



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

13 მარტი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ირმა იმნაძე

მოსარჩელე - ა-----

წარმომადგენელი - ბ-----ე

მოპასუხე - შპს „ს-----ი“

წარმომადგენელი - გ-----ი

დავის საგანი - კომპენსაციის და იძულებითი განაცდურის დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ს-----ი“-ს მოსარჩელე ან-----ის სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის - 2 000 ლარის ანაზღაურება;

1.2. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ს-----ი“-ს მოსარჩელე ან-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის - 8 000 ლარის ანაზღაურება;

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

მოსარჩელე ა----- 2016 წლის 01 დეკემბრიდან 2017 წლის 01 მარტამდე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა შპს „ს-----ი“-თან. მოსარჩელე დასაქმებული იყო შ-----ის პოზიციაზე და ხელშეკრულების თანახმად მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1 000 ლარს.

2017 წლის 02 მარტს სამსახურში ჩვეულ რეჟიმში მისული მოსარჩელისთვის

ცნობილი გახდა 2017 წლის 01 მარტის ბრძანება #01-----7 მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. იმ პერიოდისათვის მოსარჩელე იყო ფეხმძიმედ და დამსაქმებლისათვის აღნიშნული ინფორმაცია მოსარჩელისგან ცნობილი გახდა გათავისუფლებამდე რამდენიმე დღით ადრე. მოპასუხე ორგანიზაციის ხელმძღვანელმა ინფორმაციის გაგებისთანავე გამოხატა უკმაყოფილება მოსარჩელის ორსულობის ფაქტთან მიმართებით. ამასთანავე, მოსარჩელე დაავადებულია დიაბეტით ხუთი წლის ასაკიდან და იმყოფება ინსულინის მკურნალობის ქვეშ. შესაბამისად, ნებისმიერი უეცარი, გაუფრთხილებელი და საზიანო ინფორმაცია შესაძლებელია მისთვის საზიანო ამოჩნდეს. აღნიშნული გარემოებების გამო, მოსარჩელისთვის უეცრად ცნობილი ინფორმაცია, რომელიც მას კანონითაც და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული წესითაც 30 დღით ადრე უნდა გაეგო აღმოჩნდა მისი ჯანმრთელობისთვის საზიანო და გათავისუფლების თაობაზე ფაქტის შეტყობიდან რამდენიმე დღეში მას შეუწყდა ფეხმძიმობა.

2017 წლის 06 მარტს მოსარჩელემ ოფიციალური წერილით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა სრული ინფორმაციის მიწოდება გათავისუფლების საფუძველთან დაკავშირებით. მოპასუხეს დღემდე არ გადაუცია მოსარჩელისთვის შესაბამისი წერილობითი დასაბუთება. მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის განმავლობაში მოსარჩელის მიმართ უბრალო გაფრთხილებაც კი არ ყოფილა მიღებული, მოპასუხემ გათავისუფლების საფუძველად მიუთითა ის გარემოება, რომ მოსარჩელე დაკისრებულ ვალდებულებებს ასრულებდა არაჯეროვნად. მოსარჩელე აპირებდა კიდევ რვა თვის განმავლობაში მუშაობას და შესაბამისი ანაზღაურების მიღებას, შესაბამისად, მას ორ თვიანი კომპენსაციის მოთხოვნის უფლებასთან ერთად ასევე წარმოეშვა რვა თვის განმავლობაში მისაღები ხელფასის მოთხოვნის უფლება იძულებითი განაცდურის სახით.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელესთან 2016 წლის 01 დეკემბერს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, საიდანაც 6 თვე განისაზღვრა როგორც გამოსაცდელი ვადა. ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელის ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 800 ლარს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე, დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან რამდენჯერმე მიეცა რეკომენდაცია, რომ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის (ფეხმძიმობის) გამო, უმჯობესი იყო თავი შეეკავებინა მსგავსი მოვალეობების შესრულებისგან და უმჯობესი იქნებოდა მხარეებს შეთანხმებით შეეწყვიტათ ხელშეკრულება. მოგვიანებით, ჯანმრთელობისა და თუ სხვადასხვა მიზეზის გამო, მოსარჩელე ვერ ასრულებდა ჯეროვნად მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რაც ცხადია ხელს უშლიდა დამსაქმებლის ყოველდღიურ

საქმიანობას და ფუნქციონირებას, რამაც გამოიწვია დამსაქმებლის მხრიდან კანონიერად, მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებების ფარგლებში შეწყვიტა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ საფუძველს მოკლებულია მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ ორსულობის შეწყვეტა გამოიწვია გათავისუფლების თაობაზე ინფორმაციის გაგებამ, ვინაიდან, მოსარჩელისვე წარმოდგენილი ჯანმრთელობის შესახებ ცნობის თანახმად, ორსულობა შეწყვეტილია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებიდან ერთი თვის შემდგომ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მცდარია მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ დამსაქმებლის მიზანს წარმოადგენდა ხელშეკრულების შეწყვეტა მოსარჩელის ორსულობის გამო. მოსარჩელე გათავისუფლებულია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მესამე პუნქტის და 2016 წლის 01 დეკემბერს გაფორმებული ხელშეკრულების 7.1 პუნქტის საფუძველზე, ვინაიდან გამოსაცდელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულება დამსაქმებელს აძლევს უფლებას ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რაზეც არ ვრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2016 წლის 01 დეკემბერს ა-----ს და შპს „ს-----“-ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დასაქმდა შ-----ის პოზიციაზე. აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებულის დარიცხული ანაზღაურება განისაზღვრა 1 000 ლარით.

ხელშეკრულების 2.1 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება ძალაშია 2016 წლის 01 დეკემბრიდან და მოქმედებს ერთი წლის ვადით. ხელშეკრულების 2.2 პუნქტის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით, საგამოცდო ვადა შეადგენს 6 თვეს ხელშეკრულების ძალაში შესვლის თარიღიდან და ითვლება შრომის მთლიან სტაჟში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ.10-11);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. შპს „ს-----“-ს დი-----ს 2017 წლის 01 მარტის ბრძანების #01-----7 თანახმად, ა----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 2 მარტიდან სამსახურეობრივი მოვალეობის არასათანადოდ შესრულების გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.14);

- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. შპს „ს-----“-ს დი-----ს 2017 წლის 01 მარტის გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების #01-----7 შესახებ მოსარჩელეს ზეპირად ეცნობა 2017 წლის 02 მარტს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. შპს „ს-----“-მ შეიცვალა საფირმო სახელწოდება და ამჟამად ფუნქციონირებს შპს „ს-----ი“-ს საფირმო სახელწოდებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი (ს.ფ.13);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხის მიერ სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, მოსარჩელე ა----- მცირე დროში დასაქმდა სხვა კომპანიაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა ან-----ის სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ არ არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე, 52-ე მუხლები.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე, 38-ე, მე-9, 32-ე, 44-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო მიუთითებს, რომ სამოქალაქო საქმეებზე დასაბუთებული გადაწყვეტილების მიღებისა და ზოგადად, მართლმსაჯულების განხორციელების უწინარეს საფუძველს წარმოადგენს იმის სწორად განსაზღვრა, თუ რა სამართლებრივი საფუძვლიდან გამომდინარეობს მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა. ამ მიზნით, საქმის განმხილველმა სასამართლომ

პირველყოვლისა, უნდა დაადგინოს მოთხოვნის მატერიალური საფუძველი [მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმა]. მხოლოდ ამის შემდეგ უნდა გამოარკვიოს მოძიებული ნორმის წინაპირობები, მისი აბსტრაქტული შემადგენლობა და შეამოწმოს განხორციელებულია თუ არა განსახილველ საქმეზე ყველა მათგანი. ამ ასპექტში, ფორმალურ სამართლებრივი თვალსაზრისით, სასამართლო შეზღუდულია სარჩელის ფაქტობრივი გარემოებებით: იგი ამოწმებს რომელ კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებზე მიუთითებს მოსარჩელე, ქმნიან თუ არა ისინი დამფუძნებელი ნორმის უკლებლივ ყველა წანამძღვარს. ამის შემდეგ მოწმდება, მოპასუხის პოზიცია რამდენად აქარწყლებს წარმოშობილ წანამძღვრებს (პროცესუალური და მატერიალური თვალსაზრისით) (იხ. სუსგ №ას-53-49-2017, 07 აპრილი 2017 წელი).

მოთხოვნის საფუძვლის (საფუძვლების) ძიებისას, სასამართლოსათვის ამოსავალია ის კონკრეტული ფაქტები და გარემოებები, რომლებზედაც მოსარჩელე ამყარებს თავის მოთხოვნას. სწორედ მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და გარემოებები განსაზღვრავენ მისი მოთხოვნის შინაარსს. სასამართლომ, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით, უნდა გაარკვიოს, თუ საიდან გამომდინარეობს მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი, კერძოდ, სახელშეკრულებო შეთანხმებებიდან თუ სხვა ვალდებულებითი ურთიერთობებიდან.

განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სარჩელის ერთ-ერთ მოთხოვნას წარმოადგენს კომპენსაციის დაკისრება ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამასთან, მოსარჩელის მოთხოვნის დამფუძნებელ ნორმას წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე პუნქტი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

უდავოა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან შესრულებული არაა გათავისუფლების თაობაზე 30 კალენდარული დღით ადრე შეტყობინების ვალდებულება, ამასთან, მოპასუხე პასუხისმგებლობის გამომრიცხველ გარემოებად მიუთითებს მას, რომ მხარეთა შორის ხელშეკრულება დადებული იყო გამოსაცდელი ვადით, იგი უფლებამოსილი იყო შეეწყვიტა ხელშეკრულება დასაქმებულთან ამ ვადის განმავლობაში, ამასთან შრომის კანონმდებლობა არ

ითვალისწინებს მსგავს შემთხვევაში კომპენსაციის ან სხვაგვარი ანაზღაურების გაცემის ვალდებულებას.

დადგენილია, რომ 2016 წლის 01 დეკემბერის შრომითი ხელშეკრულების 2.1 პუნქტით განისაზღვრა, რომ ხელშეკრულება ძალაშია 2016 წლის 01 დეკემბრიდან და მოქმედებს ერთი წლის ვადით. ხელშეკრულების 2.2 პუნქტის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით, საგამოცდო ვადა შეადგენს 6 თვეს ხელშეკრულების ძალაში შესვლის თარიღიდან და ითვლება შრომის მთლიან სტაჟში.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. ამავე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. ამავე მუხლის მეოთხე პუნქტის თანახმად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

სასამართლო მიუთითებს, რომ გამოსაცდელი ვადა, ეს ის ვადაა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულმა უნდა შეაფასოს მომავალი მუშაკის უნარები, კომპეტენცია, სამუშაოსადმი შესაბამისობა. ამავე დროს, ამ ვადაში კანდიდატმა უნდა გამოავლინოს კვალიფიკაცია, პროფესიული ქცევა, სამუშაო ადგილისათვის ადეკვატური ყოფაქცევა, პროფესიული მორალი, რათა მოიპოვოს დასაქმებულის, ანუ შრომითი ხელშეკრულების მონაწილე მხარის სტატუსი. ამდენად, სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ გამოსაცდელი ვადა დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთშეცნობისა და შეფასების ვადაა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის

შედეგად და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. შესაბამისად, აღნიშნული ნორმა ადგენს სადავოობისას დავის გადასაწყვეტად ნების გამოვლენის გონივრული განსჯის სტანდარტს. ამასთან, განმარტების მიზანი არ არის არა ნების გამოვლენისათვის ახალი მნიშვნელობის მინიჭება, არამედ გარიგების მონაწილეთა ნების დადგენა.

ნების გამოხატვის ნამდვილობის დადგენა ემსახურება ნების გამოხატვის თავისუფლების პრინციპის რეალიზაციას, რაც გულისხმობს, რომ კონკრეტული ქმედება, არჩევანი, გადაწყვეტილება უნდა წარმოადგენდეს პირის ნამდვილ ნებას, იგი არ უნდა იყოს პროვოცირებული ძალადობის, იძულების, მუქარის, შანტაჟის, დაპირების და სხვა, სხვა პირის არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებული ან განპირობებული (იხ. სუსგ. საქმე ბს-463-451 (კ-13, 18 თებერვალი, 2014წ.)).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას და მიუთითებს, რომ წარმოდგენილი ხელშეკრულების 2.2 პუნქტი ბუნდოვანია და არ შეიცავს პირდაპირ მითითებას ხელშეკრულების გამოსაცდელ ვადად მიჩნევის თაობაზე, რის შესაბამისადაც, ვერ მიიჩნევა მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად. გათავისუფლების შესახებ ბრძანება შეიცავს მითითებას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების საფუძველი გახდა დაკისრებული მოვალეობის არასათანადოდ შესრულება. შესაბამისად, ვინაიდან მხარეთა შორის დადებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოებებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად უნდა განისაზღვროს 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი, რაც ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე პუნქტის საფუძველზე წარმოუშობს მოსარჩელეს ორ თვიანი კომპენსაციის მოთხოვნის საფუძველს. უდავოა, რომ ხელშეკრულებით მოსარჩელის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრა 1 000 ლარით, შესაბამისად, წარმოდგენილი სარჩელი ორი თვის კომპენსაციის დაკისრების სახით 2 000 ლარის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. წარმოდგენილი სარჩელით მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა იძულებითი განაცდურის სახით მომავალი 8 თვის განმავლობაში ხელფასის სახით მისაღები 8 000 ლარის დაკისრება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. 44-ე მუხლის მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი

ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

შრომითსამართლებრივი დავიდან გამომდინარე განაცდურის (ზიანის) ანაზღაურების შესახებ საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც განხორციელებული იყო სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილითა და 411-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი წანამძღვრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რითაც დაარღვია სშკ-ის 37-ე მუხლის მოთხოვნები, ანუ სახეზეა საწარმოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; ბ) დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიაღდა ზიანი, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც იგი მიიღებდა, რომ არა საწარმოს უკანონო მოქმედება..... განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის დეფინიციიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს მიაღდა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება” (იხ.სუსგ #ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულება წარმოადგენს უკანონოდ გათავისუფლებული მუშაკის შრომით უფლებებში აღდგენის მატერიალურ სამართლებრივ საშუალებას. ასეთ შემთხვევაში, მთელი იძულებითი მოცდენის პერიოდისათვის დასაქმებულს უნაზღაურდება მიუღებელი ხელფასი. განსახილველ შემთხვევაში, საყურადღებოა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ არ არის შედაკებული გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების საკითხი, ამასთან, თავად მოპასუხის განმარტებითვე დადგენილია ის გარემოება, რომ მოპასუხის მიერ სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, მოსარჩელე ა----- მცირე დროში დასაქმდა სხვა კომპანიაში. სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველი დავის ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, მოპასუხისთვის დაკისრებული ორი თვის კომპენსაცია მოიცავს იმ იძულებით განაცდურსაც და არ არსებობს მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით იძულებითი განაცდურის დამოუკიდებლად დაკისრების თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის იძულებითი განაცდურის თაობაზე მოთხოვნის დამფუძნებელი

ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის ამ ნაწილში დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, კომპენსაციის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 300 ლარი (16-17) სრულად, ხოლო დაკმაყოფილებული თანხის 3% კი მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ან-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „ს-----ი“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

1.1. მოპასუხე შპს „ს-----ი“-ს მოსარჩელე ან-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ორი თვის კომპენსაციის - 2 000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ანაზღაურება;

1.2. სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხე შპს „ს-----ი“-სათვის მოსარჩელე ან-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის - 8 000 ლარის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

2. მოსარჩელე ა-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაუბრუნდეს ლევანი შათირიშვილის მიერ 25.09.2017 წლის სს „საქართველოს ბანკი“-ს N-საკრედიტო საგადახდო დავალებით გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 300 ლარი;

3. მოპასუხე შპს „ს-----ი“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოს დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 60 ლარის გადახდა;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თამარ