



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/6980-18

„ 25 “ ივლისი, 2019წ.
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – მაკა ბუილლიშვილი

აპელანტი - სსიპ შემოსავლების სამსახური
წარმომადგენელი მ----- გ-----

-

მოწინააღმდეგე **მხარე** კ--- ჩ-----
- ვ-----

წარმომადგენელი -

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო
სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა კოლეგიის 28.09.2018წ.
გადაწყვეტილება;

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის
ანაზღაურება

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილების
ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის

თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. კ--- ჩ-----ს სარჩელი მოპასუხე სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების მოთხოვნით დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.

2. ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ შემოსავლების სამსახურის უფროსის 2017 წლის 16 აგვისტოს ბრძანება №3--- კ--- ჩ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

2.1. მოპასუხე სსიპ შემოსავლების სამსახურს კ--- ჩ-----ს სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება 5 000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. მხარეთა შორის სადავო არ არის, რომ კ--- ჩ----- სსიპ შემოსავლების სამსახურში მუშაობს 1990-იანი წლებიდან მოყოლებული გათავისუფლებამდე, 2018 წლის აგვისტომდე და მხარეთა შორის არსებობდა უკადო შრომითი ურთიერთობა.

2.2. გათავისუფლებამდე კ--- ჩ----- სსიპ შემოსავლების სამსახურში მუშაობდა ფ----- ფ-----
----- უ-----

განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. მხარეთა შორის სადავო არ გახლავთ, რომ მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა დარიცხულ 1000 ლარს.

2.3. კ--- ჩ-----მა სსიპ შემოსავლების სამსახურის უფროსის სახელზე ელექტრონულ დოკუმენტბრუნვაში ატვირთა განცხადება, რომლითაც მოითხოვა ანაზღაურების გარეშე შვებულება 127 კალენდარული დღის ვადით, 2017 წლის 14 ივლისიდან 17 ნოემბრის ჩათვლით. შვებულების მოთხოვნის მიზეზად განმცხადებელს მითითებული აქვს მისი ორი წლის შვილის დაუზუსტებელი ვირუსული ინფექცია, რაც საჭიროებდა ბავშვის ქალაქიდან გაყვანას მკურნალობის კურსის ჩასატარებლად. მოსარჩელის მცირეწლოვანი შვილის ჯანმრთელობის მდგომარეობის პრობლემები

დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ცნობით.

2.4. ფინანსური დეპარტამენტის უფროსის სამსახურებრივი ბარათიდან დგინდება, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა ანაზღაურების გარეშე შვებულების თაობაზე ვიზირებისთვის გადაეგზავნა მის უშუალო ხელმძღვანელებს, თუმცა, ვინაიდან ვიზირების დადასტურება არ მოხდა, არც ხელმოწერა განხორციელებულა. ამდენად, ვერ მოხდა განცხადების რეგისტრაცია და მას არც შემდგომი მსვლელობა მიეცა.

2.5. კ--- ჩ-----მა სსიპ შემოსავლების სამსახურის უფროსს გ----- 2017 წლის 14 აგვისტოს მიმართა განცხადებით, თანამდებობიდან გათავისუფლების მოთხოვნით.

განცხადების შინაარსიდან ირკვევა, რომ დასაქმებულმა ივნისის თვეში ითხოვა უხელფასო შვებულება მცირეწლოვანი შვილის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, რაც არ იქნა გათვალისწინებული. შესაბამისად, ვინაიდან ვერ ახერხებდა სამსახურში გამოცხადებას მიმდინარე პერიოდში, ამ მიზეზით ითხოვა მან გათავისუფლება. მხარეთა შორის სადავო არ გახლავთ უხელფასო შვებულების მოთხოვნის ფაქტი. აღნიშნული მოპასუხის წარმომადგენელმაც დაადასტურა სასამართლო სხდომაზე და განმარტა, რომ მოთხოვნა არ დავიზდა, ანუ თანხმობა არ მიეცა დამსაქმებელს უხელფასო შვებულებაზე.

2.6. სსიპ შემოსავლების სამსახურის 16/08/2017 წლის №3---- ბრძანებით კ--- ჩ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 15 აგვისტოდან. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შემოსავლების სამსახურის უფროსის 2014 წლის 18 ივლისის №----- ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ შემოსავლების სამსახურის შინაგანაწესის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა გათავისუფლების საფუძვლად საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი დაადასტურა.

2.7. სსიპ შემოსავლების სამსახურის 16/08/2017 წლის №3---- ბრძანება კ--- ჩ-----ს ჩაბარდა 2018 წლის 20 აპრილს.

2.8. სსიპ შემოსავლების სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 17/08/2018წ. №----- წერილით ირკვევა, რომ ფ-----
----- უ-----
----- განყოფილებაში 2017 წლის აგვისტოს

მდგომარეობით იყო მთავარი სპეციალისტის 3 საშტატო ერთეული, დღეის მდგომარეობით ამ განყოფილებაში არის მთავარი სპეციალისტის 2 საშტატო ერთეული, მათგან ვაკანტური არცერთი არ არის. ამავე სამსახურის 03/08/2018 წლის წერილით კი დგინდება, რომ არსებული ორი საშტატო ერთეულის თანამდებობრივი სარგო შეადგენს 1800 ლარს (სახელფასო კოეფიციენტით - 1.80) და 1400 ლარს (სახელფასო კოეფიციენტით - 1.40).

მთავარი სპეციალისტის საშტატო ერთეული, რომელსაც კ--- ჩ----- გათავისუფლებამდე იკავებდა, გაუქმდა შემოსავლების სამსახურის უფროსის 2017 წლის 14 სექტემბრის №2---- ბრძანებით „სსიპ შემოსავლების სამსახურის საშტატო განრიგის დამტკიცების შესახებ“ შემოსავლების სამსახურის უფროსის 2014 წლის 7 მარტის №1---- ბრძანებაში ცვლილების შეტანის შესახებ.

2.9. კ--- ჩ-----ს სასარჩელო მოთხოვნა სსიპ შემოსავლების სამსახურის უფროსის 16/08/2017 წლის გათავისუფლების შესახებ №3---- ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ არის ხანდაზმული.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. საქმეში წარმოდგენილია თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 22 მაისის განჩინება სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ (საქმე №2-----), საიდანაც ირკვევა, რომ იგივე მოთხოვნით, რაც გახლავთ განსახილველი დავის საგანი, კ--- ჩ-----მა სასამართლოს მიმართა 2018 წლის 18 მაისს, თუმცა სარჩელის განსახილველად მიღებაზე ეთქვა უარი. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ კ--- ჩ-----მა 2017 წლის 16 აგვისტოს ბრძანება, რომელსაც იგი გაეცნო 2018 წლის 20 აპრილს, სასამართლო წარმოების წესით სადავოდ გახადა შრომის კოდექსით განსაზღვრული 30 დღიანი ვადის დაცვით, 2018 წლის 18 მაისს, რომელიც სასამართლოს მიერ არ იქნა მიღებული განსახილველად. ამის შემდგომ, ამავე წლის 04 ივნისს იგივე სასარჩელო მოთხოვნებით კვლავ მიმართა მხარემ სასამართლოს, რაც ასევე სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადების შესაბამისობაშია. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას, რომლის მიხედვითაც მოთხოვნა კ--- ჩ-----ს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში არის ხანდაზმული.

2.10. დამსაქმებელმა - სსიპ შემოსავლების სამსახურმა უარი უთხრა დასაქმებულ კ--- ჩ-----ს მის მიერ 2017 წლის ივლისის თვეში ანაზღაურების გარეშე შვებულების თაობაზე გაკეთებული განცხადების დაკმაყოფილებაზე.

მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხე მხარეს წერილობით არ უცნობებია მოსარჩელისთვის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, აღნიშნული გარემოება არ წარმოადგენს სადავოს არც ერთი მხარისთვის.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს ჰქონდა უფლება მოეთხოვა ანაზღაურების გარეშე შვებულება საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის გათვალისწინებით, რაც იყო შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი, გამომდინარე ამავე კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ღ“ ქვეპუნქტიდან. ზემოაღნიშნული 30-ე მუხლი შვებულების ხანგრძლივობას განსაზღვრავს არაუმეტეს 12 კვირის ვადით და ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა ამ ვადაზე მეტი ვადით შვებულება, არ აძლევს მოპასუხეს იმის კანონიერ უფლებას, საერთოდ უარი უთხრას განმცხადებელს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხემ განმარტა, რომ რამდენადაც კანონი არ ითვალისწინებდა მოთხოვნილი 127 დღის ვადით ანაზღაურების გარეშე შვებულებას, ამიტომ არ დავიზდა დასაქმებულის განცხადება. სასამართლოს აღნიშნული განმარტება დაუსაბუთებლად და უსაფუძვლოდ მიაჩნია, რადგან თუ დამსაქმებლის ნება იქნებოდა მიეცა დასაქმებულისთვის კუთვნილი შვებულება, მას შეეძლო დაეკმაყოფილებინა მოთხოვნა ნორმის ფარგლებში და არა განცხადებით მოთხოვნილი დღეების ოდენობით, სრულად. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ შეზღუდა მოსარჩელე ესარგებლა შრომის კანონმდებლობით მისთვის მინიჭებული უფლებით - ანაზღაურების გარეშე შვებულებით ბავშვის მოვლის გამო. მით უფრო, რომ საქმეში წარმოდგენილი სააკადემოფო ფურცლით მცირეწლოვანი ბავშვის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესება აშკარაა.

2.11. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს პირადი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება.

განსხვავებით, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესისგან, დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებული არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცედურა პრაქტიკაში ფორმალურად შესაძლებელია, წამოწყებული იქნეს დასაქმებულის მიერ (ასე, მაგალითად, ამ უკანასკნელის მიერ განცხადების დაწერა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ), მაგრამ, რეალურად, ინიცირებული იყოს დამსაქმებლის მხრიდან ისეთი მიზეზებით, როგორებიცაა: ფსიქოლოგიური ზეწოლა, სახელფასო და სამუშაო პირობებისა და შრომის გარემოვითარების გაუარესება, დამსაქმებლის მიერ შრომითი

კონტრაქტის განზრახ რეგულარულად დარღვევა. ამიტომ, როდესაც სადავო დასაქმებულის მიერ, პირადი ინიციატივის მიუხედავად, ხელშეკრულების შეწყვეტა, ყურადღება უნდა გამახვილდეს ნების გამოვლენის ნამდვილობაზე. შესაბამისად, უნდა შემოწმდეს ნების გამოვლენის ნამდვილობა იმ მიზნით, ხომ არ მოხდა რეალურად დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლება (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ.242-243). საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება, თუნდაც, მისი პირადი სურვილის საფუძველზე, თუ შესაბამისად არ იქნება შესწავლილი სათანადოდ განმაპირობებელი გარემოებები. სასამართლო მაღალი სტანდარტის დაცვით აფასებს დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნების ნამდვილობის ხარისხს.

მიუხედავად სადავო განცხადების შინაარსისა, დასაქმებულს არ გამოუკვლევია მისი დასაქმებულის რეალური მდგომარეობა, შეესაბამებოდა თუ არა ის ნების გამოვლენის თავისუფლების და კეთილსინდისიერი მართლწესრიგის სტანდარტს. სასამართლო ცალსახად აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ განცხადების დაწერა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე არის მისი ნების გამოვლენა, თუმცა, ნება გამოვლენილი უნდა იყოს თავისუფლად, შეუზღუდავად, არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებისგან დაცული. შესაბამისად, ნების თავისუფალი გამოვლენის საკითხი პირველ რიგში ექვემდებარება გამოკვლევას და შეფასებას. სწორედ შეფასების და საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად მივიდა სასამართლო იმ დასკვნამდე, რომ კ--- ჩ-----ს რეალურ სურვილს არ წარმოადგენდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება და ამდენად, ვერც გათავისუფლების შესახებ ბრძანება იქნება მიჩნეული კანონიერად. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სსიპ შემოსავლების სამსახურის 16/08/2017წ. ბრძანება № 3--- ექვემდებარება სასამართლოს მიერ ბათილად ცნობას.

კერძოდ, საქმეში წარმოდგენილია მოსარჩელის განცხადება, რომელშიც იგი უთითებდა, რომ რამდენადაც მას არ დაუკმაყოფილდა მოთხოვნა ანაზღაურების გარეშე შვებულების თაობაზე, აღნიშნულის გათვალისწინებით ითხოვდა სამსახურიდან გათავისუფლებას. უდავოა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის ეს გადაწყვეტილება გამოწვეული იყო ოჯახური მდგომარეობით, კერძოდ კი, მცირეწლოვანი შვილის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე

შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

– 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. ამავე კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტისა და მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, თუ დასაქმებული მოითხოვს დამატებითი შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო.

აღნიშნული ნორმები პირდაპირ და იმპერატიულად ადგენს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებული დამატებითი ანაზღაურების გარეშე შვებულებით, მისი მოთხოვნის გათვალისწინებით. ამის საპირისპიროდ, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლება, უკანონოდ უნდა იქნეს მიჩნეული.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხე ვალდებული იყო მიეცა კანონით განსაზღვრული ოდენობით ანაზღაურების გარეშე შვებულება დასაქმებულისთვის. მოპასუხის აღნიშნული უმოქმედობა გახდა საფუძველი იმისა, რომ კ--- ჩ-----მა მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება.

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ სწორედ დამსაქმებლის ქმედებამ განაპირობა დასაქმებულის ნების გამოვლენა გათავისუფლებაზე, რაც გამოიწვია გამოუვალმა მდგომარეობამ. შესაბამისად, ყოველივე აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ გათავისუფლების ბრძანება არის მიღებული უკანონოდ და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

2.12. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, 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.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ დაადგინა, რომ კ--- ჩ-----ს თანამდებობა აღარ არსებობს, არც მისი თანამდებობის სხვა საშტატო ერთეულებია თავისუფალი და უფრო მეტიც, არც ტოლფასი თანამდებობა არსებობს, რომელიც შეასრულებს იგივე ფუნქცია-მოვალეობებს, რასაც გულისხმობდა ფ----- ფ-----

უ----- უ-----
---- განყოფილების მთავარი სპეციალისტის პოზიცია. აღნიშნულის გათვალისწინებით და ზემოხსენებული მსჯელობიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია სსიპ შემოსავლების სამსახურს კ--- ჩ-----ს სასარგებლოდ დააკისროს კომპენსაციის გადახდა გონივრული ოდენობით. არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით,

სასამართლო გონივრულ კომპენსაციად მიიჩნევს მოპასუხისათვის 5000 ლარის დაკისრებას, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ გააუქმა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანება და მოპასუხეს დააკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება 5000 ლარის ოდენობით. მოსარჩელე არ დავობს ანაზღაურების გარეშე შვებულების თაობაზე გაკეთებული განცხადების დაუკმაყოფილებლობაზე, თუმცა სასამართლომ მთელი რიგი მსჯელობის შედეგად მიიჩნია, რომ მოპასუხემ შეზღუდა მოსარჩელეს უფლება ესარგებლა შრომის კანონმდებლობით მისთვის მინიჭებული უფლებით- ანაზღაურების გარეშე შვებულებით ბავშვის მოვლის გამო.

აპელანტის განმარტებით, სამართლებრივ საფუძველსაა მოკლებული სასამართლოს მსჯელობა მასზედ, რომ განცხადებაში გამოვლენილი ნება არ შეესაბამება მოსარჩელის ნამდვილ ნებას. შრომის კოდექსის 30-ე მუხლი შვებულების ხანგრძლივობას განსაზღვრავს არაუმეტეს 12 კვირის ვადით. ვინაიდან მოსარჩელეს შვებულება მოთხოვნილი ჰქონდა 127 კალენდარული დღის ოდენობით, არ მოხდა დასაქმებულის მხრიდან განცხადების დაკმაყოფილება. იმ შემთხვევაშიც, თუ შვებულებაზე უარის თქმით შეილახა მოსარჩელის უფლება, მის მიერ მოთხოვნილი უნდა ყოფილიყო შვებულების მიცემა და არა სამსახურიდან განთავისუფლება. პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოსარჩელის ნების ფორმირება დაუკავშირა დამსაქმებლის მიერ მის უხელოფასო შვებულებაში გაშვებაზე უარს და მიიჩნია, რომ გამოვლენილი ნება არ იყო ნამდვილი, რაც დაუსაბუთებელია. აპელანტის მითითებით, სასამართლოს მსჯელობა მასზედ, რომ ნების ფორმირება მოხდა შვებულებაზე უარის თქმის გამო, არ წარმოადგენს სშკ-ის 37-ე მუხლის გამორიცხვის საფუძველს. მოსარჩელის მიმართ ადგილი არ ჰქონია იძულებას ან/და მუქარას, შესაბამისად არსებობდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონისმიერი საფუძველი.

3.2. აპელანტის მითითებით, დაუსაბუთებელია დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობაც. 5000 ლარის ოდენობით კომპენსაცია წარმოადგენს შეუსაბამოდ მაღალ ოდენობას კონკრეტული ფაქტების გათვალისწინებით.

3.3. აპელანტის განმარტებით, სარჩელი ხანდაზმულია. მოსარჩელეს განთავისუფლების შესახებ ბრძანება ჩაბარდა 20.04.2018წ., ხოლო სარჩელი სასამართლოში წარდგენილი იქნა 01.06.2018წ.. ანუ დარღვეულია სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით განსაზღვრული 30 დღიანი ვადა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1. სადავო არ არის, რომ კ--- ჩ-----ს (შემდგომში „მოსარჩელე“) და სსიპ შემოსავლების სამსახურს (შემდგომში მოპასუხეს“) შორის არსებობდა უვადო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა.

4.2. მხარეთა შორის უდავოა, რომ გათავისუფლებამდე მოსარჩელე მოპასუხე საჯარო სამართლის იურიდიულ პირში მუშაობდა ფ----- ფ-----
----- უ-----

----- განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა დარიცხულ 1000 ლარს.

4.3. მოსარჩელემ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირის უფროსის სახელზე ელექტრონულ დოკუმენტბრუნვაში ატვირთა განცხადება, რომლითაც მოითხოვა ანაზღაურების გარეშე შვებულება 127 კალენდარული დღის ვადით, 2017 წლის 14 ივლისიდან 17 ნოემბრის ჩათვლით. შვებულების მოთხოვნის მიზეზად განმცხადებელს მითითებული აქვს მისი ორი წლის

შვილის დაუზუსტებელი ვირუსული ინფექცია, რაც საჭიროებდა ბავშვის ქალაქიდან გაყვანას მკურნალობის კურსის ჩასატარებლად. მოსარჩელის მცირეწლოვანი შვილის ჯანმრთელობის მდგომარეობის პრობლემები დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ცნობით (ტ.1, ს.ფ. 86, 21,22).

ფინანსური დეპარტამენტის უფროსის სამსახურებრივი ბარათიდან დგინდება, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა ანაზღაურების გარეშე შვებულების თაობაზე ვიზირებისთვის გადაეგზავნა მის უშუალო ხელმძღვანელებს, თუმცა, ვინაიდან ვიზირების დადასტურება არ მოხდა, არც ხელმოწერა განხორციელებულა. ამდენად, ვერ მოხდა განცხადების რეგისტრაცია და მას არც შემდგომი მსვლელობა მიეცა (ტ.1, ს.ფ. 85).

4.4. 2017 წლის 14 აგვისტოს მოსარჩელემ მიმართა განცხადებით სამსახურის უფროსს თანამდებობიდან გათავისუფლების მოთხოვნით. განცხადების შინაარსიდან ირკვევა, რომ დასაქმებულმა ივნისის თვეში ითხოვა უხელოფასო შვებულება მცირეწლოვანი შვილის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, რაც არ იქნა გათვალისწინებული. შესაბამისად, ვინაიდან ვერ ახერხებდა სამსახურში გამოცხადებას მიმდინარე პერიოდში, ამ მიზეზით ითხოვა მან გათავისუფლება (ტ.1, ს.ფ. 19).

4.5. 16.08.2017წ. №3---- ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 15 აგვისტოდან. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია შემოსავლების სამსახურის უფროსის 2014 წლის 18 ივლისის №----- ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანაწესის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოპასუხის ახსნა-განმარტების საფუძველზე დადგენილად იქნა მიჩნეული და არც სააპელაციო საჩივრით ყოფილა შედაკებული, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა **საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება).**

4.6. სარჩელი 16.08.2017წ. №3---- ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ არის ხანდაზმული. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილია და მხარეთა შორის სადავო არ არის, რომ მოსარჩელეს ბრძანება მისი გათავისუფლების თაობაზე ჩაბარდა 2018 წლის 20 აპრილს. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. საქმეში წარმოდგენილია

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 22 მაისის განჩინება სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ, საიდანაც ირკვევა, რომ იგივე მოთხოვნით, მოსარჩელემ სასამართლოს მიმართა 2018 წლის 18 მაისს, თუმცა სარჩელის განსახილველად მიღებაზე ეთქვა უარი (ტ.1, ს.ფ. 27-30).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის თანახმად, **ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება, თუ უფლებამოსილი პირი შეიტანს სარჩელს მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად ან მის დასადგენად, ანდა შეეცდება დაიკმაყოფილოს მოთხოვნა სხვა საშუალებით, როგორცაა სახელმწიფო ორგანოსათვის ან სასამართლოში განცხადებით მიმართვა მოთხოვნის არსებობის შესახებ, ანდა აღმასრულებელი მოქმედების განხორციელება.** შესაბამისად, გამოიყენება 139-ე და 140-ე მუხლები. ამავე კოდექსის 139-ე მუხლის პირველი ნაწილით, ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტა სარჩელის შეტანის საფუძველზე გრძელდება მანამ, სანამ სასამართლოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილება არ შევა კანონიერ ძალაში, ან პროცესი სხვაგვარად არ დასრულდება. ამავე კოდექსის 140-ე მუხლის პირველი ნაწილით, სარჩელის შეტანა ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტას არ გამოიწვევს, თუ მოსარჩელე უარს იტყვის სარჩელზე, ან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელი განუხილველად იქნება დატოვებული. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, **თუ უფლებამოსილი პირი ექვსი თვის ვადაში შეიტანს ახალ სარჩელს, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან.**

დადგენილია, რომ მოსარჩელემ 2017 წლის 16 აგვისტოს ბრძანება, რომელსაც იგი გაეცნო 2018 წლის 20 აპრილს, სასამართლო წარმოების წესით სადავოდ გახადა შრომის კოდექსით განსაზღვრული 30 დღიანი ვადის დაცვით, 2018 წლის 18 მაისს, რომელიც სასამართლოს მიერ არ იქნა მიღებული განსახილველად. ამის შემდგომ, ამავე წლის 04 ივნისს, ანუ სსკ-ის 140-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრულ ვადაში იგივე სასარჩელო მოთხოვნებით კვლავ მიმართა მხარემ სასამართლოს. რაც ასევე სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადების შესაბამისობაშია.

ამდენად, უსაფუძვლოა აპელანტის მსჯელობა სარჩელის ხანდაზმულობაზე.

4.7. პალატა იზიარებს გასაჩვრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემულ მსჯელობას მასზედ, რომ მოსარჩელის 14.08.2017წ. განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების მოთხოვნის თაობაზე, არ შეესაბამება მის ნამდვილ ნებას.

ის გარემოება, რომ დამსაქმებელმა მოსარჩელეს უარი უთხრა ანაზღაურების

გარეშე შვებულების თაობაზე გაკეთებული განცხადების დაკმაყოფილებაზე, მხარეთა შორის სადავო არ გამხდარა. საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

– 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. ამავე კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტისა და მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, თუ დასაქმებული მოითხოვს დამატებითი შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო.

ამდენად, შრომის კოდექსის აღნიშნული ნორმებით გათვალისწინებულია დამსაქმებლის ვალდებულება უზრუნველყოს დასაქმებული დამატებითი ანაზღაურების გარეშე შვებულებით ბავშვის მოვლის გამო. გასათვალისწინებელია ასევე ის გარემოება, რომ საქმის მასალებით უდავოდ დადასტურებულია სადავო პერიოდში მოსარჩელის არასრულწლოვანი შვილის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების ფაქტი. შპს „თ-----
-----ს“ მიერ 19.06.2017წ. გაცემული ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ცნობის შესაბამისად, არასრულწლოვანის დიაგნოზს წარმოადგენდა დაუზუსტებელი ვირუსული ინფექცია, რომელიც ხასიათდება კანის და ლორწოვანი გარსის დაზიანებით. ცნობაში აღნიშნულია, რომ კონკრეტული სამედიცინო მანიპულაციებთან ერთად არასრულწლოვანს მიეცა ხანგრძლივი კლიმატოთერაპიის რეკომენდაცია (იხ.: ცნობა, ტ.1, ს.ფ. 21,22). ამდენად, გასაზიარებელია დასაქმებულის მითითება მასზედ, რომ შვებულება ესაჭიროებდა ბავშვის ქალაქიდან გაყვანის და მკურნალობის კურსის ჩასატარებლად (ტ.1, ს.ფ. 86).

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხემ არამართლობიერად უთხრა უარი მოსარჩელეს არაანაზღაურებად შვებულებაზე. ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ვადაზე მეტი ვადით შვებულება, არ აძლევს მოპასუხეს უფლებას, საერთოდ უარი უთხრას განმცხადებელს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე. დამსაქმებლის უარი, რომლის უსაფუძვლობაც სასამართლოს მიერ დადგენილია, გახდა საფუძველი იმისა, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება.

პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნება, სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლით გათვალისწინებული ცალმხრივი გარიგებაა, რომლის ნამდვილობაც, ამავე კოდექსის 51-ე მუხლის წინაპირობის არსებობაზეა დამოკიდებული. ნების გამოხატვა, რომელიც გარკვეული სამართლებრივი შედეგების დადგომისაკენ არის მიმართული, დაკავშირებულია არა მხოლოდ უფლებების, არამედ მოვალეობების წარმოშობასთან. შესაბამისად, საწინააღმდეგოს

დადასტურებამდე ივარაუდება, რომ პირის მიერ გამოვლენილი ნება შეესაბამება მის ნამდვილ ნებას. აღნიშნული პრეზუმფცია ქარწყლდება, თუ დადასტურდება, რომ ნება გამოვლენილ იქნა ისეთ პირობებში, რომელიც გამოვლენილი ნების ნამდვილი ნებისადმი შესაბამისობას გამორიცხავს, მაგალითად, პირის იძულება, მოტყუება, და ა.შ. ეს ისეთი გარემოებებია, როდესაც პირი მოკლებულია შესაძლებლობას, მართოს ნების გამოხატვის ფორმები. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა.

ამდენად, იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე მიუთითებს მის მიერ გამოვლენილი ნების ნაკლზე და სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერას უკავშირებს დამსაქმებლის უარს, მიეცა არაანაზღაურებადი შვებულება არასრულწლოვანი შვილის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების გამო, ამასთან, საქმეში წარმოდგენილია მოსარჩელის ნების ფორმირებაზე ზემოქმედების დამადასტურებელი მტკიცებულებები (უდავოდ დადასტურებულია არასრულწლოვანი შვილის ავადმყოფობა და დამსაქმებლის არამართლზომიერი უარი არაანაზღაურებად შვებულებაზე), პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის 14.08.2017წ. განცხადებაში დაფიქსირებული ნება თანამდებობიდან გათავისუფლების მოთხოვნის თაობაზე, ვერ მიიჩნევა მოსარჩელის ნამდვილ ნებად. ამდენად, არსებობს სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის წანამძღვრები.

4.8. 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.**

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა

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

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.

4.9. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის თანამდებობა აღარ არსებობდა, ამათან, არ არსებობდა არც ტოლფასი თანამდებობა. შესაბამისად, გადაწყვეტილებით სარჩელი სამსახურში აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა და მოპასუხეს კომპენსაციის სახით დაეკისრა 5 000 ლარის ანაზღაურება. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე მოსარჩელის მიერ წარდგენილი სააპელაციო საჩივარი დარჩა განუხილველი თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 24.01.2019წ. განჩინებით. ამდენად, სააპელაციო პალატა მოპასუხის სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში მსჯელობს დაკისრებული კომპენსაციის მართლობიერების საკითხზე. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, 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.

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. 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 აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ.: სუსგ ას-931-881-2015, 29.01.2015წ; № ას - 951-901-2015, 29.01.2016წ.).

ვინაიდან განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ **არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის წინაპირობა, სასამართლომ უნდა იმსჯელოს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხზე.** რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. სასამართლო მიუთითებს, რომ ცხადია, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას (სუსგ Nას-353-338-2016, 15.06.2016წ.). განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ განსაზღვრა კომპენსაციის სამართლიანი და გონივრული ოდენობა 5000 ლარის ოდენობით. არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

4.10. პალატა ვერ გაიზიარებს მსჯელობას მასზედ, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოპასუხეს არასწორად დააკისრა სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება. 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 სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ვინაიდან გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის

53-ე მუხლის საფუძველზე მართებულად დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება.

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 საფუძვლებს.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტი „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ღ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

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

1. სსიპ შემოსავლების სამსახურის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 28.09.2018წ. გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
4. 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**