



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

12 ივნისი, 2019 წელი

თბილისი

ქ.

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო**  
**სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლე - რევაზ ნადარაია**

**სხდომის მდივანი - მარიამ ცისკარიშვილი**

**აპელანტი** - ა----- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ა  
**წარმომადგენელი** - პ-----ე

**მოწინააღმდეგე მხარე** - ნ-----ა ი-----ა  
**წარმომადგენლები**: მ-----ი

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება** - რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის  
17 იანვრის გადაწყვეტილება

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

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

**ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი**

**1.** მოსარჩელე ნ-----ა ი-----ამ სარჩელით მიმართა რუსთავის საქალაქო  
სასამართლოს მოპასუხე ა----- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----  
-----ის მიმართ შემდეგი მოთხოვნებით:

**1.1.** ბათილად იქნას ცნობილი ა----- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----  
-----ის 2----- ბრძანება ნ-----ა ი-----ას სამსახურიდან  
გათავისუფლების შესახებ.

**1.2.** აღდგენილ იქნას ნ-----ა ი-----ა ა----- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----  
-----ო დ-----ის წ-----ის თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხე ა---- გ-----ის მ-----ის ს----- ს-----ო დ-----ას ნ-----ა ი-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 1 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილებით ნ-----ა ი-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდა.

3.1. ბათილად იქნა ცნობილი ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის დირექტორის ჯ-----ის 2----- ბრძანება ნ-----ა ი-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

3.2. ნ-----ა ი-----ა აღდგენილ იქნა ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის წ-----ის თანამდებობაზე.

3.3. ა---- გ-----ის მ-----ის ს----- ს-----ო დ-----ას ნ-----ა ი-----ას სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2018 წლის 01 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 644 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

3.4. მოპასუხე ა---- გ-----ის მ-----ის ს----- ს-----ო დ-----ას ნ-----ა ი-----ას სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.

3.5. მოპასუხე ა---- გ-----ის მ-----ის ს----- ს-----ო დ-----ას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა 695.52 ლარის გადახდა.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----მა ს-----ო დ-----ამ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა.

**5. აპელანტის - ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები:**

5.1. აპელანტის განმარტებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უკანონოა როგორც სამართლებრივი, ისე ფაქტობრივი დასაბუთებულობის თვალსაზრისით. კერძოდ, სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა და არასწორად განმარტა გამოყენებული სამართლის ნორმები. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არაკანონიერია არა მხოლოდ სადავო საკითხის მატერიალურ-სამართლებრივი შეფასების თვალსაზრისით, არამედ იმ კუთხითაც, რომ იგი გამოტანილია საპროცესო სამართლის ნორმების არსებითი დარღვევით, რაც გამოიხატა იმაში, რომ საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებებსა და მტკიცებულებებს მცდარი სამართლებრივი შეფასება მიეცა, ხოლო მთელ რიგ მნიშვნელოვან გარემოებებზე გადაწყვეტილება საერთოდ არ

შეიცავს მსჯელობას.

შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება მიღებულია საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური გამოკვლევა-შეფასების გარეშე, რითაც დარღვეულ იქნა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მოთხოვნა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სახეზეა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლები, რომლებიც გათვალისწინებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“, „ბ“, „გ“ ქვეპუნქტებით, იმავე მუხლის მე-3 ნაწილით და 394-ე მუხლის „ე1“ ქვეპუნქტით.

**5.2.** აპელანტის განმარტებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი უსწორობა იმაში მდგომარეობს, რომ მოცემულ საქმეზე ნ-----ა ი-----ას მიერ წარმოდგენილი სარჩელი, მისი ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლის ჭრილობი, არ ქმნიდა მოთხოვნის დაკმაყოფილების მატერიალურ-სამართლებრივ წინაპირობებს და შესაბამისად, აპელანტის მიერ გამოცემული ბრძანების არამარლთხომიერად მიჩნევის შესაძლებლობას.

მოცემულ საქმეზე მხარეთა ახსნა-განმარტებებით ცალსახად დადგინდა, რომ ნ-----ა ი-----ა მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ 2-----ს გამოცემული ბრძანებით გადაყვანილ იქნა წ-----ის პოზიციაზე, რომელითაც მისი დასაქმების პერიოდი იმავე წლის ბოლომდე, ერთი წლის მანძილზე, უწყვეტად გაგრძელდა, ხოლო 2018 წლის 03 იანვარს ნ-----ა ი-----ას პოზიციად ისევ ის თანამდებობა (წ-----ი) იქნა განსაზღვრული, რომელიც მას 2-----იდან მოყოლებული 2-----ით დათარიღებული ხელშეკრულების გაფორმებამდე ეკავა. მაშასადამე, ამ ფაქტობრივი მოცემულობის ფონზე, 2-----ის ხელშეკრულება არ წარმოადგენს თვისობრივად ახალი შრომითი ურთიერთობის დაწყების საფუძველს, არამედ იგი ცალსახად მანამდე არსებული შრომითი ხელშეკრულების კიდევ ერთი თვით გაგრძელების (და არა ახალი ერთთვიანი ხელშეკრულების დადების) თაობაზე მხარეთა მიერ გამოვლენილი ნების ამსახველი შეთანხმებაა, რომლითაც ორივე მხარემ დაადასტურა თავისი სურვილი, რომ მათ შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდებოდა ერთი თვის თავზე, ანუ მხარეებმა ხელშეკრულების შეწყვეტა დაუკავშირეს კონკრეტული თარიღის დადგომას, რაც სამართლებრივად იმასაც გულისხმობს, რომ რეალურად მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება მათივე ერთობლივი შეთანხმებით შეწყდა. ამგვარი შინაარსის შეთანხმება კი, სრულ შესაბამისობაშია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის როგორც „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ საფუძველთან - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ვადის გასვლით, ისე „ე“ ქვეპუნქტში მოცემულ საფუძველთან - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა შეთანხმებით.

აპელანტის მოსაზრებით, აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ 2-----ს გამოცემული ბრძანებით ნ-----ა ი-----ას რეალურად მხოლოდ დაკავებული პოზიციის სახელწოდება შეეცვალა, ხოლო მანამდე არსებული შრომითი ხელშეკრულების სხვა პირობები, მათ შორის, მოქმედების ერთწლიანი ვადა, უცვლელი დარჩა. შესაბამისად, 2-----ს გამოცემული ბრძანება არ წარმოადგენდა ახალი და მითუმეტეს განუსაზღვრელი ვადის მქონე შრომითი

ხელშეკრულების დადების ამსახველ დოკუმენტს. ამდენად, მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მართლზომიერად განხორციელდა. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების არაკანონიერად მიჩნევის საფუძველს ის გარემოებაც წარმოადგენს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები, მათ შორის 03.01.2018 წლის შრომითი ხელშეკრულების ბათილობა, რომლებზე დაფუძნებითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა, პრაქტიკულად სასამართლომ განსაზღვრა, რადგან ფაქტია, რომ მათზე მოსარჩელეს არ მიუთითებია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო გასცდა თავის კომპეტენციას და მხარის საპროცესო უფლებებში შეიჭრა, რითაც დაარღვია დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპი.

## **ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო    ნ ა წ ი ლ ი**

**სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:**

6. 2016 წლის 19 სექტემბერს ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის დირექტორს და ნ-----ა ი-----ას შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N----, რომლის თანახმად, დასაქმებულმა იკისრა ვალდებულება შეესრულებინა ს-----ის სამსახურეობრივი უფლებამოსილება. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 19 სექტემბრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრამდე, ხოლო დასაქმებულის ხელფასი - 500 ლარი საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით (შრომითი ხელშეკრულება N----).

7. ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის დირექტორის 2-----ის N- ბრძანებით, ნ-----ა ი-----ა გადაყვანილი იქნა წ-----ის თანამდებობაზე 2-----იდან (ბრძანება N-).

8. ა---- გ-----ის მ-----ის ს----- ს-----ო დ-----ასა და ნ-----ა ი-----ას შორის 2018 წლის 03 იანვარს დაიდო N-- შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2-----იდან 2018 წლის 31 იანვრის ჩათვლით პერიოდი (შრომითი ხელშეკრულება N--).

9. 2018 წლის 11 იანვრის N-- მიმართვის თანახმად, ნ-----ა ი-----ას ეცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, 2018 წლის 31 იანვრიდან ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ა მასთან წყვეტდა შრომით ურთიერთობას (მიმართვა N--).

10. ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის 2----- ბრძანების თანახმად, ნ-----ა ი-----ა წ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 01 თებერვლიდან (ბრძანება N--).

**11. პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილებას ნ-----ა ი-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის 2----- ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით და დამატებით განმარტავს შემდეგს:**

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

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღწეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დასტურდება, რომ ა----- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის 2016 წლის 19 სექტემბრის N--3 ბრძანებით, ნ-----ა ი-----ა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დაინიშნა აღნიშნულ დ-----აში ს-----ად (შტატგარეშე თანამშრომლად) 2016 წლის 19 სექტემბრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრამდე. 2-----ის N- ბრძანებით ა----- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის ს-----ი ნ-----ა ი-----ა გადაყვანილ იქნა წ-----ის შტატში ანუ 2-----იდან იგი დაინიშნა აღნიშნულ თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით, ხოლო 2-----ის ხელშეკრულებით ნ-----ა ი-----ა გადაყვანილ იქნა მოკლევადიან შრომით ხელშეკრულებაზე და მითითებული ხელშეკრულება ძალაში იყო 2-----იდან 2018 წლის 31 იანვრის ჩათვლით.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეებს შორის 2018 წლის 03 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად 2-----იდან 31 იანვრამდე პერიოდი განისაზღვრა, ეწინააღმდეგებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup>

ნაწილის დანაწესს, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველი იყო. სასამართლომ განმარტა, რომ აღნიშნული ნორმა (საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> ნაწილი) განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით, რაც განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში. შესაბამისად, 1 წელზე ნაკლებ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებშია შესაძლებელი, რასაც ადგილი არ ჰქონია.

პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. ამავე მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, კი ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

აპელანტის განმარტებით, მხარეთა შორის არსებული, ბოლო - 2-----ის ხელშეკრულება არ წარმოადგენს თვისობრივად ახალი შრომითი ურთიერთობის დაწყების საფუძველს, იგი მანამდე არსებული შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაა და ამ ხელშეკრულებით მხარეები ფაქტობრივად შეთანხმდნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მითითებულ პოზიციას, ვინაიდან მხარეები - ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ა და ნ-----ა ი-----ა 2-----იდან იმყოფებოდნენ განუსაზღვრელი ვადით შრომით ურთიერთობაში უფლებამოსილი პირის მიერ გაცემული ბრძანების საფუძველზე, ხოლო დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობაში გადაყვანა მოხდა იმგვარად, რომ ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის მიერ არ გამოცემულა ბრძანება უვადო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რაც იმას ნიშნავს, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა ფაქტობრივად მოქმედ თანამშრომელთან, რომელიც უვადოდ იყო დანიშნული თავის პოზიციაზე.

რაც შეეხება თვითონ ხელშეკრულების დადების საფუძვლების კანონიერებას, თავის მხრივ ის არ არის დადებული საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> პუნქტის საფუძველზე. საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>1</sup> პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. ამავე მუხლის 1<sup>2</sup> ნაწილის მიხედვით,

გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. აღნიშნული ნორმის ანალიზიდან გამომდინარე, ერთმნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან ერთ წელზე ნაკლები ვადით შრომის ხელშეკრულების დადების უპირობო საფუძველია შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> პუნქტის გათვალისწინებული ერთ-ერთი საფუძვლის არსებობა, რასაც ადგილი არ ჰქონია მოცემულ შემთხვევაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმაჯობებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

აღნიშნული მუხლის ანალიზიდან გამომდინარე, ნათელია, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულება ეწინააღმდეგება საქართველოს ორგანული კანონს - საქართველოს შრომის კოდექსს და ამავდროულად აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, ის უპირობოდ არის ბათილი.

ა---- გ-----ის მ-----ის ს----- ს-----ო დ-----ასა და ნ-----ა ი-----ას შორის დადებული 2-----ის შრომითი ხელშეკრულების თანახმად დადგენილია, რომ მხარეთა შორის ერთი თვის ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძვლად არ არის მითითებული საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველი, რაც ასეთი ტიპის ხელშეკრულების დადების უპირობო საფუძველია. აქედან გამომდინარე, ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ასა და ნ-----ა ი-----ას შორის 2018 წლის 03 იანვარს დადებული შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტიდან გამომდინარე არის უკანონო.

ვინაიდან ნ-----ა ი-----ას 2-----ის ხელშეკრულების დადებისას ეკავა ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული წ-----ის პოზიცია ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის დირექტორის 2-----ის ბრძანების საფუძველზე, რაც თავის მხრივ ნიშნავს იმას, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება, ამ პირობებში, მოქმედ თანამშრომელთან ახალი, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, რომელიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას და ამავდროულად ეს ხელშეკრულება დადებულია შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დარღვევით, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ის არის ბათილი.

გამომდინარე იქედან, რომ ახალი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემდეგ ნ-----

—ა ი-----ა ახორციელებდა იგივე საქმიანობას, რასაც 2-----ის შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებამდე ახორციელებდა და მას საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> პუნქტით გათვალისწინებული დამატებითი სამუშაოების შესრულება არ დაკისრებია, პალატა რწმუნდება იმაში, რომ ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----მა ს-----ო დ-----ამ ნ-----ა ი-----ასთან 2018 წლის 03 იანვარს გაფორმებული ხელშეკრულებით ხელოვნურად, შენიღბულად შექმნა პირობები იმისათვის, რომ იგი გაეთავისუფლებინა დაკავებული პოზიციიდან თითქოსდა კანონიერად, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

პალატა აღნიშნავს, რომ კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. პალატა განმარტავს, რომ ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ, სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად. უფლების მართლზომიერად გამოყენების კონტექსტში კი, დაუშვებელია უვადოდ დასაქმებული პირის ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე გადაყვანა მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლების მოჩვენებითი, შენიღბული მართლზომიერი საფუძველი შეიქმნას. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებულის ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე გადაყვანა იმ მიზნით, რომ ვადის ამოწურვის შემდეგ იგი სამსახურიდან გათავისუფლდეს, გარდა იმისა, რომ კანონისაწინააღმდეგოა, დასაქმებულთა თანაბარი მოპყრობის მოტივებიდან გამომდინარე, სახიფათოცაა, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „ვადის ამოწურვის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს (იხ. სუსგ Nას-940-890-2015წ; 22 თებერვალი, 2016 წელი).

ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----მა ს-----ო დ-----ამ ნ-----ა ი-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მიუთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. ვინაიდან პალატის მიერ მიჩნეულ იქნა, რომ ა----- გ-----ის მ-----ის ს----- ს-----ო დ-----ასა და ნ-----ა ი-----ას შორის 2018 წლის 03 იანვარს დადებული შრომითი ხელშეკრულება არის უკანონო, ამ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვაზე მითითებით ნ-----ა ი-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაც არის უკანონო და ის ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. 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 წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, იმის გათვალისწინებით, რომ საქმის გარემოებების შესწავლის შედეგად დადგინდა ნ-----ა ი-----ას უვადო შრომითი ხელშეკრულებიდან ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უკანონოდ გადაყვანის ფაქტი, პალატას უკანონოდ მიაჩნია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება სადავო ბრძანებაში მითითებული საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. შესაბამისად, ა----- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის დირექტორის 2----- ბრძანება ნ-----ა ი-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

## **12. სააპელაციო პალატა ნ-----ა ი-----ას მეორე სასარჩელო მოთხოვნასთან - სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებით განმარტავს შემდეგს:**

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე 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.

მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ

სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015 წ).

როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი სამსახურში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ: თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე.

განსახილველ შემთხვევაში, 2019 წლის 23 მაისს გამართულ სასამართლო სხდომაზე, აპელანტის მიერ წარმოდგენილ იქნა გ-----ის მ-----ის მერის 2----- - ბრძანება „არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „გ-----ის მ----- -ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის“ 2----- -ბრძანებაში ცვლილების შეტანის შესახებ, ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის საშტატო ნუსხა და ნ-----ა ი-----ას მიერ მოთხოვნილ - წ-----ის თანამდებობაზე დასაქმებული პირების შრომითი ხელშეკრულებები, რომლის თანახმადაც დასტურდება, რომ ამ ეტაპზე აღნიშნულ ორგანიზაციაში არ არსებობს წ-----ის ვაკანტური პოზიციები (ტომი II, ს.ფ. 120). აღნიშნული ფაქტი თავის მხრივ დაადასტურა ნ-----ა ი-----ამაც 2019 წლის 29 მაისს გამართულ სასამართლო სხდომაზე (29.05.2019 წლის სასამართლო სხდომის ოქმი, 15:17:32-15:17:46 სთ). შესაბამისად, ნ-----ა ი-----ას მიერ მოთხოვნილ პოზიციაზე მესამე პირია დასაქმებული, მისი დასაქმება ობიექტურმა საჭიროებამ განაპირობა და დამსაქმებელი აღნიშნული ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია. ასევე, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ ერთი ადამიანის შრომის უფლების აღდგენით არ შეიძლება სხვების შრომითი უფლებების იგნორირება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგი უნდა იყოს არა სამსახურში აღდგენა, არამედ ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ისათვის ნ-----ა ი-----ას სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრება.

პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის

კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები).

პალატას მიაჩნია, რომ საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას საკვებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.

ამრიგად, დადგენილი სასამართლო პრაქტიკისა და მოცემულ საქმეში არსებული მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, ასევე, ნ-----ა ი-----ას სამუშაო გამოცდილების, მისი ფინანსური მდგომარეობისა და იმ მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინებით, რაც მან უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, პალატას კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიაჩნია ა-----გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის წ-----ის თანამდებობაზე ნ-----ა ი-----ას მიერ მისაღები ხელფასის ერთი წლის ოდენობა, რაც მოცემულ შემთხვევაში 7 728 ლარს (644X12) შეადგენს (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

### **13. სააპელაციო პალატა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, განმარტავს შემდეგს:**

საქართველოს ორგანული კანონის 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.

ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავოობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია: 1) ან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა (ამ შემთხვევაში, მოსარჩელეს ასევე შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება), 2) ან ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად, აღდგენის ნაცვლად, მოითხოვოს კომპენსაცია.

პალატა განმარტავს, რომ განაცდური დამსაქმებელს იმ შემთხვევაში ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი და ამასთან, უკანონოდ დათხოვნილი პირი იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგება.

მოცემულ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ ა----- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის წ-----ის თანამდებობა არ იყო ვაკანტური, პალატამ სამსახურში აღდგენის ნაწილში არ დააკმაყოფილა ნ-----ა ი-----ას სარჩელი და ამ ნაწილში მიიღო მისთვის კომპენსაციის დაკისრების შესახებ გადაწყვეტილება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან პალატა არ დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას სამსახურში აღდგენის ნაწილში და მიაჩნია, რომ აღნიშნული ნაწილის შეცვლით მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მოთხოვნა უსაფუძვლოა და ის არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

**14.** ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმების პროცესუალურ - სამართლებრივ საფუძვლებს, რის გამოც პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება ნ-----ა ი-----ას სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ.

**15.** 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.

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

შესაბამისად, სააპელაციო პალატა ასკვნის, რომ ა----- გ-----ის მ-----ის ს-----  
-ი ს-----ო დ-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს  
ნაწილობრივ და რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის წლის 17 იანვრის  
გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.

**16.** 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. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან  
საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ  
გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების  
განაწილებასაც.

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

განსახილველ შემთხვევაში, სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენდა ნ-----ა ი-----ას  
სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა; ნ-----ა ი-----  
ას აღდგენა ა----- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის წ-----  
-----ის თანამდებობაზე და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 01  
თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 644 ლარის  
ოდენობით.

დავის საგნის ღირებულება თითოეულ მოთხოვნასთან დაკავშირებით  
განსაზღვრულია შემდეგი ოდენობით: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ  
ბრძანების ბათილად ცნობა და სამსახურში აღდგენა - 100 ლარი; იძულებითი  
განაცდური - 23 184 ლარი (644 ლარი X 36 თვე), სულ ჯამში დავის საგნის ღირებულება  
შეადგენს 23 284 ლარს.

ვინაიდან გადაწყვეტილება გაუქმდა სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის  
დაკისრების ნაწილში და ა----- გ-----ის მ-----ის ს-----ს-----ო დ-----  
--ას ნ-----ა ი-----ას სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისრა 7 728 ლარის  
გადახდა, საერთო ჯამში აპელანტის მოთხოვნა დაკმაყოფილდა 34 %-ით და არ  
დაკმაყოფილდა 66 %-ით. შესაბამისად, აპელანტის - ა----- გ-----ის მ-----ის ს-----  
-----ი ს-----ო დ-----ის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო  
ბაჟიდან 927.36 ლარიდან 612.05 ლარი (66 %) უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში  
გადახდილად, ხოლო ნ-----ა ი-----ას, მიუხედავად იმისა, რომ გათავისუფლებულია  
სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის  
53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ა----- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----  
-----ო დ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე  
გადახდილი (927.36 ლარის 34 %) 315.30 ლარის გადახდა. ასევე, ვინაიდან სამსახურში  
აღდგენის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა კომპენსაციის სახით და ა-----

გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ას ნ-----ა ი-----ას სასარგებლოდ საბოლოოდ დაეკისრა 7 728 ლარის გადახდა, ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს დაკმაყოფილებული მოთხოვნის 3 %, რაც მოცემულ შემთხვევაში შეადგენს 231.84 ლარს.

## **სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ**

### **გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:**

1. ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
2. გაუქმდეს რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილება ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის წ-----ის თანამდებობაზე ნ-----ა ი-----ას აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და სახელმწიფო ბაჟის განაწილების ნაწილში (გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3, მე-4, მე-5 და მე-6 პუნქტები) და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ა---- გ-----ის მ-----ის ს----- ს-----ო დ-----ას ნ-----ა ი-----ას სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისროს 7 728 ლარის გადახდა (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).
4. ნ-----ა ი-----ას ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი 315.30 ლარის გადახდა;
5. ა---- გ-----ის მ-----ის ს----- ს-----ო დ-----ას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 231.84 ლარის გადახდა.
6. აპელანტის - ა---- გ-----ის მ-----ის ს-----ი ს-----ო დ-----ის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი 927.36 ლარიდან 612.05 ლარი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.
7. დანარჩენ ნაწილში რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად.
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
9. 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  
ნადარაია**

**რევაზ**