შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე პერიოდზე, 2017 წლის 23 სექტემბრის ჩათვლით ყოველთვიურად 1135 ლარის ოდენობით (იხ.: 29.01.2019წ. სხდომის ოქმი, 15:39:17 – 15:41:26).

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

ამავე კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 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 ან ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტით მოპასუხემ მოსარჩელეს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება.

სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა აგებულია რა დისპოზიციურობის და შეჯიბრებითობის პრინციპებზე, პირის დარღვეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა ამავე პირის ნებაზეა დამოკიდებული. **მხარეები სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თვითონვე განსაზღვრავენ დავის საგანს და თვითონვე იღებენ გადაწყვეტილებას სარჩელის შეტანის შესახებ** (სსკ-ის მე-3-4 მუხლები), რაც კანონის მოთხოვნათა დაცვით (სსკ-ის 178-ე მუხლი) უნდა აისახოს მხარეთა მიერ სასამართლოში წარდგენილ სარჩელში.

ამასთან, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს უფლება არა აქვს მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა. მითითებული მუხლი დისპოზიციურობის პრინციპის ერთ-ერთი კონკრეტული გამოვლინებაა. სასამართლო, სამოქალაქო საქმის განხილვისას შებოჭილია მხარეთა მოთხოვნებით და მას არა აქვს უფლება, იმსჯელოს იმ საკითხებზე, რაც სარჩელით არ არის განსაზღვრული.

საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოსარჩელე წარდგენილი სარჩელით **ითხოვდა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას 2016 წლის 20 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 1135 ლარის ოდენობით** (ტ.1, ს.ფ. 85). **2016 წლის 20 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე განაცდურის მოთხოვნაზე მიუთითებს აპელანტი როგორც სააპელაციო, ისე მოგვიანებით დაზუსტებულ სააპელაციო საჩივარშიც** (ტ.1, ს.ფ. 216, ტ.2, ს.ფ. 10). **გასაჩივრებული გადაწყვეტილებითაც განხილულ იქნა სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისათვის განაცდურის სწორედ 2016 წლის 20 მაისიდან დაკისრების შესახებ** (ტ.1, ს.ფ.207).

ამდენად, სააპელაციო პალატას დისპოზიციურობის და შეჯიბრებითობის პრინციპებზე დაყრდნობით დადგენილად მიაჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს 2016 წლის 20 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე განაცდურის ანაზღაურება და სასამართლო სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის შესაბამისად სწორედ ამ ფარგლებში მსჯელობს მოთხოვნის საფუძვლიანობაზე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 381-ე მუხლზე, რომლის შესაბამისად, **დავის საგნის შეცვლა ან გადიდება, აგრეთვე შეგებებული სარჩელის შეტანა სააპელაციო სასამართლოში დაუშვებელია.** ამდენად, სააპელაციო პალატა მოთხოვნის საფუძვლიანობაზე მსჯელობს თავდაპირველი სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში.

როგორც უკვე აღინიშნა, მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი იყო 1135 ლარი. შესაბამისად, მოსარჩელისათვის მიყენებული ზიანი სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლების გათვალისწინებით განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით 2016 წლის 20 მაისიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე პერიოდზე, კერძოდ, 2017 წლის 23 სექტემბრის ჩათვლით დროის მონაკვეთზე.

16. სააპელაციო საჩივარზე ს----- ბაჟი გადახდილია 150 ლარის ოდენობით (ტ.2, ს.ფ.20).

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 ს----- ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

ვინაიდან წინამდებარე გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი კმაყოფილდება, აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარე აპელანტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი ს----- ბაჟის ანაზღაურება 150 ლარის ოდენობით.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

**სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ
გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა**

1. მ----- ჯ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 25.10.2017წ. გადაწყვეტილება მ----- ჯ-----ის გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილობის და 20.05.2016 წლიდან 23.09.2017წ. ჩათვლით პერიოდზე განაცდურის ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება:
 - 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ თბილისის ს-----
-----ს რექტორის 2-----წ. #104/04 ბრძანება მ----- ჯ-----
ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.
 - 1.2. სსიპ თბილისის ს----- ს----- უ-----ს მ----- ჯ-----
ის სასარგებლოდ დაეკისროს 20.05.2016 წლიდან 23.09.2017წ.
ჩათვლით პერიოდზე ყოველთვიურად 1135 ლარის ანაზღაურება
განაცდურის სახით.
2. სსიპ თბილისის ს----- ს----- უ-----ს მ----- ჯ-----ის
სასარგებლოდ დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი ს-----
----- ბაჟის ანაზღაურება 150 ლარის ოდენობით.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით
საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-4
პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული
გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის
სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
4. 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.

მოსამართლე:

თამარ ზამბახიძე