



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

01 თებერვალი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - სი-----ი

წარმომადგენელი - და-----ი

მოპასუხე - სსიპ „სა-----ა“

წარმომადგენლები - ირ-----ე, გი-----ე

დავის საგანი - განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 2015 წლის 1 იანვრიდან 2018 წლის 1 დეკემბრამდე იძულებით განაცდური დროის ხელფასის სახით 58656 ლარის ანაზღაურება (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე წლების განმავლობაში დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1248 ლარს (ხელზე-998,4 ლარი).

2015 წლის პირველი იანვრიდან, მოსარჩელე უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან.

მოსარჩელემ სადავო გახადა დათხოვნის ბრძანების კანონიერება და მოითხოვა სამსახურში აღდგენა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა სააპელაციო სასამართლოს მიერ და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა საქალაქო სასამართლოს, რა დროსაც მოსარჩელემ მოითხოვა იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურებაც დათხოვნიდან აღდგენამდე.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდა, გაუქმებული იქნა სააპელაციო სასამართლოს მიერ.

საბოლოოდ, საკასაციო სასამართლოს 2018 წლის 16 ნოემბრის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ - ბათილად იქნა ცნობილი დათხოვნის ბრძანება, მოსარჩელე აღდგენილი იქნა შ-----

----- სპეციალისტის თანამდებობაზე, ხოლო განაცდური ხელფასის ნაწილში, სარჩელი დატოვებული იქნა განუხილველად.

მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა დღემდე არ მომხდარა.

მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოსარჩელეს მოპასუხის მიმართ მოთხოვნის უფლება წარმოეშვა 2015 წლის 22 იანვარს, როდესაც მას ჩაბარდა დათხოვნის ბრძანება. შესაბამისად, ამ დღიდან უნდა იქნეს ათვლილი მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადა.

სი-----მა სასამართლოს პირველად სარჩელით მიმართა 2015 წლის 30 იანვარს, მოითხოვა დათხოვნის ბრძანების ბათილად ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო რაც შეეხება განაცდური ხელფასის ანაზღაურებას, ეს მოთხოვნა მან დააყენა სააპელაციო სასამართლოდან პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების შემდგომ, რაც უზენაესმა სასამართლომ მიიჩნია სარჩელის გაზრდად.

მოპასუხე განმარტავს, რომ მოსარჩელისათვის გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთების ჩაბარების თარიღის გათვალისწინებით, მოსარჩელის მიერ 2015 წლის 31 იანვარს სარჩელის შეტანით, ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენის ნაწილში, ხოლო განაცდური ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნაზე ხანდაზმულობის ვადის დენა გაგრძელდა, შესაბამისად, ამ ვადის გაშვების შემდეგ, სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის მიხედვით, დაუშვებელია

ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტილად მიჩნევა. ასევე, ადგილი არ აქვს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 275-ე მუხლით გათვალისწინებულ რომელიმე შემთხვევას, რომელთა აღმოფხვრის შემთხვევაშიც, მოსარჩელე უფლებამოსილია მიმართოს სასამართლოს განმეორებით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე სი-----ი სსიპ „ს-----
-----“ დირექტორის 2014 წლის 15 სექტემბრის N----- ბრძანების
საფუძველზე, 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა შ-----

--- კონტროლიორის თანამდებობაზე.

მხარეთა შორის, 2014 წლის 15 სექტემბერს, დადებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, იგი იმავე პირობებით, გარდა 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადის პირობებისა, ავტომატურად გაგრძელდებოდა 2014 წლის 31 დეკემბრამდე, იმ შემთხვევაში, თუ მხარეები გამოსაცდელი ვადის ამოწურვამდე უარს არ განაცხადებდნენ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე.

მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1248 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით);

სამთვიანი გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა იმავე წლის 31 დეკემბრამდე და მოპასუხის 2014 წლის 31 დეკემბრის ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2015 წლის 01 იანვრიდან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით.

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2015 წლის 16 იანვარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 15/09/2014წ. ბრძანება (ს.ფ.-ები: 9-11);
- 15/09/2014წ. შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 12-19);
- 31/12/2014წ. ბრძანება (ს.ფ. 20);
- სარჩელის ასლი (ს.ფ. 104);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. სი-----მა 2015 წლის 3 თებერვალს, სარჩელი შეიტანა თბილისის საქალაქო სასამართლოში დათხოვნის ბრძანების ბათილად ცნობისა

და სამუშაოზე აღდგენის შესახებ.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 06/11/2015წ გადაწყვეტილება, სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ, მოპასუხის სააპელაციო საჩივრის საფუძველზე გაუქმებული იქნა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 30/03/2016წ განჩინებით და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნა პირველი ინსტანციის სასამართლოს.

მოსარჩელემ, 2017 წლის 7 სექტემბერს წარდგენილი „დაზუსტებული სარჩელით“ თავდაპირველად წარდგენილ მოთხოვნებთან ერთად, მოითხოვა, მოპასუხისათვის იძულებით განაცდური ხელფასის დაკისრება 2015 წლის 1 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1248 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 01/11/2017წ გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ ს-----
-----“ გენერალური დირექტორის 2014 წლის 31 დეკემბრის N3-----
ბრძანება სი-----ისათვის შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ
და სი-----ი აღდგენილ იქნა სსიპ ს-----
-----“ უ-----

----- სპეციალისტის თანამდებობაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებით განაცდური ხელფასის დაკისრება 2015 წლის 1 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1248 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილებით, ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება გაუქმდა და ახალი გადაწყვეტილებით, სი-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც ამ უკანასკნელის მიერ გასაჩივრებული იქნა საკასაციო წესით.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 16/11/2018წ. გადაწყვეტილებით, სი-----ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილების ნაწილობრივი შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ ს-----
-----“ გენერალური დირექტორის 2014 წლის 31 დეკემბრის N3-----
ბრძანება სი-----ისათვის შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და სი-----ი აღდგენილ იქნა სსიპ ს-----
-----“ უ-----

----- სპეციალისტის თანამდებობაზე. დაზუსტებული სარჩელის მოთხოვნა სსიპ ს-----
-----ათვის“ სი-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური დროის ხელფასის ანაზღაურების სახით ყოველთვიურად 1248 ლარის ოდენობით 2015 წლის 01 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, დარჩა განუხილველად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- სარჩელის ასლი (ს.ფ.-ები: 102-113);
- თბილისის საქალაქო სასამართლოს 01/11/2017წ. გადაწყვეტილება (ს.ფ.-ები“ 21-32);
- თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 30/03/2016წ. განჩინება (ს.ფ.-ები: 86-94);
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 16/11/2018წ. გადაწყვეტილება (ს.ფ.-ები:95-107);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ სი-----ის მოთხოვნა, სსიპ ს-----“ მიმართ, იძულებითი განაცდური დროის ხელფასის ანაზღაურების სახით, 2015 წლის 01 იანვრიდან 2018 წლის დეკემბრამდე, ყოველთვიურად 1248 ლარის დაკისრების შესახებ, არ არის ხანდაზმული (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტი).

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი, ასოცირების შეთანხმება ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის (227-228-ე მუხლები), საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი, 32-ე მუხლის პირველი პუნქტი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 129-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 130-131-ე, 138-ე, 140-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს

თავისუფალი არჩევის უფლება.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსებული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის

საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის დეფინიცია, კერძოდ: შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, ხოლო 32-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს ხანდაზმულობის საფუძველით და განმარტავს, რომ მოსარჩელის მიერ 2015 წლის 31 იანვარს სარჩელის შეტანით, ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენის ნაწილში, ხოლო განაცდური ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნაზე ხანდაზმულობის ვადის დენა გაგრძელდა, შესაბამისად, რამდენადაც ხანდაზმულობის ვადა დაიწყო მოსარჩელისათვის დათხოვნის საფუძველების წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან (2015 წლის 22 იანვარი), ამ ვადის გაშვების შემდეგ, სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის მიხედვით, დაუშვებელია ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტილად

მიჩნევა. ასევე, ადგილი არ აქვს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 275-ე მუხლით გათვალისწინებულ რომელიმე შემთხვევას, რომელთა აღმოფხვრის შემთხვევაშიც, მოსარჩელე უფლებამოსილია მიმართოს სასამართლოს განმეორებით.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის ზემოაღნიშნულ არგუმენტს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C158 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. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630).

სასამართლო განმარტავს, რომ განაცდურის ანაზღაურება თავისი არსით ზიანის ანაზღაურებას გულისხმობს და ასეთი მოთხოვნის დამაფუძნებელ ნორმას, საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველ პუნქტთან ერთად, წარმოადგენს ამავე კოდექსის 44-ე მუხლი (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილი (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის), 408-ე მუხლის პირველი ნაწილი (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) და 411-ე მუხლი (ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც.

მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო).

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ დამსაქმებლის არამართლზომიერი ქმედების გამო დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს“ (მაგ. იხ. სუსგ 10/11/2017წ. Nას-461-429-2017, 29/08/2018წ. Nას-140-140-2018).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ რამდენადაც მოთხოვნა, განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, წარმოადგენს სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევიდან წარმოშობილ ზიანს, ასეთ მოთხოვნაზე გამოყენებული უნდა იქნეს არა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 და მე-7 პუნქტებით დადგენილი (30 დღიანი), არამედ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული 3 წლიანი ხანდაზმულობის ვადა.

„სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. „მხარეთა სასარჩელო შესაძლებლობები ხშირად არის ვადით შეზღუდული. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 20903 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება N1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ოლღა სუმბათაშვილი და იგოო ხაპროვი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

სასამართლო მიიჩნევს, განაცდური ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება მოსარჩელეს წარმოეშვა 2015 წლის 01 იანვარს - დათხოვნის დღიდან, ანუ როდესაც შეიტყო მისი უფლების დარღვევის შესახებ (სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლი - „ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ“). შესაბამისად, ამ მოთხოვნაზე ხანდაზმულობის 3 წლიანი ვადა იწურებოდა 2018 წლის 01 იანვარს.

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ განაცდური ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 16/11/2018წ. გადაწყვეტილებით სარჩელის განუხილველად დატოვების შემდეგ, სი-----მა 6 თვის ვადაში - 2018 წლის 13 დეკემბერს - შემოიტანა ახალი სარჩელი, რომელიც წარმოებაში იქნა

მიღებული, შესაბამისად, სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა პირველი (დაზუსტებული) სარჩელის წარდგენის მომენტიდან - 2017 წლის 7 სექტემბერს.

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. №ას-493-467-2015).

6.2. უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის საშუალო ხელფასი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 1248 ლარს (ხელზე- 998,4 ლარი).

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 106-ე მუხლით, მხარეები თავისუფლდებიან მტკიცებულებათა წარმოდგენისაგან ისეთი ფაქტების დასადასტურებლად, რომლებსაც თუმცა ემყარება მათი მოთხოვნები, თუ შესაგებელი, მაგრამ დამტკიცებას არ საჭიროებენ. ესენია ფაქტები, რომლებიც დადგენილია ერთ სამოქალაქო საქმეზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით, თუ სხვა სამოქალაქო საქმეების განხილვისას იგივე მხარეები მონაწილეობენ.

განსახილველ შემთხვევაში, ფაქტობრივი გარემოება 2015 წლის 1 იანვრიდან სსიპ „სა-----ას“ მიერ მოპასუხე, მოსარჩელე, სი-----ისათვის შრომითი ხელშეკრულების კანონდარღვევით შეწყვეტის შესახებ, დადგენილია ამავე მხარეებს შორის საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 16/11/2018წ. გადაწყვეტილებით. შესაბამისად, უდავოა, რომ მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია მოპასუხის ბრალით. ასევე უდავოდ

დადგენილია, რომ დღემდე არ მომხდარა მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2015 წლის 1 იანვრიდან 2018 წლის 1 დეკემბრამდე იძულებით განაცდური დროის ხელფასის სახით 58656 ლარის ანაზღაურება (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე მუხლებით, 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე მუხლებით, 259¹ მუხლის პირველი ნაწილით, 369-ე მუხლით,

გადაწყვიტა:

1. სი-----ის (პ.ნ. 0-----) სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. მოპასუხე, სსიპ „სა-----ს“ (ს.ნ. 2-----) მოსარჩელე, სი-----ის (პ.ნ.0-----) სასარგებლოდ დაეკისროს 2015 წლის 1 იანვრიდან 2018 წლის 1 დეკემბრამდე იძულებით განაცდური დროის ხელფასის სახით 58656 (ორმოცდათვრამეთიას ექვსასორმოცდათექვსმეტი) ლარის ანაზღაურება (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).
3. მოპასუხე, სიპ „სა-----ს“ (ს.ნ.2-----) სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 1407 ლარისა და 75 თეთრის გადახდა.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
5. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ