საქმე №3302100160014391 99
საქმე №2ბ/2879-18

გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

19 დეკემბერი, 2019 წელი **ქ. თბილისი**

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

მოსამართლე - გენადი მაკარიძე
სხდომის მდივანი - ლანა ჩერქეზიშვილი

აპელანტი - ნ---- ბ–------.
წარმომადგენლი - მანანა ადეიშვილი.

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს ,,თ----------ო“
წარმომადგენელი - მანონი უმანკოშვილი.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 20 თებერვლის გადაწყვეტილება.

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება.

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება განაცდური ხელფასის, საშვებულებო თანხისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში (იხ. დაზუსტებული სააპელაციო საჩივარი, სხდომის ოქმი 21.11.19, 11:19:20 – 11:34:04).

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება.

თავდაპირველი სასარჩელო მოთხვნა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ,,თ----------ოს“ 2016 წლის 13

ივნისის №1----- ბრძანება ნ---- ბ-—---ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;
1.2. აღდგენილ იქნას ნ---- ბ-—---- შპს ,,თ----------ოს“ ამბულატორიული დეპარტამენტის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე.
1.3. შპს ,,თ----------ოს“ დაეკისროს ნ---- ბ-—---ის სასარგებლოდ განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2016 წლის 15 ივნისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე.
1.4. დაეკისროს შპს ,,თ----------ოს“ ნ---- ბ-—---ის სასარგებლოდ გამოუყენებელი შვებულების თანხა 1400 ლარის ოდენობით.
1.5. დაეკისროს შპს ,,თ----------ოს“ ნ---- ბ-—---ის სასარგებლოდ ყოველთვიური ხელფასის დაყოვნების გამო, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურება, რაც შეადგენს 295 ლარს.

სარჩელის თანახმად, 2015 წლის 5 ოქტომბერს, შპს ,,თ----------ოს“ დირექტორის №დ------ ბრძანებით, ნ---- ბ-—---- დაინიშნა შპს ,,თ----------ოს“ ამბულატორიული დეპარტამენტის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე, ერთი წლის ვადით და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა 1750 ლარით. მიუხედავად იმისა, რომ იგი ჯეროვნად ასრულებდა მასზედ დაკისრებულ მოვალეობებს და არასდროს მიუღია შენიშვნა ან სხვა სახის დისციპლინური სახდელი, 2016 წლის 16 ივნისიდან მოპასუხემ შეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება, მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების 8.2.1. პუნქტისა და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა უკანონოდ და დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

შპს ,,თ----------ომ“ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელეს დავალებული ჰქონდა ამბულატორიაში მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესება, ამბულატორიის პერსონალის, კერძოდ რეგისტრატორებისა და კოორდინატორების საქმიანობის ეფექტურობის გაზრდა, ამბულატორიულ დეპარტამენტში თანამშრომლების მოტივაციისა და გუნდური მუშაობის ამაღლება, რაც მან არ განახორციელა. მოპასუხის განმარტებით უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა საშვებულებო თანხის ანაზღაურების თაობაზე, რადგან შვებულების უფლება პირს წარმოეშვება 11 თვის მუშაობის შემდეგ, ხოლო მოსარჩელე კომპანიაში დასაქმებული იყო მხოლოდ 8 თვე. ასევე უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა ხელფასის დაყოვნების გამო, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურების თაობაზე, რადგან ანაზღაურება გაიცემოდა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების 6.2. პუნქტის თანახმად უნაღდო ანგარიშსწორების გზით და შესაბამისად გაუგებარია რომელი თარიღიდან აითვალა მოსარჩელემ დაყოვნების პერიოდი. ამასთან, თუ მოსარჩელისათვის არ ხდებოდა დროულად ხელფასის ჩარიცხვა, მას შეეძლო აღნიშნული გაესაჩივრებინა უფლების დარღვევიდან ერთი თვის ვადაში.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ნ---- ბ-—---ის სარჩელი შპს ,,თ----------ოს“ მიმართ დაკმაყოფილდა

ნაწილობრივ - ბათილად იქნა ცნობილი შპს ,,თ----–------–----------–----------ოს“ 2016 წლის 13 ივნისის №1----- ბრძანება ნ---- ბ–----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, ხოლო სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2015 წლის 5 ოქტომბერს ნ---- ბ–----სა და შპს ,,თ----–------–----------–----------ოს“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება №---------- და №--------- ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე დაინიშნა შპს ,,თ----–------–----------–----------ოს“ ამბულატორიულ დეპარტამენტში, ამბულატორიული დეპარტამენტის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე, 2015 წლის 5 ოქტომბრიდან ერთი წლის ვადით. მოსარჩელის ხელფასი განსაზღვრული იყო ყოველთვიურად 1750 ლარით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

2.1.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2016 წლის 13 ივნისს, მოსარჩელეს გადასცეს №------- შეტყობინება, მისი სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ და აცნობეს, რომ 2016 წლის 16 ივნისიდან წყვეტდნენ მასთან 2015 წლის 5 ოქტომბერს გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებას. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მოპასუხემ მიუთითა, მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების 8.2.1. პუნქტი და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტი.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
- მხარეთა განმარტებები;
- №1----- ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
- №------- შეტყობინება;

2.1.3. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ნ---- ბ–----მ 2016 წლის 15 ივნისს განცხადებით მიმართა შპს ,,თ----–------–----------–----------ოს“ და მოითხოვა წერილობით მიეწოდებინა დოკუმენტაცია მისი გათავისუფლების დასაბუთების თაობაზე, რაზეც მოპასუხემ 2016 წლის 22 ივნისს №------- წერილით გასცა პასუხი.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:
- 2016 წლის 15 ივნისის განცხადება;
- №------- წერილი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტები;

2.1.4. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ნ---- ბ–----- შპს ,,თ----–------–----------–----------

-----ოდან“ გათავისუფლების შემდგომ, 2016 წლის 1 აგვისტოდან მუშაობს შპს ,,ჯ----------
----“ და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენს 2438 ლარს (ხელზე ასაღები თანხა).

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას.
- მხარეთა ახსნა-განმარტები;

2.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.2.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ნ---- ბ-----ის მიერ ადგილი არ ჰქონია შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობას, რომელიც გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, კერძოდ:

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე, 103-ე მუხლებზე და განმარტა, რომ მოპასუხის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული კონკრეტულად როდის მოხდა მოსარჩელესთან იმ მოვალეობების თაობაზე შეთანხმება (ამბულატორიაში მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესება, ამბულატორიის პერსონალის, კერძოდ რეგისტრატორებისა და კოორდინატორების საქმიანობის ეფექტურობის გაზრდა, ამბულატორიულ დეპარტამენტში თანამშრომლების მოტივაციისა და გუნდური მუშაობის ამაღლება და ა.შ.), რომელთა შეუსრულებლობა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი გახდა. ასევე რაში გამოიხატა მოსარჩელის მიერ ზემოაღნიშნული ვალდებულებების შეუსრულებლობა და ამასთან მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები, იმის დასადასტურებლად, რომ მოსარჩელის მიერ ვალდებულებების შეუსრულებლობამ გამოიწვია რაიმე ზიანი. სასამართლომ მიუთითა, რომ ამ შემთხვევაში, მხოლოდ მოპასუხის განმარტება, არ არის საკმარისი გათავისუფლების საფუძვლად დასახელებული გარემოების დასადასტურებლად, იმ პირობებში, როცა მოსარჩელე უარყოფს სადაო გარემოებას.

3. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

3.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლზე, 37-ე მუხლზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე და 115-ე მუხლებზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ გარკვეული ვალდებულებების შეუსრულებლობის გამო და შესაბამისად დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შრომის სამართალში

,,Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა, დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება, ვინაიდან არ დგინდება მოსარჩელის მიერ შრომითი ვალდებულების შეუსრულებლობის ფაქტი. მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების დანართით, კონკრეტულად იყო განსაზღვრული მოსარჩელის უფლება-მოვალეობები. უპირველეს ყოვლისა, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს მისი მუშაობის პერიოდში არ მიუღია არცერთი შენიშვნა, საყვედური ან სხვა სახის დისციპლინური სახდელი. მოპასუხე მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვალდებული იყო მიეთითებინა და დაესაბუთებინა კონკრეტული ფაქტები, რომ მოსარჩელემ არ შეასრულა მასზე დაკისრებული ვალდებულებები და მხოლოდ აბსტრაქტულად საუბარი იმ გარემოებებზე, რომ მოსარჩელეს ზეპირსიტყვიერად განემარტა მისი დამატებით ვალდებულებების თაობაზე არ არის საკმარისი იმის დასადასტურებლად, რომ მოსარჩელე არაჯეროვნად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ,,ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია: **ა)** შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძვლისაგან; **ბ)** იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; **გ)** იყოს ფაქტობრივი ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; **დ)** გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძვლად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი; და **ე)** ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს.

მოცემულ შემთხვევაში არ არის სახეზე ზემოაღნიშნული ფაქტები, რაც გახდებოდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ლეგალური საფუძველი და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს ,,თ----------ოს“ 2016 წლის 13 ივნისის №1----- ბრძანება ნ---- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

3.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენს ვადიან შრომით ხელშეკრულებას, რომლის მოქმედების ვადაც გავიდა 2016 წლის 5 ოქტომბერს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე უსაფუძვლოა, რადგან გასულია მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. შესაბამისად მოსარჩელეს, მიუხედავად სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა, უარი უნდა ეთქვას სამსახურში აღდგენის მოთხოვნაზე.

3.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველ ნაწილზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა 2016 წლის 15 ივნისიდან, ხოლო მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2016 წლის 5 ოქტომბერს. უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის გათავისუფლებისას, მოპასუხემ მოსარჩელეზე გასცა კომპენსაცია 2 თვის ხელფასის ოდენობით (შესაბამისად ივლისის და აგვისტოს თვის ხელფასები). ასევე, უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2016 წლის 1 აგვისტოდან მუშაობს შპს ,,ჯ----------“ და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება აღემატა მოპასუხე კომპანიაში მუშაობისას მის ყოველთვიურ ანაზღაურებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობს მოპასუხეზე იძულებითი განაცდურის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი.

3.4. რაც შეეხება, მოპასუხის მოთხოვნას შვებულების თანხის 1400 ლარის ოდენობით ანაზღაურების შესახებ, სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან მუშაობდა 8 თვე, 2015 წლის ოქტომბრიდან 2016 წლის ივნისის ჩათვლით. შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელის მოპასუხესთან მუშაობის დაწყებიდან მის გათავისუფლებამდე არ იყო გასული 11 თვე, მოსარჩელის მოთხოვნა შვებულების თანხის ანაზღაურების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

4. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

4.1. ნ---- ბ-----ის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი

საფუძვლები:

4.1.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ უსაფუძვლოდ არ დააკმაყოფილა სარჩელი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად დასაქმებულს ესპობა შესაძლებლობა შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. სასამართლომ ბათილად ცნო ბრძანება ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე და შესაბამისად უნდა დაეკმაყოფილებინა მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

საქმეში წარმოდგენილია მტკიცებულებები ხელფასის დაყოვნებასთან დაკავშირებით, თუმცა სასამართლომ არ დააკმაყოფილა სარჩელი ხელფასის დაყოვნების გამო, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურების შესახებ, რაც ჯამში შეადგენს 295 ლარს.

ასევე მოსარჩელის მოთხოვნას შეადგენდა წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯების ანაზღაურება, რაც უსაფუძვლოდ არ დაკმაყოფილდა სასამართლოს მიერ.

4.2. შპს ,,თ---–-----–--------–----------ოს“ სააპელაციო შესაგებლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

4.2.1. შპს ,,თ----------–----------–----------ოს“ წარმომადგენლის განმარტებით ნ---- ბ–----- სთან გაფორმებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იწურებოდა 2016 წლის 5 ოქტომბერს, რაც გასულია დავის განხილვის მომენტისათვის და შესაბამისად უსაფუძვლოა აპელანტის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის დღემდე განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. დაუსაბუთებელია მოთხოვნა შვებულების თანხის ანაზღაურების შესახებ ვინაიდან მოსარჩელეს კუთვნილი შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობოდა მუშაობის 11 თვის შემდეგ, ხოლო განსახილველ შემთხვევაში იგი შპს ,,თ----------–----------–----------ოში“ მუშაობდა 8 თვის მანძილეზე. ასევე დაუსაბუთებელია მოთხოვნა დაყოვნების გამო, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურების შესახებ, რადგან შრომითი ხელშეკრულების 6.2. პუნქტით დადგენილია, რომ ანაზღაურება გაიცემოდა თვეში ერთხელ უნაღდო ანგარიშსწორების გზით. შესაბამისად გაურკვეველია აპელანტმა რომელი პერიოდიდან/რომელი დღიდან აითვალა დაყოვნება. ამასთან, აპელანტს თუ მიაჩდა, რომ ირღვეოდა მისი შრომითი უფლებები ხელფასის დაყოვნების გამო, მოთხოვნა უნდა განეხორციელებინა უფლების დარღვევის შეტყობიდან ერთ თვეში.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის დასაბუთება:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა" ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ამავე 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 საქმეზე.

6. ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

6.1. პალატა განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივი დავების განხილვისას მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპი პირის სასამართლოსთან ურთიერთობის ქვაკუთხედი და მისი კანონიერი ინტერესების დაცვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფის გარანტიაა (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ა-2344-შ-67-2014 განჩინება). შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მხარეთა შეჯიბრებითობის საფუძველზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2015 წლის 5 ოქტომბერს ერთის მხრივ ნ---- ბ------სა და მეორეს მხრივ შპს ,,თ--ოს" შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება №-------------------- და №--------- ბრძანების საფუძველზე ნ---- ბ------ დაინიშნა შპს ,,თ--------------------------------------ოს" ამბულატორიულ დეპარტამენტში, ამბულატორიული დეპარტამენტის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 5 ოქტომბრიდან ერთი წლით, ხოლო ხელფასის ოდენობა განსაზღვრული იყო ყოველთვიურად 1750 ლარით (აღნიშნული თანხა მოიცავს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს).

2016 წლის 13 ივნისს, მოსარჩელეს გადასცეს №------- შეტყობინება, მისი სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ და აცნობეს, რომ 2016 წლის 16 ივნისიდან წყვეტდნენ მასთან 2015 წლის 5 ოქტომბერს გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებას. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მოპასუხემ მიუთითა, მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების 8.2.1. პუნქტი (დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი

ხელშეკრულების მოშლა შესაძლებელია თუ დასაქმებული ვერ ასრულებს მასზე ხელშეკრულებით დაკისრებულ მოვალეობებს) და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტი.

შპს ,,თ----------ოს“ დირექტორის 2016 წლის 13 ივნისის №1----- ბრძანებით ნ---- ბ------, 2016 წლის 16 ივნისიდან გათავისუფლდა შპს ,,თ----------ოს“ ამბულატორიული დეპარტამენტის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძვლად ბრძანებაში მითითებული იქნა მხარეთა შორის 2015 წლის 5 ოქტომბერს გაფორმებულ შრომითი ხელშეკრულების 8.2.1. პუნქტი და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტი. ამავე ბრძანებით, ნ---- ბ------ს მიეცა კომპესაცია 2 თვის ხელფასის ოდენობით.

ნ---- ბ------ შპს ,,თ----------ოდან“ გათავისუფლების შემდგომ, 2016 წლის 1 აგვისტოდან მუშაობს შპს ,,ჯ----------“ და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენს 2438 ლარს (ხელზე ასაღები თანხა).

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 20 თებერვლის გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი შპს ,,თ----------ოს“ 2016 წლის 13 ივნისის №1----- ბრძანება ნ---- ბ------ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, რაც სააპელაციო წესით არ გასაჩივრებულა და გადაწყვეტილება ამ ნაწილში შესულია კანონიერ ძალაში.

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

სააპელაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დანაწესსაც და განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, ზემოაღნიშნულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, კერძოდ, შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016).

პალატა განმარტავს, რომ განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ დამსაქმებლის არამართლზომიერი ქმედების გამო დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. დამსაქმებლისათვის დასაქმებულის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხა იძულებით განაცდური ანუ ხელფასი, რომელსაც

დასაქმებული მიიღებდა, რომ არა მისი იძულებითი, არაკანონიერი მოცდენა, ანუ იძულებითი განაცდური ეს არის გათავისუფლებული პირის ფინანსური უზრუნველყოფა ახალი სამსახურის მონახვამდე.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 20 თებერვლის გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი შპს ,,თ---–------–----------–----------ოს“ 2016 წლის 13 ივნისის №1----- ბრძანება ნ---- ბ–----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და გადაწყვეტილება ამ ნაწილში შესულია კანონიერ ძალაში. მიუხედავად აღნიშნულისა არ არსებობს იძულებითი განაცდურის მოპასუხეზე დაკისრების საფუძველი, რადგან ნ---- ბ–----ს სამსახურიდან გათავისუფლებისას მიეცა კომპესაცია 2 თვის ხელფასის ოდენობით და ამასთან მან 2016 წლის 1 აგვისტოდან, ანუ თვენახევარში მუშაობა განაგრძო სხვა სამსახურში, სადაც მისი სახელფასო ანაზღაურება აღემატება შპს ,,თ---–---------–---------–---------ოში“ დასაქმების პერიოდში განსაზღვრულ ხელფასს.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის დაწყებიდან თერთმეტი თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

პალატა განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილი ანიჭებს დასაქმებულს უფლებას, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. ამასთან ბუნებრივია, რომ აღნიშნულზე ნება უნდა გამოხატოს თავად დასაქმებულმა, რასაც შემდეგში უნდა დაეთანხმოს დამსაქმებელი. ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს და შესაბამისად დასაქმებულის ასეთ უფლებას, დამსაქმებელი ვერ შეზღუდავს, მათ შორის ვერც კომპესაციის გადახდის გზით. ამ წესიდან გამონაკლისი შესაძლოა დაშვებული იქნას მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებულთან შრომის სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა დასაქმებულის ინიციატივით. ამ თვალსაზრისით ძალიან მნიშვნელოვანია „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ 1936 წლის 4 ივნისის კონვენციის (საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1993 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით) მე-6 მუხლი, რომლის შესაბამისად დასაქმებულს შეუძლია, მოითხოვოს იმ წელს გამოუყენებელი საშვებულებო კომპენსაცია, რადგან დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ურთიერთობის შეწყვეტით არ შეიძლება დასაქმებულს წაერთვას შვებულების უფლება, რომელსაც იგი, სავარაუდოდ, გამოიყენებდა, კერძოდ, დასახელებული ნორმის შესაბამისად კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამქირავებელთა მიზეზით დათხოვნილი პირი ამ კონვენციის თანახმად მისი კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ გასამრჯელოს.

ამავე კონვენციის მე-3 მუხლის შესაბამისად კი ყოველი პირი, რომელიც შვებულებაში გადის წინამდებარე კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად, შვებულების მთელი

ხანგრძლივობის განმავლობაში იღებს: ა) ან თავის ჩვეულებრივ გასამრჯელოს, რომელიც გამოთვლილია ეროვნული კანონებით ან წესებით, მისი ნატურით ანაზღაურების, თუ ასეთი არსებობს, ფულადი ეკვივალენტის დანამატით; ბ) ან კოლექტიური შეთანხმებით განსაზღვრულ გასამრჯელოს.

ზემოაღნიშნული ნორმებიდან გამომდინარე პალატა განმარტავს, რომ შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის დროს მნიშვნელოვანია დაცული იქნას დასაქმებულის ისეთი უფლება, როგორის არის ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების შესაძლებლობა. ისეთ შემთხვევაში, თუ ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენება ვერ ხორციელდება დამსაქმებლის მიერ მიღებული უკანონო გადაწყვეტილების გამო, დასაქმებული არ უნდა დარჩეს დაუცველი, ის უნდა აღდგეს ზემოაღნიშნულ უფლებაში სწორედ გამოუყენებელი შვებულების პროპორციული ანაზღაურების გზით.

განსახილველ შემთხვევაში დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ ნ---- ბ—-----სა და შპს ,,თ-----------------------------ოს“ შორის გაფორმებული ხელშეკრულების მიხედვით ნ---- ბ—---- დასაქმდა მოპასუხე კომპანიში 2015 წლის 5 ოქტომბრიდან ერთი წლით. ასევე დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 16 ივნისიდან, ამავე წლის 13 ივნისის №1----- ბრძანებით, ანუ მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო 8 თვისა და 10 დღის განმავლობაში. დადგენილია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 20 თებერვლის გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი შპს ,,თ-----------------------------ოს“ 2016 წლის 13 ივნისის №1----- ბრძანება ნ---- ბ—---ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და გადაწყვეტილება ამ ნაწილში შესულია კანონიერ ძალაში. ამდენად სახეზე გვაქვს გარემოება, როდესაც დასაქმებული გათავისუფლდა სამსახურიდან დამსაქმებლის მიერ მიღებული უკანონო გადაწყვეტილებით, კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე, რომელსაც ის სავარაუდოდ გამოიყენებდა. შესაბამისად მოსარჩელის მოთხოვნა გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხის მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. შესაბამისად უნდა მივიჩნიოთ, რომ შვებულების დღეების გამოთვლა მოხდეს ყოვეთვიურად 2 დღის ხანგრძლივობით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მიერ ნამუშევარი პერიოდის მიხედვით, შვებულების ხანგრძლივობა იქნებოდა 17 დღე. გათვალისწინებით იმისა, რომ მოსარჩელის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1750 ლარს, თითოეულ დღეზე გადაანგარიშებით (თითოეული დღის ანაზღაურება 72,91 ლარი - 1750/24 სამუშაო დღეზე) ანაზღაურებადი შვებულების თანხა შეადგენს 1239,50 ლარს, რომლის ანაზღაურებაც უნდა დაეკისროს შპს ,,თ----------------------------ოს“ ნ---- ბ—---ის სასარგებლოდ (აღნიშნული თანხა მოიცავს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს).

6.4. სასამართლო აღნიშნავს, რომ „საქართველოში განხორციელებული შრომის

კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე # 1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის ერთ-ერთ მოთხოვნას წარმოადგენს დაეკისროს შპს ,,თ----------ოს“ ნ---- ბ----ის სასარგებლოდ ყოველთვიური ხელფასის დაყოვნების გამო, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურება, რაც შეადგენს 295 ლარს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად კი ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო კანონმდებლობით თითოეულ მხარეს ევალება წარადგინოს საკუთარი პოზიციის გასამყარებლად ისეთი მტკიცებულებები, რომელიც მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტის შესატყვისად, აძლევს შესაძლებლობას, კონკრეტული გარემოება თუ ფაქტი დაადასტუროს. ნებისმიერი მტკიცებულება სასამართლომ შეიძლება უარყოს და ან პირიქით, მიიღოს, თუ მტკიცებულების ობიექტური შინაარსი შეესაბამება საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს.

განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხეს რაიმე სახის მტკიცებულება არ წარმოუდგენია და მხოლოდ ზეპირი მითითებით შემოიფარგლა, რომ გაუგებარია თუ რა თარიღს უკავშირებს მოსარჩელე ხელფასის გადახდას და შესაბამისად დაყოვნების ვადის ათვლას. ამასთან საქმეში წარმოდგენილია ხელფასის დაყოვნების გამო ასანაზღაურებელი თანხის ანგარიში (ს.ფ. 32), სადაც ასახულია ყოველთვიურად

დაგვიანებით მიღებული თანხა და დააგვიანებული დღეების რაოდეობა. აღნიშნული მტკიცებულების შესაბამისად ნ---- ბ–---ისათვის გადასახდელი ხელფასის დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი ჯამში შეადგენს 295 ლარს. შესაბამისად პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სარჩელის ამ ნაწილში საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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.

ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

განსახილველ შემთხვევაში ვინაიდან ნ---- ბ–---ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, შესაბამისად უნდა შეიცვალოს სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად 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 პირველი პუნქტის ,,ა’’ ქვეპუნქტის შესაბამისად საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან;

მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში დავის საგანს წარმოადგენდა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, საშვებულებო თანხის ანაზღაურება და

დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის მოპასუხეზე დაკისრება. შესაბამისად, ზემოაღნიშნული საკანონმდებლო ნორმიდან გამომდინაე ნ---- ბ–------ გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან და მათი გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ა" ქვეპუნქტის თანახმად სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3%-ს , მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა, გარდა ამ ავე კოდექსის 187[3] მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. ამავე ნაწილის ,,ბ" ქვეპუნქტის შესაბამისად კი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა სააპელაციო საჩივრისათვის შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტს, მაგრამ არანაკლებ 150 ლარისა;

ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ა" ქვეპუნქტის შესაბამისად ფულის გადახდევინების შესახებ სარჩელზე დავის საგნის ფასი განისაზღვრება გადასახდელი თანხით;

განსახილველ შემთხვევაში ნ---- ბ–----ის მოთხოვნა დაკისრებოდა მოპასუხეს საშვებულებო თანხის და ხელფასის დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი, სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და მოპასუხეს ჯამში დაეკისრა 1534,50 (295+1239,50) ლარის გადახდა. შესაბამისად სააპელაციო საჩივრისათვის გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟი იქნება 150 ლარი, ხოლო პირველი ინსტანციის სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა იქნება 100 ლარი.

7.2. 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 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

განსახიველ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილია 2016 წლის 6 ივლისით დათარიღებული საბანკო გადახდის ქვითარი, რომლითაც ირკვევა, რომ ნ---- ბ–----ის მიერ გადახდილია საადვოკატო მომსახურების თანხა 800 ლარის ოდენობით. გათვალისწინებით იმისა, რომ ნ---- ბ–----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა

მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 800 ლარის ოდენობით.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 386-ე, 389-ე, მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ნ---- ბ–---ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 20 თებერვლის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც ნ---- ბ–-----ს უარი ეთქვა გამოუყენებელი შვებულების თანხის და ყოველთვიური ხელფასის დაყოვნების გამო, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურების თაობაზე და ამ ნაწილში მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.
3. დაეკისროს შპს ,,თ----------ოს“ ნ---- ბ–---ის სასარგებლოდ გამოუყენებელი შვებულების თანხა 1239,50 (ათას ორას ოცდაცხრამეტი ლარი და ორმოცდაათი თეთრი) ლარის ოდენობით (აღნიშნული თანხა მოიცავს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს).
4. დაეკისროს შპს ,,თ----------ოს“ ნ---- ბ–---ის სასარგებლოდ ყოველთვიური ხელფასის დაყოვნების გამო, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურება, რაც ჯამში შეადგენს 295 (ორას ოთხმოცდათხუთმეტი) ლარს.
5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 20 თებერვლის გადაწყვეტილება სხვა ნაწილში დარჩეს უცვლელად.
6. შპს ,,თ----------ოს“ დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 250 (ორას ორმოცდაათი) ლარის ოდენობით.
7. შპს ,,თ----------ოს“ დაეკისროს ნ---- ბ–---ის სასარგებლოდ წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 800 (რვაასი) ლარის ოდენობით.
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში.
9. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილება გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე **გენადი მაკარიძე**