



**განჩინება
საქართველოს სახელით**

საქმე №2/ბ-1066

05 დეკემბერი 2019 წელი

ქ. ქუთაისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლე: თამარ სვანიძე

სხდომის მდივანი: ბექა გიორგაძე

აპელანტი (მოპასუხე): შპს „----- ლ-----“

წარმომადგენელი: დირექტორი მ---- პ-----, ნ---- ჩ-----

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე): ს----- ბ-----

წარმომადგენელი: რ----- ხ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება _ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს
2019 წლის 5 აგვისტოს გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად
ცნობა, სამშაოზე აღდგენა; იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2018 წლის 01 ნოემბერს, ს----- ბ-----მ სარჩელით მიმართა ბათუმის

საქალაქო სასამართლოს, მოპასუხე მხარედ შპს „ფიერუზა ლ-----“ მიუთითა და ითხოვა შპს „----- ლ-----ს“ დირექტორის გადაწყვეტილების გაუქმება, რომლითაც ს----- ბ----- გათავისუფლებულ იქნა შპს „----- ლ-----ს“ ოფისის მენეჯერის თანამდებობიდან; მოსარჩელემ ამავე პოზიციაზე აღდენა, 2018 წლის სექტემბრის თვის ხელფასის ნაწილის 500 ლარის, ასევე 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან თანამდებობაზე სრულ აღდგენამდე იძულებითი განაცდური ხელფასის - თვეში 2000 ლარის ოდენობით ანაზღაურება ითხოვა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე); ასევე ხელფასის დაყოვნებისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის მოპასუხისათვის დაკისრება.

2. მოსარჩელის განმარტებით: 2018 წლის 01 აპრილიდან დასაქმებულია შპს „----- ლ-----ს“ ოფისი მენეჯერის პოზიციაზე. დასაქმების ეტაპიდან პირნათლად ასრულებს დაკისრებულ მოვალეობებს. შრომითი ურთიერთობის განხორციელებისას მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ქონია შრომით მოვალეობის დარღვევის ფაქტს და მას არასოდეს დაკისრებია დისციპლინური სახდელი, მაგრამ 2018 წლის 25 სექტემბერს, დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილებით ის სამსახურიდან იქნა გათავისუფლებული. განუმარტეს რომ გათავისუფლების გამო აღარ უნდა გამოცხადებულიყო სამუშაოზე. მოსარჩელის მითითებით არ არსებობდა არანაირი საფუძველი მისი სამსახურიდან გათავისუფლებისა, შესაბამისად, გათავისუფლდა მოხდა კანონდარღვევით.

მოპასუხის პოზიცია:

3. მოპასუხე მხარის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა. მოპასუხემ დაადასტურა ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელე მუშაობდა შპს „----- ლ-----ს“ ოფისის მენეჯერად და დასაქმებულის ხელფასი შეადგენდა 2000 ლარს, თუმცა განმარტა, რომ ს----- ბ----- სამსახურიდან გათავისუფლდა შპს „----- ლ-----

-ს“ დირექტორის 2018 წლის 25 სექტემბრის №25-19.18 ბრძანების საფუძველზე, დაკისრებული მოვალეობების არასრულად და არაჯეროვნად შესრულების გამო. კერძოდ, აგვიანებდა სამსახურში გამოცხადებას, აცდენდა სამსახურს, გარდა ამისა ვერ ახდენდა კონტრაქტორების მოძიებას და მათთან მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმებას. მოსარჩელე არაერთგზის იქნა გაფრთხილებული გამოესწორებინა სიტუაცია და თავისი მოვალეობები შეესრულებინა ჯეროვნად, თუმცა მოპასუხემ მოვალეობა შემდგომშიც არ შეასრულა, რაც გახდა მისი სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველი.

სარჩელის განმხილველი სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

4. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აგვისტოს გადაწყვეტილებით: ს----- ბ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. შპს ფ----- ლ-----ს“ 2018 წლის 25 სექტემბრის ბრძანება ს----- ბ-----ს სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ, გაუქმდა. ს----- ბ----- აღდგენილი იქნა შპს „ფ----- -- ლ-----ს“ მენეჯერის თანამდებობაზე; შპს „ფ----- ლ-----ს“ დაეკისრა ს----- ბ-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურში სრულ აღდგენამდე თვეში (ხელზე ასაღები) 2000 ლარის ოდენობით; ს----- ბ-----ს სარჩელი 500 ლარის ნაწილში, ასევე 2018 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველ ვადაგადაცხადებულ დღეზე მოცდენილი ხელფასის 0.07 %-ის ნაწილში, არ დაკმაყოფილდა. შპს „ფ----- ლ-----ს“ ს----- ბ-----ს სასარგებლოდ დაეკისრა წინასწარ გადახდილი ბაჟის ნაწილის 100 ლარის ანაზღაურება. შპს „ფ----- ლ-----ს“ სახ. ბაჟის სახით ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა 360 ლარის გადახდა.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

5. ს----- ბ----- 2018 წლის 1 აპრილს დაინიშნა შპს „----- ლ-----ს“ მენეჯერის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 2000 ლარს.
6. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებით ს----- ბ-----ს და შპს „----- ლ-----ს“ შორის, ხელშეკრულება არ გაფორმებულა. მათი შრომითი ურთიერთობა მოწესრიგდა ზეპირი გარიგებით. თუმცა მხარეთა შორის სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მოსარჩელის, როგორც მენეჯერის ერთ-ერთი ვალდებულება იყო ეპოვა კონტრაქტორები და მათთან გაეფორმებინა მომსახურების ხელშეკრულება.
7. 2018 წლის 25 სექტემბერს შპს „----- ლ-----ს“ დირექტორმა გამოსცა ბრძანება №25-9/18, რომლითაც ს----- ბ-----სთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა და ს----- ბ----- გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან.
8. ს----- ბ-----ს, 2018 წლის სექტემბრის თვემდე ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს ყოველთვიურად 2000 - 2000 ლარი. სექტემბრის თვეში კი 1500 ლარი.
9. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ს----- ბ-----ს მიერ სამსახურში დაგვიანება და გაცდენა, ასევე კონტრაქტორების მოძიების ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო რამოდენიმეჯერ გაფრთხილება - ფაქტობრივი გარემოებაა, რომელიც საჭიროებს დადასტურებას, დადასტურების ვალდებულება კი მოპასუხე ორგანიზაციას გააჩნია, რომელმაც თავი ვერ გაართვა მასზე დაკისრებულ საპროცესო მოვალეობას მტკიცების ტვირთთან დაკავშირებით.
10. სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძვლად სასამართლომ მიუთითა „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე, 32-ე, 37-38-ე მუხლებზე მიუთითა.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

11. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 05 აგვისტოს გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა შპს „----- ლ-----ს“ წარმომადგენელმა, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებითა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

12. აპელანტის განმარტებით: სასამართლომ არსებითი ფაქტობრივი გარემოების გამოკვლევისას არ გაითვალისწინა ის მნიშვნელოვანი გარემოება, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობები დამყარდა ზეპირი ფორმით და შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულებით და რაიმე სახის სხვა დამატებითი დოკუმენტებით, მათ შორის თანამდებობრივი ინსტრუქციით, წერილობითი ფორმით არ იყო განსაზღვრული ს----- ბ-----ს, როგორც საწარმოს მენეჯერის ძირითადი ვალდებულებები. მხარეთა შორის ურთიერთობა სრულად მიმდინარეობდა ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე და შესაბამისად ს----- ბ-----სთვის მასზე დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებისთვის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე დაგვიანებისთვის ან/და ხშირ შემთხვევაში გამოუცხადებლობისთვის მისთვის საყვედურის გამოცხადება ხდებოდა ზეპირი ფორმით, შესაბამისად შეუძლებელია არსებობდეს საყვედურის არაერთგზის გამოცხადების წერილობითი სახის მტკიცებულება. სასამართლომ ასევე მხედველობაში არ მიიღო ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის კვალიფიკაცია შეუსაბამობაში იყო მის დაკავებულ თანამდებობასთან, ვინაიდან ის ვერ ახდენდა კონტრაქტორების მოძიებას, ხოლო საწარმოს დირექტორის მიერ მოძიებულ კლიენტებთან საწარმოს იურისტის მიერ მომზადებული ხელშეკრულების დადებასაც კი. სასამართლოს მიერ ასევე არ გათვალისწინებული ის გარემოება რომ შპს „ფ----- ლ-----“ წარმომადგენს სამრეცხაოს და შესაბამისად მისი ფუნქციონირებისთვის აუცილებელია კონტრაქტორების არსებობა, რომელთა მოზიდვა და შენარჩუნება უშუალოდ მოსარჩელის ვალდებულება იყო, რომელსაც ის მუდმივად უგულვებელყოფდა.

13. ვინაიდან მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულ იქნა შრომის

კოდექსის 37-ე მუხლით დადგენილი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საუძვლების დაცვით - არ არსებობდა იძულებითი განაცდურის თაობაზე წარდგენილი მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძვლები.

სამოტივაციო ნაწილი:

14. 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.

15. 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.

16. მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 05 აგვისტოს გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები .

17. დადგენილია, რომ ს----- ბ----- 2018 წლის 1 აპრილს დაინიშნა შპს „----- ლ-----ს“ მენეჯერის თანამდებობაზე ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე.

18. დადგენილია, რომ დასაქმებულის ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა თვეში 2000 ლარს. (ს.ფ.48).

19. დადგენილია, რომ შპს „ფ----- ლ-----“ წარმოადგენს სამრეცხაოს, ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელის, როგორც მენეჯერის ერთ-ერთი ვალდებულება იყო ეპოვა კონტრაქტორები და მათთან გაეფორმებინა მომსახურების

ხელშეკრულება.

20. მოსარჩელე მხარემ სასამართლოს წარუდგინა შპს „ს-----ის“ დირექტორის მიერ 2019 წლის 18 ივლისს გაცემული ცნობა, რომლითაც დგინდება, რომ ს----- ბ-----ს ჩართულობითა და მონაწილეობით გახდა ცნობილი შპს „ს-----ისათვის“ ყველა იმ მომსახურებისა და სერვისის შესახებ, რასაც შპს „----- ლ-----“ თავაზობდა კლიენტებს. (ს.ფ.139).

21. მოსარჩელემ ასევე წარმოადგინა შპს „ს-----ის“ დირექტორის ბ----- შ----- ს მიერ გაცემული ცნობა, რომლითაც დგინდება, რომ ს----- ბ-----ს ჩართულობითა და მონაწილეობით გახდა ცნობილი შპს „ს-----ისათვის“ და ყველა იმ მომსახურებისა და სერვისის შესახებ, რასაც შპს „----- ლ-----“ თავაზობდა კლიენტებს. (ს.ფ.140).

22. 2018 წლის 25 სექტემბერს შპს „----- ლ-----ს“ დირექტორმა გამოსცა ბრძანება №25-9/18, რომლითაც ს----- ბ-----სთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა და ს----- ბ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ო“ და „ვ“ ქვეპუნქტები. ბრძანებაში მითითებულია, რომ დასაქმებულის მიერ სისტემატურად ხდებოდა სამუშაო ადგილზე დაგვიანებით გამოცხადება და სრული სამუშაო დღის გაცდენა, ასევე ს----- ბ-----ს მიერ ვერ ხდებოდა მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების სრულად და ჯეროვნად შესრულება, ის ვერ ახდენდა კონტრაქტორების მოძიებას და შემდგომში მათთან მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმებას.

23. მოსარჩელე ს----- ბ-----ს კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ - ჩვევების შეუსაბამობის, ასევე სხვა ობიექტური გარემოების დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება დამსაქმებელ მხარეს სასამართლოსთვის არ წარმოუდგენია, რომელიც გაამართლებდა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებას.

სამართლებრივი დასაბუთება

სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს:

24. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თვისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული არის პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

25. დადგენილია, რომ ს----- ბ-----ს, განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქმებული იყო შპს „----- ლ-----ში“ კომპანიის მენეჯერის პოზიციაზე.

26. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ო“ ქვეპუნქტების მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა და სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, რასაც ს----- ბ-----ს სადავოდ ხდის;

27. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს, მითითებული საფუძვლებით, დამსაქმებლის ინიციატივით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის მართლობიერების საკითხი. იმისათვის, რომ წინამდებარე საქმეზე შემოწმდეს სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის მართლობიერება, პასუხი უნდა გაეცეს კითხვას - ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნება შეესაბამებოდა თუ არა შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

28. პალატა აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის დაკავებულ

ანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა, დასაქმებულის ქცევით გამოწვეულ ხელშეკრულების შეწყვეტისაგან იმით განსხვავდება, რომ დასაქმებულს არ ძალუძს სამუშაოს შესრულება მაშინაც კი, როცა სურს აღნიშნული ან როდესაც დასაქმებულს არ აქვს სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი - სათანადო უნარ - ჩვევი ან კვალიფიკაცია;

29. კონკრეტულ შემთხვევაში, აპელანტი მოსარჩელის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტობრივ საფუძვლად უთითებს მასზე დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობაზე. 30. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხ.). თუმცა შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილებისას გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

31. ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები,

ან რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია ან არ ფლობს შესაბამის უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა ან რომელ უნარ-ჩვევებს არ ფლობს, მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება.

32. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, აპელანტია (მოპასუხე) ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელის მიერ, შრომითი მოვალეობების დარღვევისა და უნარ-ჩვევების არქონის ფაქტები, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით მას სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერ საფუძვლად შეერაცხებოდა.

33. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კანონით მინიჭებული უფლება დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს მართლობიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. (იხ. სუსგ #ას 106-101-2014). ყველა შემთხვევაში უნდა შეფასდეს ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე და დამსაქმებლის ინტერესი ხელშეკრულების შეწყვეტისადმი. შრომითი ურთიერთობისას მხარეება უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (შკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი).

34. აპელანტი ვერ მიუთითებს და ვერ ადასტურებს ს----- ბ-----ს მხრიდან პროფესიული უნარ ჩვევების არ ქონის ფაქტს, რის გამოც პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ უზრუნველყო მისი წილი მტკიცების ტვირთის იმგვარად რეალიზება, რომ გაექარწყლებინა სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მითითებული გარემოებების უტყუარად არსებობა.

35. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ პალატის მიერ დადგენილი ვერ იქნა იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველით, მართლზომიერს გახდიდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, პალატა მიიჩნევს, რომ შპს „----- ლ-----ს“ დირექტორის სადავო ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესს, რაც მისი ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველია.

36. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის 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.

37. შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სამოქალაქო კოდექსის 394.1-ე მუხლის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. ამავე კოდექსის 408-ე მუხლის თანახმად კი იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მაგალდებულებელი გარემოება.

38. უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის

საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე.

39. მითითებულ ნორმებზე დაყრდნობით, პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება.

40. პალატას მიაჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია და ის კანონშესაბამისად დაკმაყოფილდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ.

საპროცესო ხარჯები

41. საქართველოს 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.

42. ვინაიდან, არ დაკმაყოფილდა სააპელაციო საჩივარი, არ არსებობს სსსკ-

ის 53-ე მუხლის შესაბამისად, სააპელაციო წარმოებისათვის, შპს „----- ლ-----
---ს“ მიერ, წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 960 ლარის მხარეთა
შორის განაწილების საფუძველი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო
საპროცესო კოდექსის მე-8, ე, 390-ე, 391-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ დაადგინა

1. **შპს „----- ლ-----ს“** სააპელაციო საჩივარი **არ დაკმაყოფილდეს;**
2. **დარჩეს უცვლელი** ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 05
აგვისტოს გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ სახ. **ბაჟი გადახდილია.**
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების
გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების
თარიღი, ვალდებულია განჩინების 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.
5. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით
გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ
პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების
ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის
70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.
6. პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო

საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებულნი არიან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ სასამართლოში გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარების მიზნით.

7. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების დადგენილებითი ნაწილის მე-5 და მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

მოსამართლე:

თამარ სვანიძე