



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/3423-18
წელი

08 მაისი, 2019

ქ. თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ოთარ სიჭინავა
სხდომის მდივანი - მაკა ბუილლიშვილი

აპელანტი - სსიპ ნ-----

წარმომადგენელი - ე----- ს----- (დირექტორი), ვ----- ხ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - მ----- გ-----

წარმომადგენელი - ე----- ა-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ახალქალაქოს რაიონული
სასამართლოს 11.04.2018წ.
გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება.

1. აპელანტის მოთხოვნა:

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. მოსარჩელე მ----- გ----- (პ/ნ-----) სარჩელი დაკმაყოფილდა
ნაწილობრივ:

2. ბათილად იქნა ცნობილი, სსიპ ნ-----
საჯარო სკოლის მასწავლებელთან მ----- გ----- შრომითი ურთიერთობის
შეწყვეტის თაობაზე, 2----- №- ბრძანება და მ----- გ-----

აღდგენილი იქნას პირვანდელ თანამდებობაზე - დ-----
მასწავლებლად;

3. მოპასუხე სსიპ ნ----- საჯარო სკოლას
დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ 2----- იძულებითი
განაცდურის 516 (ხუთას თექვსმეტი) ლარის გადახდა ყოველთვიურად,
გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე;

**დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით
უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:**

2.1. მოსარჩელე მ----- გ-----მ 2005 წელს დაამთავრა თ-----
----- დაწყებითი განათლების პედაგოგიკა და მეთოდოლოგია, რაზეც
შესაბამისად გაცემული იქნა დიპლომი ა-----, სარეგისტრაციო ნომრით 0---

2.2. მ----- გ-----მ მუშაობა დაიწყო ნ----- საჯარო
სკოლაში (რომელსაც მიენიჭა მ----- სახელი). 2005 წლის 09 მარტს, №--
ბრძანების თანახმად დაინიშნა მ----- მასწავლებლად და მუშაობდა
2012 წლის 16 სექტემბრამდე.

2.3. მოსარჩელემ ნ----- რაიონში საცხოვრებლად გადმოსვლის შემდგომ,
2013 წელს დაიწყო მუშაობა ნ-----
საჯარო სკოლაში, დ----- მასწავლებლად (ბრძანება №-, 1-----.),
სადაც მუშაობდა გათავისუფლებამდე - 2-----

2.4. 2013 წლის 16 სექტემბერს მოსარჩელე მ----- გ-----სა და მოპასუხე სსიპ ნ-----
----- საჯარო სკოლას შორის პირველად
გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება №-- და მისი მოქმედების ვადა
განისაზღვრა 2014 წლის 16 სექტემბრამდე.

2.5. მეორედ შრომის ხელშეკრულება №--- მხარეებს შორის გაფორმდა 2014
წლის 15 სექტემბერს და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის
სასწავლო წლის დამთავრებამდე, ე.ი. 2015 წლის 15 ივნისამდე.

2.6. მესამედ შრომის ხელშეკრულება №-- მხარეებს შორის გაფორმდა 2015
წლის 14 სექტემბერს და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 14
სექტემბრამდე.

2.7. მეოთხედ შრომის ხელშეკრულება №-- მხარეებს შორის დაიდო 2016 წლის
01 დეკემბერს და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2-----
ბოლო ხელშეკრულება დაიდო მოსარჩელესა და სკოლის ამჟამინდელ
დირექტორს - ე----- ს-----ს შორის. რაც შეეხება პერიოდს 2016 წლის
სექტემბრიდან 01 დეკემბრამდე, აღნიშნული ხელშეკრულება ვერ იქნა
მოძიებული ყოფილი დირექტორის გარდაცვალების გამო, თუმცა მხარეები
სადავოდ არ ხდიან, იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე 2016 წლის სექტემბრიდან,
ანუ სასწავლო წლის დაწყებიდან 01 დეკემბრამდეც მუშაობდა და იღებდა
ხელფასს, რაც დასტურდება კიდევ სს „----- ანგარიშის ამონაწერიდან.

2.8. მოსარჩელე მ----- გ----- სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი 2-----
----- №- ბრძანების თანახმად არის კვალიფიკაციისა და
პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა, რაც ემყარება იმ გარემოებას, რომ
მოსარჩელის მხრიდან სკოლაში არ იყო წარმოდგენილი უმაღლესი

განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი და არც დიპლომის ნამდვილობის დადასტურების შესახებ სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრიდან შესაბამისი დოკუმენტი და არც საშუალო განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი ატესტატის სახით. გათავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძველად მითითებულია სკოლის შინაგანაწესის მე-4-ე თავის მე-6-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი, რაც გულისხმობს განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის დედნის ან ნოტარიულად დამოწმებული მისი ასლის არსებობასა და სკოლაში წარდგენას. ამდენად, გათავისუფლების საფუძველად მოსარჩელის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა პროცესზე მხარეებს შორის დავის საგანი აღარ გამხდარა. მოპასუხემ აღნიშნულ საფუძველზე აღარ დაამყარა თავისი პოზიცია, ხოლო მოსარჩელემ სადავოდ აღარ გახადა აღნიშნული საფუძველის კანონიერება, რის გამოც სასამართლო განხილვა და მტკიცებულებათა გამოკვლევა აღნიშნული გარემოების გასარკვევად არ განხორციელებულა. ამასთან, მოსარჩელე სადავოდ არ ხდის იმ გარემოებას, რომ მას მუშაობის პერიოდში სკოლაში არ წარუდგენია უმაღლესი განათლების, არც მისი ნამდვილობის დადასტურების შესახებ შესაბამისი დოკუმენტი და არც საშუალო განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი ატესტატის სახით. მოსარჩელემ გათავისუფლების შემდეგ - 2017 წლის 19 ოქტომბერს, განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრიდან მიიღო მისი უმაღლესი განათლების დიპლომის დადასტურება, რაც წარმოადგინა კიდევ სასამართლოში სარჩელთან ერთად.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.9. სსიპ - ნ----- საჯარო სკოლის მასწავლებელთა, მ----- გ----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, 2----- №- ბრძანების თანახმად, „სსიპ ნ----- საჯარო სკოლის მასწავლებელს, მ----- გ-----ს (პ/ნ-----) კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო 2----- შეუწყდა 2016 წლის 1 დეკემბერს დადებული N- შრომითი ხელშეკრულება. საფუძველი: სსიპ ნ----- საჯარო სკოლის შინაგანაწესის თავი მე-4, მე-6 მუხლის „დ“ პუნქტის თანახმად.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.10. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6-ე მუხლის 1 და 1³ ნაწილების თანახმად შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად

ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; ამავე კოდექსის 38-ე მუხლი ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს, რომლის თანახმადაც დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. 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. ამავე მუხლის მე-8 პუნქტის 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.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის, 2010 წლის 3 სექტემბერის, საჯარო სკოლებში სასწავლო წლის დასრულებისა და არდადეგების დაწყებისა და დასრულების თარიღების განსაზღვრის შესახებ, N 84/6 ბრძანების თანახმად საქართველოს ყველა საჯარო სკოლაში სასწავლო წლის დაწყების თარიღად განისაზღვროს 15 სექტემბერი, ხოლო დასრულების თარიღად 15 ივნისი. თუ 15 სექტემბერი ემთხვევა უქმე ან დასვენების დღეს, სასწავლო წელი დაიწყოს 15 სექტემბრის შემდგომ პირველ სამუშაო დღეს; თუ 15 ივნისი ემთხვევა უქმე ან დასვენების დღეს, სასწავლო წელი დასრულდეს 15 ივნისამდე ბოლო სამუშაო დღეს. საქართველოს საჯარო სკოლებში პირველი და დამამთავრებელი კლასის მოსწავლეებისათვის სასწავლო წელი დასრულდეს 20 მაისს. თუ აღნიშნული თარიღი ემთხვევა უქმე ან დასვენების დღეს, სასწავლო წლის დასრულების თარიღი განისაზღვრება ამ ბრძანების მე-2 პუნქტით დადგენილი წესის შესაბამისად. ზამთრის არდადეგები დაიწყოს 24 დეკემბერს და დასრულდეს 19 იანვარს.

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მ----- გ-----მ 2005

წელს დაამთავრა თ-----) დაწყებითი განათლების პედაგოგიკა და მეთოდოლოგია, რაზეც შესაბამისად გაცემული იქნა დიპლომი ა-----, სარეგისტრაციო ნომრით 0--, რის შემდეგაც მ----- გ-----მ მუშაობა დაიწყო ხ----- საჯარო სკოლაში (რომელსაც მიენიჭა მ----- სახელი). 2005 წლის 09 მარტს, №-- ბრძანების თანახმად დაინიშნა მ----- მასწავლებლად და მუშაობდა 2012 წლის 16 სექტემბრამდე. მოსარჩელემ ნ----- რაიონში საცხოვრებლად გადმოსვლის შემდგომ, 2013 წელს დაიწყო მუშაობა ნ----- საჯარო სკოლაში დ----- მასწავლებლად (ბრძანება №-, 1-----.), სადაც მუშაობდა გათავისუფლებამდე - 2----- 2013 წლის 16 სექტემბერს მოსარჩელე მ----- გ-----სა და მოპასუხე სსიპ ნ----- საჯარო სკოლას შორის პირველად გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება №-- და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2014 წლის 16 სექტემბრამდე. მეორედ შრომის ხელშეკრულება №-- მხარეებს შორის გაფორმდა 2014 წლის 15 სექტემბერს და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის სასწავლო წლის დამთავრებამდე, ე.ი. 2015 წლის 15 ივნისამდე. მესამედ შრომის ხელშეკრულება №-- მხარეებს შორის გაფორმდა 2015 წლის 14 სექტემბერს და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 14 სექტემბრამდე. მეოთხედ შრომის ხელშეკრულება №-- მხარეებს შორის დაიდო 2016 წლის 01 დეკემბერს და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2----- ბოლო ხელშეკრულება დაიდო მოსარჩელესა და სკოლის ამჟამინდელ დირექტორს - ე----- ს-----ს შორის. რაც შეეხება პერიოდს 2016 წლის სექტემბრიდან 01 დეკემბრამდე, აღნიშნული ხელშეკრულება ვერ იქნა მოძიებული ყოფილი დირექტორის გარდაცვალების გამო, თუმცა მხარეები სადავოდ არ ხდიათ, იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე 2016 წლის სექტემბრიდან, ანუ სასწავლო წლის დაწყებიდან 01 დეკემბრამდეც მუშაობდა და იღებდა ხელფასს, რაც დასტურდება კიდევ სს „----- ანგარიშის ამონაწერიდან.

სადავო არაა ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელესთან 2013 წლის 13 სექტემბრიდან გათავისუფლებამდე ოთხჯერ ზედიზედ დაიდო შრომის ხელშეკრულება. მართალია ყველა ხელშეკრულება იღებოდა სასწავლო წლის ვადით (სექტემბრიდან 20 მაისამდე), მაგრამ მოსარჩელე, როგორც მასწავლებელი ზაფხულის პერიოდში სექტემბრის შუა რიცხვებამდე იმყოფებოდა კუთვნილ ფასიან შვებულებაში და იღებდა შესაბამის ანაზღაურებას, რაც ნიშნავს იმას, რომ შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა უწყვეტად და შრომითი სტაჟის წყვეტას ადგილი არ ჰქონია. რაც შეეხება პერიოდს 2016 წლის სექტემბრიდან 01 დეკემბრამდე (რა პერიოდშიც არ არსებობს შრომის ხელშეკრულება) აღნიშნული გარემოება არ უნდა იქნას განმარტებული მოსარჩელის საზიანოდ შემდეგ გარემოებათა გამო: მოსარჩელე სექტემბრის შუა რიცხვებიდან 2016 წლის 01 დეკემბრამდეც აგრძელებდა მუშაობას 2015 წლის ხელშეკრულების საფუძველზე და იღებდა ხელფასს.

შრომითი ხელშეკრულება ამ პერიოდში არ შეწყვეტილა, ანუ სახეზე არ არის

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველი - „მხარეთა წერილობითი შეთანხმება“. „თუ დასაქმებულს სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინება არ მიუღია ხელშეკრულება არ ჩაითვლება შეწყვეტილად“. (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 20 მარტის განმარტება საქმეზე №ას-6-6-2014). საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის თანახმად კი ნების გამოვლენა ნამდვილია, როცა იგი მეორე მხარეს მოყვას. მოცემულ შემთხვევაში, მ----- გ----- 2013 წლიდან 2017 წლის 15 სექტემბრამდე უწყვეტ შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან და არანაირი შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე მას არ მიუღია. ამდენად, შრომის კოდექსის 6-ე მუხლის 1³-ე ნაწილის თანახმად მის მიმართ ვადიანი შრომის ხელშეკრულება ორჯერ და მეტჯერ თანმიმდევრობით იდებოდა და მათი ხანგრძლივობა აღემატებოდა 30 თვეს, რის გამოც უნდა ჩაითვალოს, რომ მასთან დადებულია უვადო შრომის ხელშეკრულება, შესაბამისად, დამსაქმებელმა დაარღვია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი, კერძოდ ამ მუხლის პირველი და მე-2-ე ნაწილებით გათვალისწინებული წესი და ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტით ისე გაათავისუფლა მოსარჩელე, რომ არც სამი დღით და არც 30 დღით ადრე წერილობით არ გაუფრთხილებია იგი და მოსარჩელეს არც ამ მუხლით განსაზღვრული კომპენსაცია არ მიუღია. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, სკოლის ადმინისტრაციის მხრიდან სამოქალაქო კოდექსის 50-54-ე მუხლების თანახმად გამოვლენილი ნება ბათილად უნდა ჩაითვალოს. ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს კი წარმოადგენს ის, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად „დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომის ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს იგი ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“.

შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.

დადგენილია და სადავო არაა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის საშუალო თვიური ანაზღაურება შეადგენდა 516 (ხუთას თექვსმეტი) ლარს. შესაბამისად მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური გათავისუფლებიდან, ანუ 2----- გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილი უვადო

ხელშეკრულებასთან მიმართებაში. მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებებით დგინდება, რომ ხელშეკრულებებში ფიქსირდება წყვეტა. კერძოდ, პირველი ხელშეკრულება გაფორმდა 2013 წლის 16 სექტემბრიდან 2014 წლის 16 სექტემბრამდე ვადით, ხოლო შემდეგი 2014 წლის 15 სექტემბრიდან 2014 წლის სასწავლო წლის დასრულებამდე, ანუ 2015 წლის 12 ივნისამდე. ანუ წყვეტა ფიქსირდება 93 კალენდარული დღე. შემდეგი ხელშეკრულება გაფორმდა 2016 წლის 01 დეკემბრიდან 2017 წლის 15 სექტემბრამდე ვადით, ანუ კვლავ ფიქსირდება წყვეტა 77 კალენდარული დღე. გათვალისწინებით იმისა, რომ მხრებს შორის იდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, დამსაქმებელს არ ჰქონდა ვალდებულება გამოეყენებინა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილები.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების 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.

საქართველოს 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.

ამავე კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

**4.1. მოსარჩელემ 2013 წელს დაიწყო მუშაობა ნ-----
----- საჯარო სკოლაში, დ----- მასწავლებლად
(ბრძანება №-, 1-----.) (იხ.: შრომის წიგნაკი, ტ.1, ს.ფ. 21,22, 06.06.2017წ.
ცნობა, ტ.1. ს.ფ. 23).**

**მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის 2-----
----- N- ბრძანებით (ტ.1, ს.ფ. 26).**

4.2. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 და 1¹ ნაწილების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით,

განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. ამავე მუხლის 1³ ნაწილით, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

აპელანტი გადაწყვეტილებას ასაჩივრებს იმ საფუძველით, რომ მხარეთა შორის გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებებს შორის არის წყვეტა, ხელშეკრულებები არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს მიმდევრობით დადებულად და მოსარჩელესთან დადებული იყო არა უვადო, არამედ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება.

პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე მოსარჩელესთან არსებული შრომითი ურთიერთობა ექცევა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის რეგულირების სფეროში და მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენს უვადო შრომითი ხელშეკრულებას, შემდეგ გარემოებათა გამო:

**4.2.1. 16.09.2013წ. მ----- გ-----სა და სსიპ ნ-----
----- საჯარო სკოლას შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება №--
და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2014 წლის 16 სექტემბრამდე
(ტ.1, ს.ფ. 163-166).**

**4.2.2. 15.09.2014წ. მხარეთა შორის გაფორმდა შრომის ხელშეკრულება №---
და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის სასწავლო წლის
დამთავრებამდე.**

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის, 2010 წლის 3 სექტემბერის, საჯარო სკოლებში სასწავლო წლის დასრულებისა და არდადეგების დაწყებისა და დასრულების თარიღების განსაზღვრის შესახებ, N 84/6 ბრძანების თანახმად საქართველოს ყველა საჯარო სკოლაში სასწავლო წლის დაწყების თარიღად განისაზღვროს 15 სექტემბერი, ხოლო დასრულების თარიღად 15 ივნისი. თუ 15 სექტემბერი ემთხვევა უქმე ან დასვენების დღეს, სასწავლო წელი დაიწყოს 15 სექტემბრის შემდგომ პირველ სამუშაო დღეს; თუ 15 ივნისი ემთხვევა უქმე ან დასვენების დღეს, სასწავლო წელი დასრულდეს 15 ივნისამდე ბოლო სამუშაო დღეს. **ამდენად, დგინდება, 2014 წლის სასწავლო წლის დასრულების თარიღად ზემოაღნიშნული ბრძანების შესაბამისად მიიჩნევა 2015 წლის 15 ივნისი, ხოლო სასწავლო წლის დაწყების თარიღად 15 სექტემბერი.**

**4.2.3. 14.09.2015წ. მხარეთა შორის გაფორმდა შრომის ხელშეკრულება
და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 14 სექტემბრამდე
(ტ.1, ს.ფ. 169-170).**

4.2.4. 01.12. 2016წ. მხარეთა შორის გაფორმდა შრომის ხელშეკრულება და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 15 სექტემბრამდე (ტ.1, ს.ფ. 53-55).

რაც შეეხება პერიოდს 2016 წლის სექტემბრიდან 01 დეკემბრამდე, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილია და სააპელაციო საჩივრით შედაკებული არ არის, რომ აღნიშნული ხელშეკრულება ვერ იქნა მოძიებული ყოფილი დირექტორის გარდაცვალების გამო, თუმცა მხარეები სადავოდ არ ხდიან, იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე 2016 წლის სექტემბრიდან, ანუ სასწავლო წლის დაწყებიდან 01 დეკემბრამდეც მუშაობდა და იღებდა ხელფასს, რაც დასტურდება კიდევ სს „----- ანგარიშის ამონაწერიდან (იხ.: გადაწყვეტილება, ტ.1, ს.ფ. 212).

ამდენად, დადგენილია და მხარეთა შორის სადავო არ არის, რომ მოსარჩელესთან 2013 წლის 13 სექტემბრიდან გათავისუფლებამდე ოთხჯერ დაიდო შრომის ხელშეკრულება. რაც შეეხება მითითებას მასზედ, რომ 15.09.2014წ. ხელშეკრულება დაიდო რა სასწავლო წლის ვადით (ანუ მინისტრის, 2010 წლის 3 სექტემბრის ბრძანების მიხედვით, 15.06.2015წ. ჩათვლით), ხოლო მომდევნო ხელშეკრულება გაფორმდა სექტემბერში, ხელშეკრულებები არ შეიძლება მივიჩნიოთ მიმდევრობით დადებულად, პალატა მიუთითებს, რომ როგორც საქმის მასალებით დგინდება, მომდევნო ხელშეკრულება გაფორმებული იქნა სასწავლო წლის დაწყებისთანავე, 14.09.2015წ., ხოლო რაც შეეხება ზაფხულის პერიოდს, საქმეში წარმოდგენილი სახელფასო ამონაწერებით დგინდება, რომ მოსარჩელეს, ისევე როგორც წინა წლებში ზაფხულის ამავე პერიოდის მსგავსად, ჩვეულებრივ ერიცხებოდა შრომითი ანაზღაურება - ხელფასი (ტ.1, ს.ფ. 174, 171-179). შესაბამისად, გასაზიარებელია გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემული მსჯელობა მასზედ, რომ მოსარჩელე როგორც მასწავლებელი ზაფხულის პერიოდში სექტემბრის შუა რიცხვებამდე იმყოფებოდა კუთვნილ ფასიან შვებულებაში და იღებდა შესაბამის ანაზღაურებას, რაც ნიშნავს იმას, რომ შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა უწყვეტად და შრომითი სტაჟის წყვეტას ადგილი არ ჰქონია. სადავო არ არის, ასევე, რომ მოსარჩელე 2016 წლის სექტემბრიდან, ანუ სასწავლო წლის დაწყებიდან 01 დეკემბრამდეც მუშაობდა და იღებდა ხელფასს, რაც დასტურდება კიდევ სს „----- ანგარიშის ამონაწერიდან (ტ.1, ს.ფ. 176,177).

ის გარემოება, რომ მოსარჩელე უწყვეტად იღებდა შრომის ანაზღაურებას, აპელანტს სადავო არ გაუხდია არც სააპელაციო სასამართლოში წინამდებარე საქმის განხილვის ეტაპზე (15.04.2019წ. სხდომის ოქმი, 16:31:52-16:34:30).

ამდენად, პალატა დადგენილად მიიჩნევს გარემოებას მასზედ, რომ მხარეები იმყოფებოდნენ უვადო შრომითი ურთიერთობაში.

**4.3. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის 2----- N- ბრძანებით, რომლის თანახმად, „სსიპ 6-----
----- საჯარო სკოლის მასწავლებელს, მ----- გ-----ს
კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო
2----- შეუწყდა 2016 წლის 1 დეკემბერს დადებული N-
შრომითი ხელშეკრულება, საფუძველი: სსიპ 6-----**

----- საჯარო სკოლის შინაგანაწესის თავი მე-4, მე-6 მუხლის

„დ“ პუნქტი (ტ.1, ს.ფ. 26). ზემოხსენებული ბრძანების თანახმად არის კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა. კვალიფიკაციის შეუსაბამობა ემყარება იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის მხრიდან სკოლაში არ იყო წარმოდგენილი უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი და არც დიპლომის ნამდვილობის დადასტურების შესახებ სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრიდან შესაბამისი დოკუმენტი და არც საშუალო განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი ატესტატის სახით. გათავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძვლად მითითებულია სკოლის შინაგანაწესის მე-4 თავის მე-6 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი, რაც გულისხმობს განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის დედნის ან ნოტარიულად დამოწმებული მისი ასლის არსებობასა და სკოლაში წარდგენას. გათავისუფლების საფუძვლად მოსარჩელის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა პროცესზე მხარეებს შორის დავის საგანი აღარ გამხდარა. მოპასუხემ აღნიშნულ საფუძველზე აღარ დაამყარა თავისი პოზიცია, ხოლო მოსარჩელემ სადავოდ აღარ განადა აღნიშნული საფუძვლის კანონიერება, რის გამოც სასამართლო განხილვა და მტკიცებულებათა გამოკვლევა აღნიშნული გარემოების გასარკვევად არ განხორციელებულა (იხ.: გადაწყვეტილება, ტ.1, ს.ფ. 212,213). აღნიშნული გარემოება შედაკებული არ არის არც სააპელაციო საჩივრით (ტ.1, ს.ფ. 226-235). მოსარჩელე სადავოდ არ ხდის იმ გარემოებას, რომ მას მუშაობის პერიოდში სკოლაში არ წარუდგენია უმაღლესი განათლების, არც მისი ნამდვილობის დადასტურების შესახებ შესაბამისი დოკუმენტი.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის მიერ წარდგენილი არ ყოფილა არც დოკუმენტის ორიგინალი და არც მისი დამოწმებული ასლი, ვინაიდან როგორც მოსარჩელე განმარტავდა, რომ მას დაკარგული ჰქონდა დიპლომი. დამსაქმებელმა 26.06.2015წ. მიმართა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრს, რათა დაეხუსტებინა, დასრულდა თუ არა საქმისწარმოება დოკუმენტის ნამდვილობის დადგენის შესახებ (ტ.1, ს.ფ. 93). მოპასუხის განმარტებით, სკოლისთვის ცნობილი გახდა საქმისწარმოების დასრულების შესახებ, მაგრამ მათთვის შედეგი უცნობი იყო და მათ არც მოუთხოვიათ ეს ინფორმაცია, ვინაიდან იგი მოიცავდა სხვის პერსონალურ მონაცემებს (იხ.: შესაგებელი, ტ.1, ს.ფ. 77,).

საქმეში წარმოდგენილია სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის 1----- წერილი, რომლითაც „სსიპ ნ-----

----- საჯარო სკოლას ეცნობა მოსარჩელის განცხადებაზე საქმის წარმოების დასრულების თაობაზე (ტ.1, ს.ფ. 92).

დადგენილია, რომ მოსარჩელემ გათავისუფლების შემდეგ - 2017 წლის 19 ოქტომბერს, განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრიდან მიიღო მისი უმაღლესი განათლების დიპლომის ა----- დადასტურება, რაც წარმოადგინა კიდევ სასამართლოში სარჩელთან ერთად (ტ.1, ს.ფ. 24, 25).

სასამართლოში წარდგენილია ასევე თ----- მიერ გაცემული დიპლომი ა-----, სარეგისტრაციო ნომრით 0--, რომლითაც დგინდება, რომ მოსარჩელე მ----- გ-----მ 2005 წელს დაამთავრა თ-----

----- დაწყებითი განათლების პედაგოგიკა და მეთოდოლოგია, მიენიჭა დ----- მასწავლებლის კვალიფიკაცია, რაზეც შესაბამისად გაცემული იქნა დიპლომი ა-----, სარეგისტრაციო ნომრით 0-- (ტ.1, ს.ფ.18).

ამდენად, **დგინდება, რომ აღმოფხვრილია ის საფუძველი, რა საფუძველითაც მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან - სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის 2017 წლის 19 ოქტომბრის დადასტურებით აღიარებულია მოსარჩელის სახელზე გაცემული დიპლომის ნამდვილობა.** ამასთან, საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ დამსაქმებლისთვის

ცნობილი იყო ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრში ჯერ კიდევ 2015 წლიდან მიმდინარე საქმის წარმოების თაობაზე, თუმცა დამსაქმებელი არ დაელოდა ადმინისტრაციული ორგანოსგან შესაბამისი დადასტურების მიღებას და დასაქმებული უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის წარუდგენლობის საფუძველით გაათავისუფლა სამსახურიდან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველების კვლევისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება. ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძველის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა (სუსგ № ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად ცნო ბათილად დამსაქმებლის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე. ახალქალაქის რაიონული სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სამართლიანობის, კანონიერებისა და მხარეთა კეთილსინდისიერების პრინციპების, შრომითი დავის განხილვისას მხარეთა შორის თანაზომიერი ბალანსის დაცვის გათვალისწინებით, დასაბუთებულია და კანონიერი, შესაბამისად, არ არსებობს დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

4.4. 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 სახელმწიფოები 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.

ეჭვს 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.

4.5. პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის თაობაზე.

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

ამდენად, სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის კანონით გათვალისწინებულ თანმდევ შედეგს წარმოადგენს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა. ამისათვის, პირველ რიგში, უნდა გაირკვეს, არსებობს თუ არა აღნიშნული თანამდებობა. დავის განხილვის ეტაპზე მოპასუხე მხარის მიერ სადავო არ გამხდარა ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ის თანამდებობა, რომელსაც მოსარჩელე იკავებდა უკანონოდ დათხოვნამდე, დღესაც არსებობს.

4.5. 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 დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტით მოპასუხემ მოსარჩელეს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. შესაბამისად, მოსარჩელისათვის მიყენებული ზიანი განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით სამსახურში აღდგენამდე.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სასამართლომ უდავოდ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის საშუალო თვიური ანაზღაურება შეადგენდა 516 ლარს (გ.1, ს.ფ. 219). პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საშუალო თვიური ანაზღაურების დაანგარიშებასთან და მის ოდენობასთან მიმართებაში სააპელაციო საჩივარი რაიმე მსჯელობას არ შეიცავს. აპელანტის წარმომადგენელმა აღნიშნულის თაობაზე მიუთითა სასამართლოს ზეპირ სხდომაზე, თუმცა შემოიფარგლა მხოლოდ ზოგადი მითითებით და ვერ განმარტა, კონკრეტულად რა თანხას შეადგენდა განთავისუფლებამდე მოსარჩელის საშუალო ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება (15.04.2019წ. სხდომის ოქმი, 16:47:55- 16:48:42). საყურადღებოა ის გარემოებაც, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დაკისრებული ოდენობა შესაბამისობაშია საბანკო ანგარიშის მონაცემებით მოსარჩელისთვის ყოველთვიურად დარიცხული შრომითი ანაზღაურების სახით დარიცხულ ოდენობასთან (გ.1, ს.ფ. 171-179). ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოპასუხეს მართებლად დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ 2----- იძულებითი განაცდურის სახით 516 ლარის გადახდა ყოველთვიურად, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული, კანონიერია და სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველებს.

6. საპროცესო ხარჯი

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილით, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში

– განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენელი შუამდგომლობს წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯის ანაზღაურების თაობაზე. საქმეში წარმოდგენილი მ----- გ----- მიერ წარმომადგენლის, ე----- ა----- საბანკო ანგარიშზე საადვოკატო მომსახურების სახით 500 ლარის ოდენობით თანხის შეტანის დამადასტურებელი დოკუმენტი (ერთვის 15.04.2019წ. სხდომის ოქმს, ტ. 2). პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ წარმომადგენელი ე----- ა----- მოსარჩელეს წარმოადგენდა როგორც რაიონულ, ისე სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოებში. პალატას მიაჩნია, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლით გათვალისწინებული ოდენობის ფარგლებში აპელანტს უნდა დაეკისროს ადვოკატის მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით. აპელანტი გათავისუფლებულია სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ და ა ა დ გ ი ნ ა

1. სსიპ ნ----- საჯარო სკოლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს ახალქალაქის რაიონული სასამართლოს 11.04.2018წ. გადაწყვეტილება.
3. სსიპ ნ-----ს მ----- გ----- სასარგებლოდ დაეკისროს საადვოკატო მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ოთარ სიჭინავა