



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/6085-18

„ 25 “ ივლისი, 2019წ.
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – მაკა ბუილლიშვილი

აპელანტი - ი--- ს-----

წარმომადგენელი თ---- გ-----

-

შპს „კ-----“

მოწინააღმდეგე გ---- ნ-----

მხარე -

წარმომადგენელი

-

გასაჩივრებული
გადაწყვეტილება

– თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
06.07.2018წ. გადაწყვეტილება;

დავის საგანი – იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

არ დაკმაყოფილდა ი--- ს-----ს სარჩელი შპს „კ-----ს“ მიმართ ბრძანების
ბათილად ცნობის, იძულებით განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს
დაკისრების შესახებ;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. მოსარჩელე მუშაობდა 2015 წლის 17 ივნისიდან ერთ წლიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე შპს „კ-----ში“ სამედიცინო წარმომადგენლად.

2.2. მოსარჩელე 2015 წლის 1 სექტემბრიდან 2015 წლის 1 ოქტომბრამდე არ ცხადდებოდა სამსახურში.

2.3. 2015 წლის 04 ოქტომბრის ბრძანებით, მოსარჩელეს სამსახურში არასაპატიო გამოუცხადებლობის საფუძველზე დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საყვედური.

2.4. მოსარჩელე არასაპატიოდ არ გამოცხადდა სამსახურში 2015 წლის 29-30 დეკემბერს და 2016 წლის 4-14 იანვარს.

2.5. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ დირექტორის 2016 წლის 14 იანვრის ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით.

2.6. მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასაქმებულის ვალდებულებები, კერძოდ, საპატიო მიზეზის გარეშე აცდენდა სამსახურს სისტემატიურად.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. ამავე კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

უპირველეს ყოვლისა, დასაქმებულის ვალდებულებების შეფასებისათვის, მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

2015 წლის 17 ივნისის შრომითი ხელშეკრულების 2-ე პუნქტის 1-ლი და მე-3 პუნქტების თანახმად დასაქმებულის სამუშაო ადგილია შპს „კ-----ს“ ოფისი. დასაქმებული ჩვეულებრივ მუშაობს კვირაში ექვსი დღე

ორშაბათიდან შაბათამდე. ყოველდღიური დასვენების ხანგრძლივობა შეადგენს 45 წუთს. ყოველდღიური შესვენების დრო არ ითვლება სამუშაო დროის ხანგრძლივობაში.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავო გარემოებას წარმოადგენს მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ზომის, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, კერძოდ მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მის მიერ ადგილი არ ჰქონია სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეშ დარღვევას.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების დარღვევა გამოიხატა მის მიერ სამსახურის არასაპატიო მიზეზით, თვითნებურად გაცდენაში.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2015 წლის 1 სექტემბრიდან 2015 წლის 1 ოქტომბრამდე არ ცხადდებოდა სამსახურში, რის გამოც 2015 წლის 04 ოქტომბრის ბრძანებით, მოსარჩელეს სამსახურში არასაპატიო გამოუცხადებლობის საფუძველზე დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საყვედური (იხ. 3.1.2 და 3.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოებები). უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელე არასაპატიოდ არ გამოცხადდა სამსახურში 2015 წლის 29-30 დეკემბერს და 2016 წლის 4-14 იანვარს (იხ. 3.1.4. უდავო ფაქტ. გარემოება). სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედება - სამსახურის გაცდენა, მოსარჩელის მიერ სამსახურის გაცდენის სიხშირის მიხედვით, რასაც უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით არაერთგზის ჰქონდა ადგილი, უნდა შეფასდეს მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეშ დარღვევად.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.7. 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევა.

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. მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევა შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ სამსახურის სისტემატიურად გაცდენის გამო. სასამართლო განმარტავს, რომ ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებები. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა არ ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

2.8. 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.

ამ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურიდან გათავისუფლების

ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად არ არსებობს მოსარჩელის მოთხოვნის - 6 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, სახეზე არ არის დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული ანაზღაურების ან ანგარიშსწორების დაყოვნება, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

2.9. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის სარჩელი ხანდაზმულია. საქართველოს შრომის კოდექსის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ არაერთ საქმეში იქნა განმარტებული, რომ საპროცესო კანონმდებლობის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის რეგისტრაციაზე უარის თქმის ან განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, პირს შეუზღუდავად შეუძლია ახალი სარჩელის აღძვრა, თუ აღმოიფხვრება სარჩელის წარმოებაში მიღების დამაბრკოლებელი გარემოებები. სწორედ ასეთი შემთხვევისათვის ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი, რომ სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა არ შეწყდება, მაგრამ, თუ პირი განუხილველად დატოვებიდან 6 თვის განმავლობაში აღძრავს ახალ სარჩელს, რომელსაც სასამართლო წარმოებაში მიიღებს და განიხილავს, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის წარდგენის მომენტიდან (იხ. სუსგ 22/04/2013წ. №ას-1586-1489-2012; 26/01/2016წ.

ნას-493-467-2015).

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2016 წლის 14 იანვარს. ხოლო სარჩელი სასამართლოში შეიტანა 2016 წლის 12 თებერვალს თუმცა ეს სარჩელი არ იქნა მიღებული წარმოებაში, რაც არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს მოსარჩელის მიერ სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გაშვების საფუძვლად, რამდენადაც მოსარჩელემ პირველი სარჩელის მიღებაზე უარის თქმიდან 2016 წლის 19 თებერვლიდან ექვსი თვის ვადაში - 2016 წლის 22 ივლისს შემოიტანა ახალი სარჩელი, რომელიც წარმოებაში იქნა მიღებული. შესაბამისად, სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა პირველი სარჩელის წარდგენილის მომენტიდან - 2016 წლის 12 თებერვალს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 06.07.2018წ. გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით ბრძანების ბათილად ცნობის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 01.07.2019წ. საოქმო განჩინებით დაკმაყოფილდა აპელანტის შუამდგომლობა და განუხილველად დარჩა პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ მოთხოვნა.

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. 17.06.2015წ. ი--- ს-----ს (შემდგომში „მოსარჩელე“) და შპს „კ-----ს“ (შემდგომში „მოპასუხე“) შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე ერთი წლის ვადით დაინიშნა მოპასუხის სამედიცინო წარმომადგენლის პოზიციაზე (ტ.1, ს.ფ. 16-19).

4.2. მოპასუხის დირექტორის 2015 წლის 04 ოქტომბრის ბრძანებით, მოსარჩელეს სამსახურში არასაპატიო გამოუცხადებლობის საფუძველზე დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საყვედური (ტ.1, ს.ფ. 45).

4.3. მოპასუხის დირექტორის 2016 წლის 14 იანვრის ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტი) (ტ.1, ს.ფ. 49).

4.4. სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი 2016 წლის 14 იანვრის ბრძანება ი--- ს-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. მოპასუხეს დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 2016 წლის იანვრიდან 2016 წლის 17 ივნისამდე ასაღები ხელფასის გათვალისწინებით, რაც შედგენს 3600 ლარის;

1.3. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლო 0.07% ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდა ი--- ს-----ს სარჩელი შპს „კ-----ს“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, იძულებით განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ (ტ.1, ს.ფ.118-126). გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა მოსარჩელემ და მოითხოვა მისი გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

4.5. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 12.10.2018წ. განჩინებით ი--- ს-----ს სააპელაციო საჩივარი თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 06 ივლისის გადაწყვეტილებაზე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნაზე უარის თქმის ნაწილში მიღებულ

იქნეს წარმოებაში. ხოლო დანარჩენ ნაწილში სააპელაციო საჩივარზე დადგინდა ხარვეზი და აპელანტს განესაზღვრა ვადა მის შესავსებად.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 20.11.2018წ. განჩინებით ი--- ს-----ს სააპელაციო საჩივარი **ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 06 ივლისის გადაწყვეტილებაზე დარჩა განუხილველი ხარვეზის შეუვსებლობის გამო** (იხ.: 20.11.2018წ. განჩინება და 26.11.2018წ. განჩინება უსწორობის გასწორების შესახებ, ტ.2, ს.ფ. 9-11, 16-18).

დადგენილია, რომ 20.11.2018წ. განჩინება და 26.11.2018წ. განჩინება უსწორობის გასწორების შესახებ კანონით დადგენილის წესით პირადად ჩაბარდა აპელანტს 09.03.2019წ. (ტ.2, ს.ფ. 21). დადგენილია, რომ კერძო საჩივრის წარდგენისათვის დადგენილ ვადაში მითითებულ განჩინებაზე კერძო საჩივარი წარდგენილი არ ყოფილა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 264-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება (განჩინება), თუ იგი არ გასაჩივრებულა, კანონიერ ძალაში შედის მისი საკასაციო წესით გასაჩივრების ვადის გასვლის შემდეგ.

ამდენად, დადგენილია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 06.07.2018წ. გადაწყვეტილება სამსახურიდან განთავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობაზე უარის თქმის ნაწილში შესულია კანონიერ ძალაში და აღნიშნულ ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და მათი სამართლებრივი შეფასების კანონიერების საკითხის გარკვევა სააპელაციო პალატის მსჯელობის საგანი ველარ გახდება.

აპელანტის მოთხოვნა - იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, წარმოადგენს ძირითადი მოთხოვნის - სამსახურიდან განთავისუფლების

ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ მოთხოვნას და მისი კანონიერება უნდა შემოწმდეს ძირითადი მოთხოვნის კანონიერების გარკვევის საფუძველზე. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან სააპელაციო პრეტენზიის აღნიშნული ნაწილი დადგენილი საპროცესო მოქმედებების მხარის მიერ შეუსრულებლობის შედეგად დარჩა განუხილველად, სასამართლო მოკლებულია მისი, როგორც დამოუკიდებელი მოთხოვნის კანონიერებაზე მსჯელობის შესაძლებლობას, რადგანაც მხოლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე უარის თქმის კანონიერების საკითხის გადაწყვეტა სამართლებრივი საფუძვლის - ბრძანების ბათილად ცნობაზე უარის თქმის კანონიერების შესწავლისა და გაანალიზების გარეშე დაუშვებელია.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ ი-

-- ს-----ს სააპელაციო საჩივარი თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 06.07.2018წ. გადაწყვეტილებაზე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის გამო.

არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების წანამძღვრები.

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 განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

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

1. ი--- ს-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 06.07.2018წ. 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