

საქმე №330210016001535166

საქმე №2ზ/5389-18



თბილისის სააპელაციო

სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

03 მაისი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

I აპელანტი - ე---- ბ-----ი (მოსარჩელე)
წარმომადგენელი- ნ-----ი ზ-----, ბ--- ვ----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „მ-----ი“ (მოპასუხე)

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

II აპელანტი - შპს „მ-----ი“ (მოპასუხე)
წარმომადგენელი - მ----- მ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - ე---- ბ-----ი (მოსარჩელე)
წარმომადგენელი- ნ-----ი ზ-----, ბ--- ვ----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 19 ივნისის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე ე---- ბ-----მა თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე შპს „მ-----ის“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „პ-----ი 2----ის“ 2016 წლის 8 სექტემბრის ბრძანება ე---- ბ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; ე---- ბ-----ი აღდგენილ იქნეს შპს „მ-----

-----ში“ ოფის მენეჯერის თანამდებობაზე; შპს „მ-----ს“ ე---- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, მისი ყოველთვიური ხელფასის, 1000 ლარის ოდენობით. შპს „მ-----ს“ ე---- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლოს სახით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე სახელფასო დავალიანების 0,07%-ის გადახდა;

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 19 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და ბათილად იქნა ცნობილი შპს „პ-----ი 2----ის“ 2016 წლის 8 სექტემბრის ბრძანება ე---- ბ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; შპს „მ-----ს“ ე---- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლებიდან, 2016 წლის 8 სექტემბრიდან 2017 წლის 14 მარტამდე პერიოდში, მისი ყოველთვიური ხელფასის, 1000 ლარის ოდენობით; სარჩელი სამსახურში აღდგენის, 2017 წლის 14 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, ასევე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე ანაცდური თანხის 0,07%-ის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა; შპს „მ-----ს“ ე---- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის, ასევე იურიდიული მომსახურების სახით 240 ლარის ანაზღაურება; შპს „მ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 80 ლარის ოდენობით.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება ე---- ბ-----მა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. ასევე, გადაწყვეტილება შპს "მ-----მა" სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

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:

5. 2016 წლის 14 მარტს მხარეთა შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ე---- ბ-----ი დასაქმდა შპს „პ-----ი-2----“-ში ოფის მენეჯერის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური შრომის სარგო განისაზღვრა 1000 ლარით.

6. ხელშეკრულება ძალაშია 2016 წლის 14 მარტიდან და მოქმედებს 2017 წლის 1 იანვრამდე (2.1.პუნქტი). ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის მიხედვით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ მათ შორის შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 1 იანვრიდან გაგრძელდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი ახალი შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდება მხარეებს შორის, წინააღმდეგ შემთხვევაში 2017 წლის 1 იანვრიდან მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდება. ხელშეკრულების მე-3 მუხლით

განსაზღვრული იქნა მხარეთა უფლებები და ვალდებულებები, რომლის მიხედვითაც დაქირავებულის ვალდებულებებია: ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაო, დამქირავებლის დავალებები, მოთხოვნები, მითითებები; პასუხი აგოს დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვან შესრულებაზე (3.3.1. პუნქტი). (ს.ფ.16-18).

7. შრომითი ხელშეკრულების არსებობის პერიოდში მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

8. შპს „პ-----ი 2---“-მა შეიცვალა საფირმო სახელწოდება შპს „მ-----ით“

9. შპს „პ-----ი 2---“-ის 2016 წლის 8 სექტემბრის N210 ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის I-ლი ნაწილის „ვ“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე ე----- ბ-----ი 2016 წლის 8 სექტემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა(ს.ფ. 19-20).

10. სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ განსახილველ შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით დადგენილი წესის საწინააღმდეგოდ, მოსარჩელის სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლებას ჰქონდა ადგილი.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს განმარტოს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *Ultima Ratio*-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებებს, როდესაც კანონმდებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლები შეძლებისდაგვარად სრულად ჩამოაყალიბა.

პალატა იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოს დასკვნას, იმასთან დაკავშირებით, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს შრომითი ვალდებულებები არ დაურღვევია.

11. უდავოა, რომ მოდავე მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით 2017 წლის 14 მარტამდე დაიდო.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს, რომელიც მხარეთა შორის შეთანხმებას საჭიროებს. ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე, როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრულია ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი. განუსაზღვრელია ვადა, როდესაც მოვლენის დადგომა სარწმუნოა, მაგრამ უცნობია მისი დადგომის ზუსტი თარიღი. **როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოდაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში არსებობს განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება**, ხოლო, როდესაც ასეთი თარიღი არ არის განსაზღვრული და იგი არც ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს იგულისხმება განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება **(საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 8 აპრილის განჩინება საქმეზე *ნას-804-769-2014*.) განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კონკრეტულ თარიღს, 2016 წლის 8 სექტემბერს დაუკავშირეს.**

განსახილველ შემთხვევაში, შპს „პ-----ი 2---“-ის 2016 წლის 8 სექტემბრის N210 ბრძანებით ე----- ბ-----ი 2016 წლის 8 სექტემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, გათავისუფლების საფუძვლად კი მითითებულია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, ასევე სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. საქმის მასალებში არ მოიპოვება სხვა რაიმე სახის მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა შესაგებელში მითითებული გარემოებები მოსარჩელისათვის დაკისრებული ფუნქციების არაჯეროვნად შესრულების, მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის თაობაზე. წარმოდგენილი მტკიცებულებებით თანამშრომლებისა და კლიენტების პრეტენზიების არსებობის ფაქტი ე----- ბ-----ის მიმართ არ დასტურდება. **პალატას მიაჩნია, რომ ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე მოპასუხემ სამსახურიდან გაათავისუფლა ე----- ბ-----ი, რითაც მოპასუხის მიერ დარღვეულ იქნა მოსარჩელე დასაქმებულის უფლება და დაირღვა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი.**

შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, თუ დადასტურდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონისმიერი საფუძვლის არ არსებობა, ხელშეკრულების მოშლა ყოველგვარი საფუძვლის მითითების გარეშე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად მიიჩნევა.

12. 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. სამუშაოზე აღდგენა, ისევე როგორც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, წარმოადგენს მოპასუხის არამართლზომიერი ქმედების (უკანონოდ გათავისუფლების) შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახეს - მუშაკის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის სახით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით, რომ არ მომხდარიყო დამსაქმებლის მიერ შრომის ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტა, შრომითი ურთიერთობა იარსებებდა 2017 წლის 14 მარტამდე. შესაბამისად, ვინაიდან, დღეისათვის უკვე გასულია მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ, სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია და იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

13. რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის დაკისრებისა და ასევე, მის დაკისრებაზე უარის თქმას, პალატას მიაჩნია, რომ არც აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით არ არის წარმოდგენილი დასაშვები და დასაბუთებული სააპელაციო პრეტენზია.

განსახილველ შემთხვევაში, იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 38.8 (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) სსკ-ის 394.1-ე (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია, მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1-ე (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები.

14. პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი 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 სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტული ქმედებით გამოიხატა, ვიდრე

დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულია ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, აპელანტია (მოპასუხე) ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელის მიერ, მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები.

15. განსახილველ შემთხვევაში, პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ სამართალწარმოების მიმდინარეობისას მოსარჩელის მიერ შედგენილი მტკიცებულებებით, დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევა არ დასტურდება, აპელანტს (მოპასუხეს) ამის საწინააღმდეგო დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) არ წარმოუდგენია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაასკვნა, რომ მოსარჩელეს, სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, ვალდებულება არ დაურღვევია, შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვებოდა, რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევა.

16. პალატა განმარტავს, რომ 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. “ფავორ პრესტატორის” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (შდრ. სუსგ № ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება).

15. სშკ-ის 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, საამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს განაცდური, ვინაიდან, განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით

გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მოითხოვდა დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არამართლზომიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური ხელფასი, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს.

16. სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დანაწესსაც და განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, ზემოაღნიშნულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, კერძოდ, შრომის კოდექსი 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 შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016). **პალატა სრულად ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობასა და დასკვნებს და აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური სახდელი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უკანონო იყო. შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე (ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში) საფუძვლიანი იყო და მართებულად დაკმაყოფილდა. ხოლო მოსარჩელეს სამსახურში აღდგენასა და პირგასამტეხლოს დაკისრებაზე მართებულად ეთქვა უარი.**

17. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

18. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, 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. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, **სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის**

სასარგებლოდ. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ სარჩელზე უარის თქმაში იგულისხმება ასევე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. შესაბამისად, აპელანტების მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, სახელმწიფო ბიუჯეტში უნდა დარჩეს.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 55-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. ე---- ბ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. შპს „მ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
3. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 19 ივნისის გადაწყვეტილება;
4. სასამართლო ხარჯები დაეკისროთ აპელანტებს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
6. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება მის გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების 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 გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნძე