



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/1353-19

„29“ ივლისი, 2019წ.
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – მაკა ბუილლიშვილი

აპელანტი - თ----- მ-----

წარმომადგენელი ზ----- მ-----

-

შპს „რ-----“

მოწინააღმდეგე დ----- მ-----

მხარე -

წარმომადგენელი

-

გასაჩივრებული
გადაწყვეტილება

– რუსთავის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
28.12.2018წ. გადაწყვეტილება;

დავის საგანი – კომპენსაციის დაკისრება

1. აპელანტის მოთხოვნა

გაუქმდეს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.3 და 1.5 პუნქტები და ახალი გადაწყვეტილებით მოპასუხეს კომპენსაციის სახით დაეკისროს ყოველთვიურად 2150 ლარის (გადასახადების გარეშე) გადახდა 2018 წლის 21 მაისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე. ამასთან, კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველი წლის იანვრის თვეში თანხა განისაზღვროს 2650

ლარით, ხოლო თებერვალში 2250 ლარით)(გადასახადების გარეშე) .

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. თ----- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;
- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს რ-----ს“ დირექტორის 2018 წლის 30 აპრილის №-- ბრძანება თ----- მ-----ისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ;
- 1.2. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „რ-----ს“ დირექტორის 2018 წლის 21 მაისის ბრძანება თ----- მ-----სთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
- 1.3. შპს „რ-----ს“ დაეკირა თ----- მ-----ისათვის კომპენსაციის 25 000 ლარის გადახდა;
- 1.4. შპს „რ-----ს“ დაეკისრა თ----- მ-----ისათვის შვებულების თანხის 1454 ლარის გადახდა;
- 1.5. არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნები გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების და პირგასამტეხლოს ანაზღაურების შესახებ;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით: უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მოსარჩელე სხვადასხვა თანამდებობებზე დასაქმებული იყო 2013 წლის მარტიდან. 2016 წლის 1 ივლისიდან 2018 წლის 21 მაისამდე დასაქმებული იყო ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. მოსარჩელის გათავისუფლების დროისათვის მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 2500 ლარს, რაც განისაზღვრა 2017 წლის 1 ივლისს შრომის ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ შეთანხმებით.

2.2. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს 2----- გადაწყვეტილებით თ----- მ-----ს მინიჭებული აქვს მარტოხელა დედის სტატუსი. მას ჰყავს ერთი არასრულწლოვანი შვილი 2012 წლის 11 ოქტომბერს დაბადებული რ-----ლ-----მ-----.

2.3. მოპასუხე კომპანიაში განხორციელებული საკადრო და სტრუქტურული ცვლილებების შედეგად 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური აღარ არსებობს. საკადრო საკითხების მართვა, საკადრო პოლიტიკის გატარება შპს რ-----ში ამჟამად არის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის ერთერთი ფუნქცია, ხოლო მას დამატებით აქვს კომპანიის

ქონების მართვის კოორდინაციის და კონტროლის, საოფისე შენობის ექსპლოატაციის უზრუნველყოფის ფუნქცია. გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ფუნქციების მსგავსი და ანაზღაურებით ტოლფასი თანამდებობა ამჟამად კომპანიაში არ არის.

2.4. მოსარჩელეს არ გამოუყენებია სრულად 2018 წლის ანაზღაურებადი შვებულება, ხოლო შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ გამოუყენებელი შვებულების თანხა არ მიუღია. მოსარჩელე 2018 წელს შვებულებაში იმყოფებოდა 2018 წლის 15 იანვრიდან 18 იანვრის ჩათვლით. ბრძანების მიხედვით, გამოყენებულია 2017 წლის კუთვნილი შვებულებიდან 4 სამუშაო დღე. 2018 წლის 24 აპრილიდან 27 აპრილის ჩათვლით - 4 სამუშაო დღით, რაც ასევე 2017 წელს გამოუყენებელი შვებულების დღეებია. ამდენად, 2018 წელს მოსარჩელემ ისარგებლა შვებულებით 8 სამუშაო დღის განმავლობაში, რაც არის წინა წლის შვებულების გამოუყენებელი ნაწილი.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.5. 2018 წლის 30 აპრილის N-- ბრძანებით მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი – გამოეცხადა სასტიკი საყვედური იმის გამო, რომ რამდენიმე ათეულ თანამშრომელთან დროულად არ გაფორმდა შრომის ხელშეკრულებები. მოსარჩელე 2018 წლის 21 მაისის ბრძანებით გათავისუფლდა ადამიანური რესურსების სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან იმ საფუძვლით, რომ დისციპლინური სახდელის დაკისრებიდან 1 წლის განმავლობაში ჩაიდინა დისციპლინური გადაცდომა, დროულად არ გააფორმა დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შეთანხმება. ბრძანებებში მითითებული დარღვევების ჩადენა მტკიცებულებებით არ დასტურდება.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.6. საქმეში სადავო დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ბრძანება, ასევე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული ბრძანების ნამდვილობა. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით, რომლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

ამდენად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა იმ საფუძვლით, რომ მან დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდგომ 1 წლის განმავლობაში კვლავ ჩაიდინა დისციპლინური გადაცდომა. ორივე ბრძანების საფუძვლები ურთიერთკავშირშია, ორივე შემთხვევაში დამსაქმებლის პრეტენზია შეეხება დასაქმებულთა საკადრო ინფორმაციის არასრულყოფილად წარმოებას, საინფორმაციო ბაზის არასწორად წარმოებას, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის დაგვიანებით გაფორმებას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ თ----- მ-----ისათვის დისციპლინური სასჯელების დაკისრების საფუძვლების სერიოზულობის და მასშტაბურობის გათვალისწინებით, ამ გარემოებების გამოკვლევისათვის აუცილებელია დასაქმებულების მონაცემთა ბაზის შესწავლა, თითოეული დასაქმებულის საკადრო ინფორმაციის, მის შესახებ გამოცემული ბრძანებების შესწავლა, ბრძანებების და ხელშეკრულებების თარიღების შედარება. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ელექტრონული მიმოწერის ასლები და ფაქტებს კონსტატაციის ოქმი არ ასახავს დამსაქმებლის მიერ შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესით დისციპლინური სამართალწარმოების პროცედურების ჩატარებას. არც 2018 წლის 30 აპრილის ბრძანებაშია მითითებულია მისი გამოცემის საფუძვლად დისციპლინური კომიტეტის რეკომენდაციის შესახებ, შესაბამისი სხდომის ოქმის შესახებ. ბრძანებაში გათვალისწინებული საფუძვლად მითითებულია შპს რ----- ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მოხსენებითი ბარათი.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შინაგანაწესის მიხედვით, საყვედურის ან სასტიკი საყვედური დაკისრებისას დისციპლინური კომიტეტის მიერ სხდომის ჩატარება და მის რეკომენდაციის საფუძველზე ამ სახდელის დაკისრება მხოლოდ პროცედურული წესის დაცვას არ ემსახურება. განსახილველ შემთხვევაში, დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძვლად მითითებულია მნიშვნელოვანი გარემოებები, რაც საწარმოს საქმის წარმოების სისტემის გამართულად ფუნქციონირებას, საქმის წარმოების ორგანიზაციული წესების სწორად დადგენას და შესრულებას შეეხება, რის გამოც ამ მასშტაბის დარღვევების გამოვლენისათვის საჭიროა თითოეული დასაქმებულის საკადრო დოკუმენტაციის შესწავლა, შესწავლის შედეგების გაანალიზება.

შინაგანაწესით დადგენილი წესით დამსაქმებლის მიერ მითითებული დარღვევები არ გამოკვლეულა. ამასთან, არც სასამართლოში საქმის განხილვისას წარმოადგინა მოპასუხემ ის მტკიცებულებები, რომელთა გამოკვლევის საფუძველზე შეიძლება დადგინდეს თითოეული დასაქმებულის საკადრო საქმის წარმოების დროს დაშვებული დარღვევები. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო

წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. თ----- მ-----ს 2018 წლის 30 აპრილის ბრძანებით დისციპლინური სახდელი დაეკისრა შინაგანაწესით დადგენილი წესის დარღვევით, რის გამოც ამ ბრძანების გამოცემით დამსაქმებელმა დაარღვია დასაქმებულთან დადებული შრომის ხელშეკრულება, მისი შემადგენელი ნაწილი შრომის შინაგანაწესი, რის გამოც ბრძანება ბათილად უნდა იქნას ცნობილი.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდეგ 1 წლის ვადაში შრომითი მოვალეობის დარღვევის ჩადენას. იმის გამო, რომ 2018 წლის 30 აპრილს დაკისრებული დისციპლინური სახდელი გაუქმდა, ამ საფუძველით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტაც ბათილია, რადგან სახეზე არ არის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდგომ 1 წლის ვადაში შრომის ხელშეკრულების დარღვევის გარემოება.

ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხემ ვერც 2018 წლის 30 აპრილის შემდეგ დისციპლინური დარღვევის ჩადენა დაადასტურა. შრომის კოდექსის ზემოთმითითებული ნორმის საფუძველზე შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზია დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდგომ ახალი დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა, შრომითი მოვალეობის ისეთი კონკრეტული დარღვევა, რისთვისაც დისციპლინური პასუხისმგებლობა დაკისრებული არ ჰქონდა. ამავე დროს რადგან ეს ნორმა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას იწვევს, გასათვალისწინებელია დაკისრებული დისციპლინური გადაცდომების არსი, ამ დარღვევით გამოწვეული შედეგი. დამსაქმებლის მიერ მითითებული ფაქტებიდან გამომდინარე დასაქმებულის ქცევა შესაძლებელია შეფასდეს როგორც გაუფრთხილებელი ქმედება, სამსახურებრივი მოვალეობის უგულისყუროდ შესრულება, დამსაქმებლის ინტერესებისადმი დაუდევრად მოპყრობა. შრომითი ურთიერთობის, როგორც ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობის თავისებურებიდან გამომდინარე დასაქმებულს ევალება მის მოვალეობების გულმოდგინედ და გულისხმიერად შესრულება. ეს მოვალეობა და შესაბამისად მომეტებული პასუხისმგებლობა ეკისრება მენეჯერული თანამდებობის პირს, რადგან იგი ხელმძღვანელობს გარკვეულ სტრუქტურულ ერთეულ, გასცემს მის კომპეტენციაში არსებულ საკითხებზე განკარგულებებს, აწესრიგებს მისდამი ქვემდებარე სამსახურის საქმიანობის ორგანიზაციულ საკითხებს. ასეთი პირი იყო მოსარჩელე, თუმცა დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა მის მიერ მითითებული სერიოზული და უხეში გადაცდომების ჩადენის ფაქტები. რადგან დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა ს----- ს-----ის გათავისუფლების საკითხზე მხარეთა შეთანხმების მომზადების დროს დარღვევების ჩადენა, ეს ფაქტი არც დამოუკიდებლად ქმნის იმის საფუძველს, რომ დასაქმებულის ქცევა შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევად შეფასდეს და გამართლდეს მასთან შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტა.

შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვება, რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა, დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდეგ შრომითი მოვალეობის დარღვევა. შესაბამისად, 2018 წლის 21 მაისის ბრძანება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტის დარღვევით არის გამოცემული და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე ამის გამო ბათილად უნდა გამოცხადდეს.

2.7. 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 ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის გამო მოსარჩელე პირვანდელ სამუშაოზე უნდა აღდგეს, ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოფილი უნდა იქნას ტოლფას სამუშაოზე მისი დასაქმება. ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში დამსაქმებელს უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა.

ამ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა გაუქმებულია, კომპანიის ადმინისტრაციის უფროსს აქვს უფრო ფართო უფლებები ვიდრე საკადრო საკითხების გადაწყვეტა. ამდენად, მოსარჩელის შრომითი უფლებების რესტიტუცია დასაქმებით შესაძლებელი არ არის. შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდა. სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსიდან გამომდინარე კომპენსაცია არის სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აღნიშნავს, რომ არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა არ ადგენს კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის პრინციპებს. შესაბამისად, სასამართლომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში საქმის გარემოებების გათვალისწინებით უნდა დაადგინოს კომპენსაციის ოდენობა სამართლიანობის და გონივრულობის პრინციპის დაცვით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით

გათვალისწინებული კომპენსაცია ერთგვარად ზიანის ანაზღაურების კომპენსაციაა, რადგან პირი სამსახურიდან დათხოვნილია დამსაქმებლის არამართლობიერი ქმედებით, რაც არის დასაქმებულის ქონებრივი დანაკლისის გამომწვევი მიზეზი, იგი ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. ამავე დროს პირის სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის დაკისრება შესაძლებელი არ არის, რადგან იძულებით განაცდური თავისი არსით ის თანხა, რასაც მოსარჩელე დამსაქმებლისგან ხელფასის სახით მიიღებდა შრომის ურთიერთობის საფუძველზე. კომპენსაცია არის ფულადი ანაზღაურება იმისათვის, რომ პირის სამუშაოზე აღდგენა და დასაქმება შეუძლებელია.

კომპენსაცია თავისი არსით არც შრომის კოდექსის და არც სამოქალაქო კოდექსის მიზნებისათვის ზიანის პირვანდელი ანაზღაურების სანაცვლო არითმეტიკულად ექვივალენტური ანაზღაურება არ არის და იგი ვერ ანაცვლებს დამსაქმებლისაგან მიუღებელ იძულებით განაცდურს, რაც დამსაქმებელს ეკისრება პირის ფაქტობრივად აღდგენამდე. მოსარჩელე მოითხოვს კომპენსაციის დაკისრებას სამუშაოდან გათავისუფლების მომენტიდან მიუღებელი ყოველთვიური ხელფასის სახით გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, რაც შრომის კოდექსის მიზნებიდან გამომდინარე კომპენსაციის არსს ეწინააღმდეგება. აღდგენის შეუძლებლობის გამო კომპენსაციის გადახდის მიზანი ერთდროულად დასაქმებულის მიერ განცდილი მატერიალური დანაკარგის და მორალური ზიანის ანაზღაურებაა. ამ შემთხვევაში კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ მხარეებს შორის უვადო შრომითი ურთიერთობა იყო ჩამოყალიბებული, რის გამოც უკანონოდ რომ არ დაეთხოვათ სამსახურიდან, მოსარჩელე ამ დრომდე შრომით ურთიერთობაში იქნებოდა მოპასუხესთან. მოპასუხეს დროის მცირე მონაკვეთში შრომითი მოვალეობების დარღვევისათვის ორჯერ დაუსაბუთებლად დაეკისრა სახდელი, რასაც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა მოჰყვა და რაც დასაქმებულისათვის ფსიქოლოგიური ტრამვის, განცდების საფუძველია. ამასთან, მოსარჩელე არის მარტოხელა დედა, ჰყავს არასრულწლოვანი შვილი, რომელსაც მარტო ზრდის და ამის გამო საგადასახადო კოდექსის საფუძველზე საგადასახადო შეღავათებითაც სარგებლობს. ამდენად, მოსარჩელისთვის დასაქმებას და ამის შედეგად შრომის ანაზღაურების მიღებას განსაკუთრებული სოციალური მნიშვნელობა აქვს. კომპენსაციის მიზანი არ არის შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტით გამოწვეული ქონებრივი დანაკარგის სრულად ანაზღაურება (ამ ინტერესების რეალიზაცია განაცდურის დაკისრებით ხდება), ფულადი კომპენსაციის მიზანი ერთგვარად არის დასაქმებულის მიერ განცდილი მორალური ზიანის კომპენსირება და დამსაქმებლისათვის ქონებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრება პირის უკანონოდ დათხოვნისათვის. ამ გარემოებების გამო კომპენსაციის დაკისრება ყოველთვიური ანაზღაურებით გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე მხარეთა თანასწორობის პრინციპს დაარღვევს, რადგან

კომპენსაციის სრული ოდენობის განსაზღვრა დამოკიდებული ხდება მხარეთა ქმედებებზე, რადგან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა მხარეთა მიერ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების გამოყენებაზეა დამოკიდებული. ზემოთაღნიშნული გარემოებების გამო კომპენსაციის ოდენობად უნდა განისაზღვროს 25 000 ლარი (მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასის (დაუბერგავი) 10 თვის თანხა).

2.8. სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამ ნორმით გათვალისწინებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, შრომის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის გადაიხადოს პირგასამტეხლო. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ ნორმაში გათვალისწინებულ ნებისმიერ ანაზღაურებასა და ანგარიშსწორებაში იგულისხმება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე (მათ შორის არამართლზომიერად შეწყვეტამდე) წარმოშობილი ანაზღაურების ვალდებულება და ეს ნორმა არ შეეხება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონოდ ცნობის გამო გადაწყვეტილებით დაკისრებული განაცდურის ან კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებას. მოსარჩელეს არ მოუთხოვია საშვებულებო ანაზღაურების გადაუხდელობისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრება. მან მოითხოვა ყოველთვიურად მისაღები ხელფასის თანხის გადახდის დაგვიანებისათვის პირგასამტეხლო, რაც შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არ არის და მოსარჩელის ეს მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. საპელააციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად განმარტა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი. აპელანტის განმარტებით, კომპენსაციის და განაცდურის ანაზღაურების ინსტიტუტი ერთი და იგივე არ არის, თუმცა აღნიშნული არ გულისხმობს, რომ კომპენსაცია უფრო ნაკლები დაცვის გარანტიას ითვალისწინებს, ვიდრე იძლებითი განაცდურის ინსტიტუტი უზრუნველყოფს. კომპენსაციის ოდენობამ უნდა მოახდინოს პირის რესტიტუცია არამზოლოდ იმ დანაკარგისთვის, რომელიც განაცდურის მიღების შესაძლებლობას მოჰყვა, არამედ იმ ზიანისთვისაც, რომელიც სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობამ და მუშაკის სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლებამ გამოიწვია. ამასვე ადასტურებს გადაწყვეტილებაც, რომელშიც სასამართლო მიუთითებს, რომ აღდგენის შეუძლებლობის გამო კომპენსაციის გადახდის მიზანი ერთდროულად არის დასაქმებულის მიერ განცდილი მატერიალური დანაკარგის და მორალური ზიანის ანაზღაურება. სასამართლომ მოპასუხეს დააკისრა 10 თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაცია. სასამართლომ შეცვალა

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით დადგენილი წესრიგი, რომლითაც კომპენსაცია ყველაზე მძიმე პასუხისმგებლობის ზომა უნდა იყოს დამსაქმებლისთვის და იგი აქცია ყველაზე უფრო მოსახერხებელ და ხელსაყრელ გამოსავლად უკანონოდ დათხოვნით გამწვეული შედეგების თავიდან ასარიდებლად.

სასამართლოს მითითება მასზედ, რომ კომპენსაციის დაკისრება სამუშაოდან უკანონოდ განთავისუფლების მომენტიდან მიუღებელი ყოველთვიური ხელფასის სახით გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დაკისრება ეწინააღმდეგება კომპენსაციის არსს, შეუსაბამოა შრომის კოდექსთან და სასამართლოს პრაქტიკასთან. საქმეზე Nას-1339-1259-2017, უზენაესი სასამართლოს 30.07.2018წ. გადაწყვეტილებით მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 2014 წლის 01 სექტემბრიდან 2018 წლის 30 ივლისის ჩათვლით. ე.ი საქართველოს შრომის კოდექსი შესაძლებლად თვლის კომპენსაციის ოდენობა იყოს უკანონოდ განთავისუფლების მომენტიდან მიუღებელი მიუღებელი ხელფასის ოდენობა გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე. აღნიშნული გადაწყვეტილებით კომპენსაცია განისაზღვრა ფაქტობრივად უმუშევარი დროის შესაბამისად. რაც შეეხება სასამართლოს მითითებას მასზედ, რომ კომპენსაციის კანონიერ ძალაში შესვლამდე დაკისრება დაარღვევს მხარეთა თანასწორობის პრინციპს, რადგან მისი ოდენობის განსაზღვრა დამოკიდებული ხდება მხარეთა მოქმედებებზე, იგივე პრინციპი მოქმედებს განაცდურის შემთხვევაში, რაც არ არღვევს მხარეთა თანასწორობას.

აპელანტის განმარტებით, კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას სასამართლოს უნდა გაეთვალისწინებინა ისეთი გარემოებები, როგორიცაა: ა) საქართველოში, კონკრეტულად ქ. რუსთავში შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობა, ბ) მოპასუხე ორგანიზაციის ლიკვიდურობა, გ) მოსარჩელე სხვაგან დასაქმდა თუ არა დავის პერიოდში, (მოსარჩელე დასაქმებული არ არის მიუხედავად მრავალი მცდელობისა), დ) მუშაობის ხანგრძლივობა დამსაქმებელთან, ე) სამუშაო სტაჟი, ვ) მოპასუხის ქმედებების ინტენსივობის ხარისხი. რუსთავის საქალაქო სასამართლომ არათუ ეს კრიტერიუმები შეაფასა, არამედ იმ კრიტერიუმებითაც, რაც გამოიყენა, შეუსაბამო კომპენსაციის ოდენობა დაადგინა.

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. თ----- მ----- (შემდგომში „მოსარჩელე“) შპს „რ-----ს ფ-----ში“ (შემდგომში „მოპასუხე“) 2013 წლის მარტიდან დასაქმებული იყო სხვადასხვა თანამდებობებზე, ხოლო 2016 წლის 1 ივლისიდან იკავებდა ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის თანამდებობას. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 2500 ლარს, რაც განისაზღვრა 2017 წლის 1 ივლისს შრომის ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ შეთანხმებით (ტ.1, ს.ფ. 22-23).

4.2. მოპასუხის 2018 წლის 30 აპრილის N-- ბრძანებით მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი – გამოეცხადა სასტიკი საყვედური იმის გამო, რომ რამდენიმე ათეულ თანამშრომელთან დროულად არ გაფორმდა შრომის ხელშეკრულებები. მოსარჩელე 2018 წლის 21 მაისის ბრძანებით გათავისუფლდა ადამიანური რესურსების სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან (ტ.1, ს.ფ. 35, 112)

4.3. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილია და სააპელაციო საჩივრით შედაკებული არ არის, რომ მოპასუხე კომპანიაში განხორციელებული საკადრო და სტრუქტურული ცვლილებების შედეგად 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური აღარ არსებობს. საკადრო საკითხების მართვა, საკადრო პოლიტიკის გატარება კომპანიაში ამჟამად არის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის ერთერთი ფუნქცია, ხოლო მას დამატებით აქვს კომპანიის ქონების მართვის კოორდინაციის და კონტროლის, საოფისე შენობის ექსპლოატაციის უზრუნველყოფის ფუნქცია. გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ფუნქციების მსგავსი და ანაზღაურებით ტოლფასი თანამდებობა ამჟამად კომპანიაში არ არის (იხ.: გადაწყვეტილება,

ტ.1, ს.ფ. 373).

4.4. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 28.12.2018წ. გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი 30.04.2018წ. ბრძანება მოსარჩელისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ, ასევე 21.05.2018წ. ბრძანება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. გადაწყვეტილებით მოპასუხეს კომპენსაციის სახით დაეკისრა 25 000 ლარის გადახდა, ასევე შვებულების თანხის - 1454 ლარის გადახდა. არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნები გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების და პირგასამტეხლოს ანაზღაურების შესახებ (ტ.1, ს.ფ. 371-396).

გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებულია მოსარჩელის მიერ კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში. კერძოდ, აპელანტი სადავოდ ხდის დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობს და ითხოვს მოპასუხეს კომპენსაციის სახით დაეკისროს ყოველთვიურად 2150 ლარის გადახდა 21.05.2018წ.-დან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე. ამასთან, კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველი წლის იანვრის თვეში თანხა განისაზღვროს 2650 ლარით, ხოლო თებერვალში 2250 ლარით.

ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება კანონიერ ძალაშია შესულია სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში. სააპელაციო საჩივრით შედაკებული არ არის არც გადაწყვეტილებით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის სამსახურში აღგდენა შეუძლებელია, ვინაიდან მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა ან/და მისი ტოლფასი თანამდებობა მოპასუხე კომპანიაში აღარ არსებობს.

წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით სადავოა მხოლოდ კომპენსაციის ოდენობა.

პალატა განმარტავს, რომ 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 ეკონომიკურ, 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.

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. პალატა აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანი სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფასი თანმდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. ხოლო 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.... 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 №ას-632-2019, 21.06.2019წ.).

მოცემულ შემთხვევაში, რუსთავის საქალაქო სასამართლომ მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმად გამოიყენა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის უვადო ხასიათი, დროის მცირე მონაკვეთში შრომითი მოვალეობების დარღვევისათვის დისციპლინური სახდელის დაუსაბუთებლად დაკისრების ფაქტები, რასაც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა მოჰყვა. სასამართლომ მხედველობაში მიიღო მოსარჩელის მართხელა დედის სტატუსი და მოსარჩელისთვის შრომის ანაზღაურების მიღების განსაკუთრებული სოციალური მნიშვნელობა და კომპენსაციის ოდენობა განსაზღვრა 10 თვის შრომის ანაზღაურების ჯამური ოდენობით. პალატას მიაჩნია, რომ საქმის გარემოებებიდან გამომდინარე მოსარჩელისათვის მიკუთვნებული კომპენსაცია გონივრულია. პალატა მიუთითებს, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავდროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არუნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს (სსკ-ის 976-991-ე მუხლები).

რაც შეეხება აპელანტის მოთხოვნას, 2018 წლის 21 მაისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე კომპენსაციის სახით ყოველთვიურად თანხის დაკისრების თაობაზე, პალატას მიაჩნია, რომ აღნიშნული არ გამომდინარეობს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის მიზნებიდან. პალატა მიუთითებს, რომ ვალდებულების დარღვევით გამოწვეული ზიანი არ წარმოადგენს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის თანასწორ სიკეთეს, რამეთუ, კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან (სუსგ: ას-969-934-2016, 17.03.2017წ.). პალატა იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემულ მსჯელობას მასზედ, რომ კომპენსაციის დაკისრება ყოველთვიური

ანაზღაურებით გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე მხარეთა თანასწორობის პრინციპს დაარღვევს, რადგან კომპენსაციის სრული ოდენობის განსაზღვრა დამოკიდებული ხდება მხარეთა ქმედებებზე, რადგან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა მხარეთა მიერ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების გამოყენებაზეა დამოკიდებული. ამ მხრივ საყურადღებოა ის გარემოებაც, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მოპასუხე მხარის მიერ გასაჩივრებული არ ყოფილა და სააპელაციო პალატა მოსარჩელის სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ამოწმებს დაკისრებული კომპენსაციის გონივრულობას. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარი რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 28.12.2018წ. გადაწყვეტილებაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის გამო.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებულ ნაწილში 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 შრომის 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 ა დ გ ი ნ ა

1. თ----- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 28.12.2018წ. 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