



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-448-19

30 ივლისი 2019 წელი

ქ.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: ირმა პერანიძე

სხდომის მდივანი: თეონა ქიმერიძე

აპელანტი (მოპასუხე)

- ა(ა)იპ მ-----

მ----- ნ-----

წარმომადგენელი

- მ----- ს-----

მოწინააღმდეგე

- ლ----- გ-----

მხარე(მოსარჩელე)

წარმომადგენელი

დავის საგანი

- სამუშაოდან განთავისუფლების
შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა,
სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული

გადაწყვეტილება

- ზუგდიდის რაიონული
სასამართლოს 2019 წლის 01
მარტის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები: მოსარჩელის მითითებით, 2009 წლიდან მუშაობდა ა(ა)იპ მ-----
----- პოზიციაზე.

მესტიის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 20 დეკემბრის №80 განკარგულებით დაიგემა მესტიის მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებული ა(ა)იპ-ების რეორგანიზაცია.

ა(ა)იპ მ-----

----- შერწყმის შედეგად, შეიქმნა ა(ა)იპ მ-----

მ-----

ჩამოყალიბების შემდეგ, მან შრომითი ურთიერთობა გააგრძელა ახალ დამსაქმებელთან. მის სამუშაო აღწერილობას წარმოადგენდა სხვადასხვა ღონისძიებების ორგანიზება, რომელიც ასევე მოიცავდა საველე სამუშაოს, სამსახურის საქმიანობასთან და მის მიზნებთან შესაბამისი მოვალეობების შესრულებას.

მოსარჩელის განმარტებით, მას ჰქონდა ჯანმრთელობის პრობლემები, რაც პერიოდულად ხელს უშლიდა სამსახურში გამოცხადებას.

რეორგანიზაციის შემდგომ, იგი გარკვეული დროის განმავლობაში, ავადმყოფობის გამო ვერ ცხადდებოდა სამსახურში.

სამუშაოდან განთავისუფლებამდე არ მიეცა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციის დამსაქმებლისთვის კანონით დადგენილი წესით მიწოდების შესაძლებლობა, ვინაიდან დირექტორი მის ზარებს არ პასუხობდა. შესაბამისად, ავადმყოფობის შესახებ ინფორმაცია ტელეფონით აცნობა ბუღალტერს.

2018 წლის 20 ივლისს, სამსახურში გამოცხადების შემდეგ შეიტყო, რომ არ მოხდებოდა მისი ნამუშევარის ანაზღაურება, რადგანაც ივლისის თვიდან, იგი აღარ იყო ა(ა)იპ მ-----

----- თანამშრომელი. ამ განმარტების გარდა, დამსაქმებელს მის მიმართ დისციპლინური წარმოების ან გათავისუფლების თაობაზე, რაიმე სახის ინფორმაცია არ

მიუწოდებია.

2018 წლის 6 აგვისტოს, დამსაქმებლისაგან გამოითხოვა დასაბუთება მისი გათავისუფლების თაობაზე.

2018 წლის 16 აგვისტოს, მის პირად ელექტრონულ ფოსტაზე მისული წერილით გაიგო, რომ იგი სამსახურიდან გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

მოსარჩელის მითითებით, მას მუშაობის პერიოდში არასოდეს არ მიუღია ზეპირი ან წერილობითი სახის შენიშვნა, არასოდეს დაკისრებია რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი, შესაბამისად, მისი გათავისუფლება უკანონოა, რის გამოც ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, აღდგენილი უნდა იქნეს სამუშაოზე და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური.

მოპასუხის პოზიცია: მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მიუხედავად შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებისა, მოსარჩელე კეთილსინდისიერად არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, კერძოდ, იშვიათად ცხადდებოდა სამსახურში, არ ინტერესდებოდა იმ საკითხებით, რაც უნდა გადაეჭრა ახლად ჩამოყალიბებულ ა(ა)იპ-ის, რომლის სრული რეორგანიზაცია დასრულდა 2018 წლის 01 აგვისტოს.

მოსარჩელე თვითონ ადასტურებს, რომ ავადმყოფობის გამო ვერ ცხადდებოდა სამსახურში. მას კანონით დადგენილი წესით შესაბამისი ცნობა დამსაქმებლისათვის არ წარუდგენია.

ამდენად, მოსარჩელე კანონით დადგენილი წესით გათავისუფლდა სამსახურიდან, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველები.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი, ა(ა)იპ მ-----
----- დირექტორის 29.06.2018წ. №9
ბრძანება მ----- ს-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების
თაობაზე;

3. მ----- ს----- აღდგენილ იქნეს სამუშაოზე ა(ა)იპ მ-----
-----ი — ღ-----
ორგანიზატორის თანამდებობაზე.
4. ა(ა)იპ მ-----
დაევალოს, აუნაზღაუროს მ----- ს----- იძულებითი
განაცდური 01.07.2018 წ-დან, 01.01.2019 წ-მდე
ყოველთვიურად 440 ლარი (კუთვნილი გადახადების
გამოკლებით), ხოლო 01.01.2019 წ-დან სამსახურში
აღდგენამდე, ყოველთვიურად 300 ლარი (კუთვნილი
გადასახადების ჩათვლით).
5. ა(ა)იპ მ-----,
სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს, სახ. ბაჟის
გადახდა 100 ლარის ოდენობით.

**დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით
პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა შემდეგი
ფაქტობრივი გარემოებები:**

2.1. 03.04.2008წ. მ----- ს----- დაინიშნა მ----- ღ-----
----- ორგანიზატორის თანამდებობაზე.

2.2. 10.01.2018წ. მდგომარეობით, მ----- ს-----ს მუშაობა უშუალო
ხელმძღვანელმა შეაფასა დადებითად და აღნიშნა, რომ სამსახური
მისით ამაყობდა.

2.3. ა(ა)იპ მ----- დაფუძნდა
22.03.2018წ. და დარეგისტრირდა 15.05.2018წ. სამი სუბიექტის: 1-----

----- გაერთიანების შედეგად.

2.4. მ----- ს----- 29.06.2018 წლამდე, ა(ა)იპ მ-----
-----ს თანამშრომელი იყო. იგი სამუშაოდან
გათავისუფლდა ცენტრის დირექტორის ბრძანებით, საქართველოს
შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

აღნიშნულთან დაკავშირებით დისციპლინური წარმოება არ
ჩატარებულა. დასაქმებულისთვის ახსნა-განმარტება არ
ჩამოურთმევიათ.

2.5. საქმეზე წარმოდგენილი სამედიცინო დოკუმენტაციის თანახმად, მ----- ს----- ჰქონდა ჯანმრთელობის პრობლემები, რაც პერიოდულად ხელს უშლიდა სამსახურში გამოცხადებაზე.

2.6. სამსახურიდან დათხოვნამდე, მოსარჩელის ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 400 ლარს (კუთვნილი გადასახადების ჩათვლით).

ა(ა)იპ მ-----ს 2019 წლის ბიუჯეტით დამტკიცებულ საშტატო განრიგში **ლ----- ორგანიზატორის** თანამდებობრივი სარგო შეადგენს 300 ლარს (კუთვნილი გადასახადების ჩათვლით).

2.7 საქმის მასალების მიხედვით, მ----- ს-----ს სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ, ა(ა)იპ მ-----
----- ლ----- ორგანიზატორის თანამდებობაზე სხვა პირის დანიშვნა არ იქნა დადასტურებული.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.8. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლებზე; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე და განმარტა:

მოპასუხემ, დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევად მიიჩნია მისი გამოუცხადებლობა სამსახურში, თუმცა ვერ დაამტკიცა რა პერიოდში და რა ვადით ხდებოდა გამოუცხადებლობა.

მოსარჩელემ, წარმოდგენილი სამედიცინო დოკუმენტაციით დაადასტურა, რომ სამუშაოზე გამოუცხადებლობა საპატიო იყო და გამოწვეული იყო მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურში გამოუცხადებლობა არ შეიძლებოდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების უხეშ დარღვევად.

შესაბამისად, არ არსებობდა მ----- ს-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების წინაპირობები, რაც გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.

2.9. ვინაიდან, გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, ამასთან არსებობდა და ვაკანტური იყო მოსარჩელის თანამდებობა, სასარჩელო მოთხოვნა იმავე თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანად ჩაითვალა და დაკმაყოფილდა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. გადაწყვეტილების ფაქტობრივ გარემოებებში სასამართლო ნათლად არ უთითებს გარემოებების უდავოდ ან დადგენილად მიჩნევას და არ გამოყოფს მათ.

ფაქტობრივ გარემოებაში აღნიშნულია, რომ მ----- ს-----ს სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ, ა(ა)იპ მ-----
----- ღ----- ორგანიზატორის თანამდებობაზე დანიშნა არ დადასტურებულა, რაც არასწორი და დაუსაბუთებელია.

მ----- ს-----ს გათავისუფლების შემდეგ და ახალი ა(ა)იპ რეორგანიზაციის დასრულებისათვის, ეს თანამდებობა არ არსებობდა და მხოლოდ 2019 წლის 01 იანვარს მოხდა ამ თანამდებობის ასახვა სტრუქტურაში, რაზედაც 2019 წლის 01 იანვრიდან დაინიშნა ახალი თანამშრომელი.

3.2. სასამართლოს მიერ აღრეულია სამართლის ნორმები, მათი დასაბუთება გაურკვეველი და გაუმართლებელია.

მოსარჩელემ მუშაობა გააგრძელა ა(ა)იპ მ-----
-----ს დირექტორის 2018 წლის 15 მაისის ბრძანებით, ხოლო 2018 წლის 29 ივნისს გათავისუფლდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე, რაც გამოწვეული იყო მის მიმართ დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევით.

3.3. ა(ა)იპ მ-----ს რეორგანიზაციის დასრულების შემდეგ, 2018 წლის 01 აგვისტოს მდგომარეობით, მ----- ს-----ს მიერ დაკავებული თანამდებობა ა(ა)იპ მ-----ს საშტატო განრიგის და სახელფასო სარგოს მიხედვით, საერთოდ არ არსებობდა. აქედან გამომდინარე, მ----- ს-----ს სამსახურიდან გათავისუფლება ისედაც

მოხდებოდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ან „ო“ პუნქტების შესაბამისად, რა თქმა უნდა, კომპენსაციის მიცემით.

3.4. სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, მაგრამ არასწორად განმარტა იგი, კერძოდ, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი.

სასამართლოს მიერ ბათილად იქნა ცნობილი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და დაევალა მოსარჩელის აღდგენა ღ----- ორგანიზატორის თანამდებობაზე, რომელიც არ არის ვაკანტური. შესაბამისად, ამ გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელია.

კანონის მოთხოვნათა თანახმად, დასაქმებულს უნდა მიეცეს კომპენსაცია, რომელიც უნდა განსაზღვროს სასამართლომ, თუმცა გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ 2018 წლის 01 აგვისტოდან-2019 წლის 01 იანვრამდე ასეთი თანამდებობა საერთოდ არ არსებობდა; მოსარჩელის მოთხოვნა ორაზროვანია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

4.2. ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს მ----- ს-----ს სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე, ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 01 მარტის გადაწყვეტილების

გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის სამართლებრივი საფუძვლები.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.3. პალატა სრულად იზიარებს ამ გადაწყვეტილების 2.1-2.7 პუნქტებში მითითებულ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, 2.8-2.9 პუნქტებში მითითებულ სამართლებრივ შეფასებებს და მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ანალიზის შედეგად, სწორად დაადგინა დავის საგანთან მიმართებაში არსებითი ფაქტობრივი გარემოებები, ასევე, დავის გადაწყვეტისას სწორად გამოიყენა და განმარტა სამართლის ნორმები - საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე (1-ლი), 37-ე (1-ლი „ზ“), 38-ე (8) მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი და აპელანტის მოთხოვნასთან დაკავშირებით დამატებით ადგენს:

საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებით, ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ფორმა N100ა-ის თანახმად, მ----- ს----- სტაციონალურ მკურნალობას გადიოდა 13.06.2018წ.-21.06.2018წ პერიოდში (ს.ფ.53-55).

4.4. პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილი მტკიცებულებით, 2019 წლის საშტატო განრიგით ირკვევა, რომ 2019 წელს, ა(ა)იპ მ----- არსებობდა ღ----- ორგანიზატორის საშტატო ერთული (ს.ფ.145)

4.5. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე დასტურდება, რომ მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომის ხელშეკრულებიდან.

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია, მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის

შედეგად.

საქმეში წარმოდგენილი 2018 წლის 29 ივნისის №9 ბრძანების თანახმად, მ----- ს----- გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის “ზ” ქვეპუნქტის საფუძველზე.

4.6. პალატა მიუთითებს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, თუმცა შრომით დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე-დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

გარდა ამისა, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს (იხ. საქარველოს უზენაესი სასამართლოს 29.07.16წ. №ას-194-185-2016 განჩინება).

ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში დაუშვებელია ამ პრინციპის საპირისპიროდ, მტკიცების ტვირთის მოსარჩელეზე გადაკისრება.

შესაბამისად, ის გარემოება, რომ მ----- ს----- არაკეთილსინდისიერად ასრულებდა მის მოვალეობებს დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს.

4.7. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა აღნიშნა, რომ მ----- ს-----ს სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო ის ფაქტი, რომ კეთილსინდისიერად არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რაც გამოიხატა იმაში, რომ იშვიათად ცხადდებოდა სამსახურში, ასევე არ ინტერესდებოდა იმ საკითხებით, რაც უნდა გადაეჭრა ახლად ჩამოყალიბებულ ა(ა)იპ-ის, თუმცა აღნიშნული გარემოების დამადასტურებელი რაიმე სახის მტკიცებულება მის მიერ წარმოდგენილი ვერ იქნა, რაც ცხადია გამორიცხავს მისი მოსაზრებების გაზიარების შესაძლებლობას.

4.8. პალატა ასევე არ იზიარებს მოპასუხის მითითებას იმის თაობაზე, რომ ავადმყოფობის თაობაზე ინფორმაციას მ----- ს----- დამსაქმებელს არ აწვდიდა.

როგორც უკვე აღინიშნა, მ----- ს----- საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა 13.06.2018წ.-21.06.2018წ პერიოდში, რომლის თაობაზეც აცნობა სამსახურის ბუღალტერს, თუმცა დამსაქმებელს ამ ფაქტის გამაქარწყლებელი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია, რაც ადასტურებს, რომ იგი ინფორმირებული იყო მ----- ს-----ს მიერ სამუშაოს გაცდენის მიზეზების თაობაზე.

4.9. შრომის კოდექსის 37.1 „ი“ მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება.

იმის გათვალისწინებით, რომ 2018 წლის 10 იანვრის მდგომარეობით მ----- ს-----ს მუშაობა უშუალო ხელმძღვანელმა შეაფასა დადებითად, ამასთან საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულება 2018 წლის 10 იანვრის შემდგომ სამუშაოდან გათავისუფლებამ მ----- ს-----ს მიერ შრომის პირობების დარღვევის თაობაზე, დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანება 37.1.“ზ” ქვეპუნქტის საფუძველზე მ.ს-----ს გათავისუფლების თაობაზე უსაფუძვლოა და სკ-ის 54-ე მუხლის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ სწორად იქნა ბათილად ცნობილი.

4.10. პალატა აღნიშნავს, რომც დადასტურებულიყო მ----- ს----- მიმართებაში 40 კალენდარულ დღეზე მეტი დროით შრომისუუნარობის ფაქტი, ასეთ შემთხვევაში, სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად შრომის კოდექსის 37.1.“ზ” ქვეპუნქტის მითითება სამართლებრივად არასწორია, რაც ასევე მისი ბათილად ცნობის საფუძველია.

4.11. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე 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.

ზემოაღნიშნული გარემოებებისა და იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ ა(ა)იპ მესტიის მუნიციპალიტეტის კულტურისა და ხელოვნების ცენტრში კვლავ არსებობს მ----- ს-----ს სამუშაოს ტოლფასი საშტატო ერთეული-ღ----- ორგანიზატორის, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ა(ა)იპ მ-----
----- შესაძლებლობა გააჩნია, მ----- ს-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის გამო, იგი დაასაქმოს იმავე პოზიციაზე.

4.12. აპელანტის პრეტენზიას, რომ ამ გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელია, რადგან სამუშაო პოზიცია არ არის ვაკანტური-პალატა არ იზიარებს, ვინაიდან, აპელანტს ამ ფაქტთან დაკავშირებით სათანადო შედავება არ განუხორციელებია და პირველი ინსტანციის სასამართლოში ამ გარემოების დამადასტურებელი შესაბამისი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.

შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, რომლითაც დაკმაყოფილდა აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნა დასაბუთებულია.

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

სამოქალაქო კოდექსის 408.1-ე და 411-ე მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

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

4.14. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, მოცდენად უნდა ჩაითვალოს ისეთი ვითარება, როცა შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების და შესაბამისი ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობა ესპობა. ამ პირობებში, შრომის ხელშეკრულების მოშლის მომენტიდან, დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. იხ. სუსგ №ას-1429-1444-2011, 01.03.2012წ.).

ვინაიდან, მ----- ს----- არამართლობიერად გათავისუფლდა სამუშაოდან, მიუხედავად იმისა, რომ ჰქონდა მუშაობის გაგრძელებისა და შესაბამისი ანაზღაურების მიღების სურვილი, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომი პერიოდი-აღდგენამდე უნდა ჩაითვალოს დამსაქმებლის ბრალით დასაქმებულის იძულებით მოცდენად.

შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც დაკმაყოფილდა მოსარჩელეს მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე დასაბუთებულია, რაც გამორიცხავს ამ ნაწილში მისი გაუქმების შესაძლებლობას.

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

იმის გათვალისწინებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მ----- ს-----ს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებით ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით არსებითად სწორი გადაწყვეტილება მიიღო, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება, სსსკ-ის 386-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების საფუძველია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, მოიკვლია საქმეში არსებული მასალები, მოისმინა მხარეთა

ახსნა-განმარტებანი, მოახდინა ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება მიაჩნია, რომ ა(ა)იპ მ-----
----- სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 01 მარტის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო 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.

თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „უ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;

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

1. ა(ა)იპ მ-----
სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელად, ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 01 მარტის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის 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 ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;
6. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო განჩინების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

ირმა პერანიძე