



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-813-2017

19 დეკემბერი, 2017 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე სიმონ ჩხაიძე

სხდომის მდივანი

- ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი

- ე-----ზ-----ა

წარმომადგენელი

- ლ-----ე

მოწინააღმდეგე

- სსიპ დ-----ს-----ი-----ა-----ი მ-----

მხარე

--ი

წარმომადგენელი

- ნ-----ა

დავის საგანი

- ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული

- ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს

გადაწყვეტილება

2017 წლის 8 ივნისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

რაიონულმა სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. ე----- ზ----- ა 16.03.2011 წ.-დან მუშაობდა სსიპ დ----- ს----- ი----- ა----- ი მ----- ში ექსკურსიათმძღოლის თანამდებობაზე. მ----- ში მუშაობდა სულ 6 ექსკურსიათმძღოლი, მათ შორის მოსარჩელე. ე----- ზ----- ას მინიჭებული აქვს ფილოლოგიის მაგისტრის აკადემიური ხარისხი ქართულ-სლავური ლიტერატურული ურთიერთობების სპეციალობით.

2.2. საქართველოს კ----- ის სამინისტრომ 19.12.2016 წ. წერილობით მიმართა სსიპ დ----- ს----- ი----- ა----- მ----- ს და მოითხოვა საქართველოს 2017 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ საქართველოს კანონით განსაზღვრული საბიუჯეტო და არასაბიუჯეტო ასიგნებების გათვალისწინებით საშტატო ნუსხის წარდგენა ხელფასის წლიური ფონდის ჩვენებით. მ----- ის წლიური საბიუჯეტო დაფინანსება შემცირდა 20 000 ლარით. შემცირებულმა საბიუჯეტო ასიგნებებმა გამოიწვია ხარჯების ოპტიმიზაცია. 2017 წლისთვის მ----- ის მიერ დამტკიცებულ საშტატო ნუსხაში შემცირდა რამდენიმე საშტატო ერთეული, მათ შორის 1 ექსკურსიათმძღოლი. 2015 წელს მ----- ისთვის განსაზღვრული წლიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 190 440 ლარს. 2016 წელს ეს თანხა არ შეცვლილა. 2017 წლისთვის დამტკიცებულმა წლიურმა შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 155 340 ლარი ანუ წინა წლებთან შედარებით 35 100 ლარით ნაკლები.

2.3. 10.01.2017 წელს დ----- ს----- ი----- ა----- ი მ----- ის თანამშრომლებს მიაწოდეს ინფორმაცია რეორგანიზაციის დაწყების შესახებ. ე----- ზ----- ა ამ ინფორმაციას გაეცნო 11.01.2017 წ. ე----- ზ----- ას გაეგზავნა წერილობითი შეტყობინება 01.02.2017 წ.-დან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ. 01.02.2017 წ. გამოიცა ბრძანება, რომლითაც ე----- ზ----- ა რეორგანიზაციის შედეგად 01.02.2017 წ.-დან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და მიეცა კომპენსაცია 2 თვის ანაზღაურების ოდენობით.

2.4. მოპასუხის მტკიცებით შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა იმ ექსკურსიათმძღოლებთან ვისაც უფრო მეტი სამუშაო გამოცდილება და შესაძლებლობა აქვთ ჩაანაცვლონ ერთმანეთი, მათ შორის მათთვის არასამუშაო პერიოდშიც. ე----- ზ----- ა პერიოდულად ასრულებს სხვა ანაზღაურებად სამუშაოებს (ძირითადი სამუშაოსგან თავისუფალ დროს თარგმნის), რომელიც არ უკავშირდება მ----- ის საქმიანობას. დამატებითი სამუშაოს (თარგმანის) შესასრულებლად იგი ზოგჯერ უცხო პირებს იბარებდა მ----- ის შენობაში, რაც ქმნიდა გარკვეულ უხერხულობას.

ცალკეულ შემთხვევაში (მ----- ის დატვირთულობის გათვალისწინებით) საჭირო ხდება დასვენების დღეებში ან არასამუშაო დროს

ექსკურსიათმძღოლის ფუნქციის შესრულება, რაზეც ე---- ზ-----ა უარს აცხადებდა. შესაბამისად, იგი ვერ იღებდა ზეგანაკვეთური მუშაობისათვის გაცემულ დანამატებს. ასეთი სამუშაოს შესრულება ნებაყოფლობითია, შესაბამისად სხვა რაიმე ღონისძიების გამოყენება მის მიმართ არ მომხდარა.

ე---- ზ-----ა უარს აცხადებდა ასევე შვებულებაში გასული რუსულენოვანი ექსკურსიათმძღოლის მოვალეობის დროებით შესრულებაზე. ასეთი შემთხვევა დაფიქსირდა 19.08.2016 წ. მხარეთა განმარტებებით დადგინდა, რომ მ-----ში სულ 2 რუსულენოვანი ექსკურსიათმძღოლია მათ შორის ერთ-ერთია ე---- ზ-----ა. მ-----ის ადმინისტრაციის მხრიდან ე---- ზ-----ას მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა ან არასამუშაო გარემოს შექმნა საქმის მასალებით არ დადასტურდა. მართალია, მოსარჩელესა და დირექტორს შორის დაძაბულ ურთიერთობაზე მითითებას ვხვდებით სარჩელში და ამ გარემოების დასადასტურებლად მხარეს სურდა მოწმეების დაკითხვა, თუმცა მოგვიანებით (31.03.2017 წ) წერილობით შემოტანილი განცხადებით მან იშუამდგომლა დასახელებული მოწმეების დასაბარებელ პირთა სიიდან ამოღება. უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ მ-----ის დირექტორის საქმიანობაში (მათ შორის მოსარჩელესთან სამსახურებრივ ურთიერთობაში) ხარვეზების შესახებ ე---- ზ-----ამ მიმართა საქართველოს კ-----ის მინისტრს, საქართველოს პრემიერმინისტრს, საქართველოს გენერალურ პროკურორს, საქართველოს სახალხო დამცველს, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის უფროსს, რომლის საფუძველზეც საქართველოს კ-----ის მინისტრის ბრძანებით მ-----ში ჩატარდა ინსპექტირება და ე---- ზ-----ას განცხადებაში მითითებული ფაქტები არ დადასტურდა. თანამშრომლებმა არ მიუთითეს არასამუშაო და დისკრიმინაციული გარემოს არსებობა. ე---- ზ-----ა არასაბიუჯეტო სახსრებიდან მ-----ის თანამშრომლებზე გაცემულ პრემიას იღებდა დადგენილი წესის მიხედვით. 2016 წელს არასაბიუჯეტო სახსრებიდან პრემია გაცემულია 2-ჯერ სააღდგომოდ და საახალწლოდ, რაც ორივე შემთხვევაში მოსარჩელეს მიღებული აქვს სხვა ექსკურსიათმძღოლებისათვის დარიცხული თანხების თანაბრად 170 ლარის ოდენობით, საბიუჯეტო ასიგნებებიდან თანამშრომლებზე გაცემული თანხებიდან ე---- ზ-----ას ასევე მიღებული აქვს თანხა სხვა ექსკურსიათმძღოლებისთვის დარიცხული თანხების შესაბამისად - 350 ლარის ოდენობით.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.5. საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტებით შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული

შეთანხმებით.

განსახილველი შემთხვევისთვის მხარეთა შორის შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობა არსებობს 16.03.2011 წ.-დან 01.02.2017 წ.-მდე. ამ პერიოდში დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაცია საქმის მასალებით არ დადასტურდა.

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე და 103-ე მუხლების დანაწესებით 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 საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები.

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოპასუხემ დაამტკიცა, რომ 2017 წლისთვის შემცირდა მ-----ის დაფინანსება, რამაც სხვა ხარჯებთან ერთად სამუშაო ძალის სახელფასო ფონდის შემცირება და საშტატო განრიგის შეცვლა (ორგანიზაციული ცვლილებები) გამოიწვია. შეცვლილი საშტატო განრიგი შესათანხმებლად წარდგენილია საქართველოს კ-----ის სამინისტროსთვის, რაც დროულად ეცნობა მ-----ის თანამშრომლებს. შეთანხმების შემდეგ რეალურად შემცირდა სხვადასხვა საშტატო ერთეული, მათ შორის 1 ექსკურსიათმძღოლი. მ-----ში მუშაობდა 2 რუსულენოვანი ექსკურსიათმძღოლი, დირექტორმა თავისი კომპეტენციის ფარგლებში გადაწყვიტა გაეთავისუფლებინა ერთ-ერთი და არჩევანი შეაჩერა მოსარჩელეზე. არჩევანის გაკეთების დროს რაიმე სახის დისკრიმინაცია არ

დადასტურდა. დამსაქმებლის განმარტებით სამუშაოდან დათხოვნისას გათვალისწინებულ იქნა ის გარემოება, რომ მოსარჩელე დასაქმებულია სხვა სამუშაოზეც, არა აქვს მისი სამუშაო საათების გარდა სხვა თავისუფალი დრო, უარს აცხადებდა დამატებითი ანაზღაურების პირობით დამატებით საათებში ან დასვენების დღეებში ნებაყოფლობით მუშაობაზე, ასევე შვებულებაში მყოფი თანამშრომლისთვის (რუსულენოვანი სხვა ექსკურსიათმძღოლისთვის) განსაზღვრულ სამუშაო საათებში მუშაობაზე, რაც პრობლემებს შეუქმნის მ-----ის საქმიანობას, განსაკუთრებით სეზონურად დამთვალეიერებლების მატების პერიოდში. გარდა ამისა, დამსაქმებელი მიუთითებდა სამსახურში დარჩენილი თანამშრომლის უფრო ხანგრძლივ სამსახურებრივ გამოცდილებაზე მოსარჩელესთან შედარებით, თუმცა საქმეში ამ საკითხზე რაიმე მტკიცებულება (გარდა მოპასუხის ახსნა-განმარტებისა) არ არის. საქმეში არსებული (დადასტურებული) ინფორმაცია საკმარისი იყო არჩევანის გასაკეთებლად.

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მუხლის მე-2 პუნქტით დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 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. კანონის ეს დათქმები მოპასუხეს შესრულებული აქვს.

სასამართლოს დასკვნით, მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნისას მოპასუხეს კანონი არ დაურღვევია.

იძულებითი განაცდურის (მიუღებელი ხელფასის) ანაზღაურების მოთხოვნა პირდაპირ არის დაკავშირებული პირის სამუშაოზე აღდგენასთან. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენას ადგილი არ ჰქონია.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება გაასაჩივრა ე----- ზ-----ამ:

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. სასამართლოს არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა იმ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომელზეც მოსარჩელე აფუძნებდა თავის მოთხოვნას, ასევე განხილვისა და შეფასების გარეშე დატოვა მთელი რიგი ფაქტობრივი გარემოებები.

3.2. დ----- ს----- ი-----ა-----ი მ-----ის დირექტორის 2017 წლის 01 თებერვლის #16 ბრძანების საფუძველზე ე---- ზ-----ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო რეორგანიზაცია. საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე (საქმე # ას-194-185-2016). განსახილველ საქმეში სადაოა რამდენად იყო მ-----ში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებები მ-----ის შეცვლილი ეკონომიკური პირობების რელევანტური. ანუ იყო თუ არა ე---- ზ-----ას შტატით გათვალისწინებული თანამდებობის გაუქმება ობიექტური საჭიროებით ნაკარნახევი. მ-----ის განმარტებით, კულტურისა და ძეგლთან დაცვის სამინისტროსგან 2016 წლის 19 დეკემბერს მიღებული #04/14-5391 წერილის საფუძველზე, მ-----ის ყოველწლიური ბიუჯეტი შემცირდა 20 000 ლარით, თუმცა ამ წერილში მოცემული ფაქტი პირდაპირ არ არის მითითებული.

3.3. სსიპ დ----- ს----- ი-----ა-----ი მ-----ის 2016 წლის საშტატო ნუსხით წლიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 190 440 ლარს. 2017 წლის საშტატო ნუსხის თანახმად კი წლიური შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 155 340 ლარი. თანხებს შორის სხვაობა 35 100 ლარია, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ მ-----ში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების მასშტაბი აღემატებოდა შეცვლილი ეკონომიკური პირობებით ნაკარნახევ აუცილებლობას.

3.4. სასამართლოს მსჯელობის მიღმა დარჩა ასევე 2017 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტით გათვალისწინებული სახსრების და 2017 წლის არასაბიუჯეტო შემოსავლებისა და ხარჯების კვარტალური განაწილების დოკუმენტი. აღნიშნული დოკუმენტის თანახმად საბიუჯეტო ასიგნებებიდან გამოყოფილი

თანხიდან შრომის ანაზღაურებისათვის გათვალისწინებულია 176 000 ლარი, არასაბიუჯეტო ასიგნება კი შრომის ანაზღაურებისათვის ითვალისწინებს 30 000 ლარს. ჯამში აღნიშნული თანხა შეადგენს 206 000 ლარს, მ-----ის 2017 წლის საშტატო ნუსხით წლიური შრომის ანაზღაურება 155 340 ლარია. აღნიშნული ეკონომიკური გარემოება შესაბამისად არ არის ასახული მ-----ის 2017 წლის საბიუჯეტო და არასაბიუჯეტო ასიგნებების დოკუმენტში, რომელშიც შრომის ანაზღაურებისათვის გამოყოფილი თანხა ბევრად აღემატება საშტატო ნუსხის საფუძველზე რეალურად გაცემულ წლიურ შრომის ანაზღაურებას. აღნიშნული ეჭვს აჩენს მ-----ში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების მიმართ, რომლის განხორციელების აუცილებლობაც მოცემული დოკუმენტაციის საფუძველზე არ საბუთდება.

3.5. მ-----ში განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში გაუქმდა შტატით გათვალისწინებული 3 თანამდებობა. დამატებით შეიქმნა ორი შტატი: ფონდის მცველის ტექნიკური ასისტენტის საშტატო ერთეული და მეთვალყურის 7 საშტატო ერთეული გახდა. განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში თანამდებობრივი სარგო მოემატა 3 პოზიციას, აღნიშნული გარემოებებიც ეჭვქვეშ აყენებს განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების მიზანშეწონილობას.

3.6. ე----- ზ-----ას გათავისუფლების შესახებ ბრძანება არ შეიცავს დასაბუთებას თუ რა კრიტერიუმებით შეირჩნენ და დარჩნენ სხვა თანამშრომლები აღნიშნულ პოზიციაზე, რაც აჩენს ეჭვს, რომ მოსარჩელის მიმართ მიღებული იქნა დაუსაბუთებელი და არაგონივრული გადაწყვეტილება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ ე----- ზ-----ა 2011 წლის 16 მარტიდან მუშაობდა სსიპ დ----- ს----- ი-----ა----- მ-----ში ექსკუსრიამძღოლად.

4.2. 2017 წლის 1 თებერვალს იგი, რეორგანიზაციის გამო, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

4.3. ე----- ზ-----ას ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 350 ლარს.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.4. პალატამ დაადგინა, რომ აპელანტსა და მოწინააღმდეგე მხარეს შორის

დადებული იყო უკადო შრომითი ხელშეკრულება.

4.4.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტისა და “შენიშვნის” თანახმად: “თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უკადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

(ამ მუხლის 1¹-1³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დასაქმებულთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უკადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დასაქმებულთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უკადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ).“

4.4.2. ნორმათა შინაარსიდან ნათლად ჩანს, რომ, კანონის საფუძველზე, უკადოდ დადებულად ჩაითვალია ის ვადიანი ხელშეკრულებები, რომლებიც:

- ა) დადებული იყო ან მიმდევრობით გრძელდებოდა 30 თვეზე მეტი ვადით;
- ბ) შრომითი ურთიერთობების წარმოშობიდან 2013 წლის 4 ივლისამდე (ე.ი. კანონის ამოქმედებამდე) მიმდევრობით ან უწყვეტად არსებობდა, არანაკლებ, 5 წლის განმავლობაში და 2013 წლის 4 ივლისის შემდეგ გაგრძელდა 1 წელზე მეტი დროით და
- გ) შრომითი ურთიერთობების წარმოშობიდან 2013 წლის 4 ივლისამდე მიმდევრობით ან უწყვეტად არსებობდა 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში და 2013 წლის 4 ივლისის შემდეგ გაგრძელდა 2 წელზე მეტი დროით.

4.4.3. უდავოდ არის დადგენილი, რომ აპელანტსა და მოწინააღმდეგე მხარეს შორის შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა 2011 წლის 16 მარტს, ხოლო მისი მოშლის თაობაზე დამსაქმებელმა ნება გამოხატა 2017 წლის 1 თებერვალს.

4.4.3. ამრიგად, შრომითი ურთიერთობა მიმდევრობით გრძელდებოდა 30 თვეზე მეტი ხნის ვადით და, ამასთან, 2013 წლის 4 ივლისის შემდეგაც გაგრძელდა 2 წელზე მეტი დროით.

4.4.4. ამის შესაბამისად, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ იყო დადებული.

4.5. პალატის აზრით, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება აპელანტთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის თაობაზე ბათილია.

4.5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის “ა” ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

4.5.2. აშკარაა, რომ ნორმის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების მოსაშლელად მხოლოდ ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების არსებობა საკმარისი არ არის, ამავდროულად, ეს ცვლილებები “სამუშაო ძალის შემცირებას” აუცილებელს უნდა ხდიდეს.

4.5.3. მნიშვნელოვანია ისიც, რომ, მაგალითად, იმავე პუნქტის “ო” ქვეპუნქტისაგან განსხვავებით, ნორმა საუბრობს სამუშაო ძალის შემცირების “აუცილებლობის”, ე.ი. გარდუვალობის და არა “გამართლების”, ანუ მიზანშეწონილობის შესახებ.

4.5.4. ამავდროულად, ცხადია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს არეგულირებს.

4.5.5. ამის შესაბამისად, ამ მუხლის 1-ლი პუნქტის “ა” ქვეპუნქტიც, არა ზოგადად, სამუშაო ძალის შემცირებას, არამედ კონკრეტულად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, მოშლას ეხება.

4.5.6. ამის გამო, ნათელია - შრომითი ხელშეკრულების მოშლის კანონიერად, მართლზომიერად მისაჩნევად აუცილებელია, იგი ნორმით გათვალისწინებული მოვლენის, არსებითად, უცილობელი, გარდაუვალი შედეგი იყოს.

4.5.7. გარდა ამისა, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 პუნქტით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძველი უნდა ჰქონდეს; საფუძველში კი, იმავე მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, სადავო ფაქტობრივი გარემოებები იგულისხმება.

4.5.8. ამის შესაბამისად, ზემოხსენებული ნორმის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც დასაქმებულთან ხელშეკრულების მოშლის “აუცილებლობას” დაადასტურებს.

4.5.9. ამასთანავე, ამ ფაქტობრივი გარემოებების, როგორც მითითების, ასევე მტკიცების ვალდებულებაც დამსაქმებელს ეკისრება - როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 29 იანვრის განჩინებაში საქმეზე №ას-445-424-2015 განმარტა: “მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს” (ამასთან დაკავშირებით, იხ. აგრეთვე – 2015 წლის 15 დეკემბრის განჩინება საქმეზე №ას-1056-996-2015; 2015 წლის 15 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-761-7202015).

4.5.10. პალატის აზრით, დამსაქმებელმა ვერ დაამტკიცა, რომ აპელანტთან შრომითი ურთიერთობის მოშლა განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების გარდაუვალი შედეგი იყო.

4.5.11. საქმის მასალებით დგინდება, რომ 2015-2016 წლების მდგომარეობით, სსიპ დ----- ს----- ი-----ა----- მ-----ში მუდმივად დასაქმებული იყო 41 მუშაკი და მათი შრომის წლიური ანაზღაურება - სახელფასო ფონდი შეადგენდა 190 440 ლარს.

4.5.12. იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ ეს სახელფასო ფონდი მხოლოდ საბიუჯეტო ასიგნებებისაგან შედგებოდა, საქმეში არ არის.

4.5.13. 2016 წლის 19 დეკემბერს საქართველოს კ-----ის სამინისტრომ დამსაქმებელს ორგანიზაციის სახელმწიფო ბიუჯეტის და არასაბიუჯეტო შემოსავლების კვარტალური გაწერა მოსთხოვა.

4.5.14. ამის საფუძველზე, დამსაქმებელმა სამინისტროს ხარჯების კვარტალური განაწილება და საშტატო ნუსხა წარუდგინა.

4.5.15. კვარტალური განაწილების თანახმად, მოპასუხის საბიუჯეტო ასიგნებები 180 000 ლარით განისაზღვრა, აქედან, 176 000 ლარი გათვალისწინებული იყო შრომის ანაზღაურებისათვის. გარდა ამისა, ორგანიზაციის წლიური არასაბიუჯეტო შემოსავალი განისაზღვრა 91 000 ლარით.

4.5.16. საშტატო ნუსხის მიხედვით, კი დასაქმებულთა რაოდენობა შემცირდა 31-მდე, ხოლო მათთვის განკუთვნილი წლიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 155 340 ლარით.

4.5.17. ამის შესაბამისად, მოპასუხის მიერ განსაზღვრული წლიური შრომის ანაზღაურება სახელმწიფოს მიერ ამ მიზნით გამოყოფილ თანხაზე 20660

ლარით ნაკლებია.

4.5.18. როგორც აღინიშნა, აპელანტის ყოველთვიური ხელფასი 350 ლარი იყო. ამგვარად, მას წლიურად, ხელფასის სახით $350 \times 12 = 4200$ ლარი უნდა მიეღო.

4.5.19. ამრიგად, შრომის ანაზღაურებისათვის სახელმწიფოს მიერ გამოყოფილი თანხა აპელანტისათვის ხელფასის გადასახდელად სავსებით საკმარისი იყო.

4.5.20. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ, გარდა ასიგნებით გათვალისწინებული თანხისა, მ-----ის ბიუჯეტში გათვალისწინებული იყო არასაბიუჯეტო შემოსავლები, 91 000 ლარის ოდენობით. ამ შემოსავლიდან 30 000 ლარი კი გათვალისწინებული იყო შრომის ანაზღაურებისათვის.

4.5.21. ამის შესაბამისად, 2017 წლის საბიუჯეტო ასიგნებისა და არასაბიუჯეტო შემოსავლის ჩათვლით შრომის ანაზღაურებისათვის გამოყოფილი იყო 206 000 ლარი, რაც რეორგანიზაციამდე არსებულ სახელფასო ფონდს, 190 440 ლარს აღემატებოდა კიდევ.

4.5.22. ეს ნიშნავს, რომ აპელანტთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მ-----ში ჩატარებული რეორგანიზაციის უპირობო შედეგი არ ყოფილა.

4.5.22. ამის საწინააღმდეგოს დამტკიცება მოპასუხემ ვერ შეძლო.

4.5.23. ამიტომ, გადაწყვეტილება აპელანტთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მართლსაწინააღმდეგოა. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, კი მართლსაწინააღმდეგო გარიგება ბათილია.

4.6. ე---- ზ-----ა აღდგენილ უნდა იქნას სსიპ დ----- ს----- ი-----ა-----ი მ-----ის ექსკურსიამძღოლის თანამდებობაზე.

4.6.1. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

4.6.2. როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 29 იანვრის განჩინებაში, საქმეზე №ას-931-881-2015 განმარტა: “კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად

განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება... მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება”.

4.6.3. ამის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლომ, პირველ ყოვლისა, უნდა შეამოწმოს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა.

4.6.4. პალატა აღნიშნავს, რომ აპელანტის სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის თაობაზე მოპასუხეს საქმის განხილვის არცერთ ეტაპზე მიუთითებია.

4.6.5. ამის შესაბამისად, აპელანტის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ნაწილში, საფუძვლიანია.

4.7. მოპასუხემ აპელანტს იძულებითი მოცდენისათვის შრომის ანაზღაურება უნდა გადაუხადოს.

4.7.1. 2017 წლის 1 თებერვლიდან აპელანტი შრომით მოვალეობებს ვერ ასრულებს დამსაქმებლის ბრალით.

4.7.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

4.7.3. რადგან აპელანტი შრომით მოვალეობებს დამსაქმებლის ბრალით ვერ ასრულებს, დამსაქმებელი ვალდებულია მას სრული ოდენობით გადაუხადოს შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის მთელი პერიოდისათვის, ე.ი. 2017 წლის 1 თებერვლიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის დღემდე.

4.8. პალატა არ ეთანხმება აპელანტს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაციული მოპყრობა, რადგან აღნიშნულის დამადასტურებელი ფაქტები აპელანტს სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ ე---- ზ-----ას სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს. უნდა გაუქმდეს ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 8 ივნისის გადაწყვეტილება. ე---- ზ-----ას სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს. ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სსიპ დ----- ს----- ი----- ა-----ი მ-----ის დირექტორის 2017 წლის 1 თებერვლის ბრძანება ე---- ზ-----ას გათავისუფლების შესახებ. ე---- ზ-----ა აღდგენილ უნდა იქნას სსიპ დ----- ს----- ი----- ა-----ი მ-----ის ექსკურსიამძღოლის თანამდებობაზე. სსიპ დ----- ს----- ი----- ა-----ი მ-----ს ე---- ზ-----ას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, 350 ლარის გადახდა 2017 წლის 1 თებერვლიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე პერიოდისათვის.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი და მე-3 ნაწილების საფუძველზე, სსიპ დ----- ს----- ი----- ა-----ი მ-----ს ე---- ზ-----ას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 250 ლარის ანაზღაურება.

6.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, სსიპ დ----- ს----- ი----- ა-----ი მ-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 350X36X7%=882 ლარის გადახდა.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გადაწყვეტა

1. ე---- ზ-----ას სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 8 ივნისის გადაწყვეტილება;
3. ე---- ზ-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
4. ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ დ----- ს----- ი----- ა-----ი მ-----ის დირექტორის 2017 წლის 1 თებერვლის ბრძანება ე---- ზ-----ას გათავისუფლების შესახებ;
5. ე---- ზ-----ა აღდგენილ იქნას სსიპ დ----- ს----- ი----- ა-----ი მ-----ის ექსკურსიამძღოლის თანამდებობაზე;
6. სსიპ დ----- ს----- ი----- ა-----ი მ-----ს ე---- ზ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, 350 ლარის გადახდა 2017 წლის 1 თებერვლიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე პერიოდისათვის;

7. სსიპ დ----- ს----- ი-----ა----- მ-----ს ე---- ზ-----ას
სასარგებლოდ დაეკისროს 250 ლარის გადახდა;
8. სსიპ დ----- ს----- ი-----ა----- მ-----ს სახელმწიფო
ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 882 ლარის გადახდა,
რაც ჩაირიცხოს შემდეგ ნგარიშზე: სახელმწიფო ხაზინა: ქ. თბილისი,
სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი: TRESGE22, სახაზინო კოდი 300 183 150;
9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს
უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-10 პუნქტით
გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების
ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს
მეშვეობით;
10. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება
გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების
გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან არა
უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო
სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ
შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების
გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

სიმონ ჩხაიძე