



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

საქართველოს სახელით

“ 11 ” იანვარი, 2018წ.
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე **ოთარ სიჭინავა**

სხდომის მდივანი – ნათია ხოლოაშვილი

აპელანტი - შპს „თ-----“

წარმომადგენელი - გი-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ნა-----ე

წარმომადგენელი ნა-----ე

გასაჩივრებული – თბილისის საქალაქო სასამართლოს
გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
06.04.2017წ. გადაწყვეტილება

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში
აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება;

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. სარჩელი დაკმაყოფილდა: აღიარებული იქნა მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა უკადო შრომით სამართალურთიერთობად;
2. ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მოსარჩელის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
3. მოსარჩელე აღდგენილ იქნა შპს „თ----- ჯ-----ს“ შესყიდვების სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე;
4. მოპასუხეს დაეკისროს იძულებითი განაცდური თვეში 1500 ლარი (დასაბეგრი) 2016 წლის 11 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ასევე დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა;

**დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:
უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

2.1. სადავო არ არის, რომ ნ----- ო----- 2003 წლიდან მსახურობდა შპს

„თ-----ში“ 2011 წლის 01.02-მდე. ამავე დღეს ის გადაყვანილ იქნა შპს

„ს-----ში“. 2015 წლის 01.09-დან ის არის შპს „ს-----ს“ მთავარი სპეციალისტი შესყიდვების განყოფილებაში.

2.2. ბოლო შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელესა და შპს „ს-----ს“ შორის დაიდო 2016 წლის 1 მაისს. ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე კვლავ გამწესებულია შესყიდვების განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

შრომის ანაზღაურებად განისაზღვრა 1100 ლარი. ხელშეკრულება დაიდო 2016 წლის 1 მაისიდან - 11 მაისამდე.

2.3. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2----- N1----- განკარგულებით, დასრულდა ქალაქ თბილისის 100%-იანი წილობრივი მონაწილეობით შექმნილი შპს „უ-----ს“, შპს „თ-----ის“, შპს „ს-----ს“ და შპს „თ-----ს“ რეორგანიზაცია, პირველი სამი კომპანიის შპს „თ-----ან“ შერწყმის გზით; შერწყმა დასრულდა 16 მაისს.

2.4. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2----- N1----- განკარგულებითვე მოწონებულ იქნა შპს „თ-----ს“ სტრუქტურა და დასაქმებულთა სახელფასო განაკვეთები. განკარგულების დანართად

წარმოდგენილი საშტატო განრიგის შესაბამისად, მოპასუხე დაწესებულებაში არსებობს შესყიდვების სამსახური, რომელშიც არის მთავარი სპეციალისტის 3 ვაკანსია; შრომის ანაზღაურება შეადგენს 1500 ლარს;

2.5. საქმეში წარმოდგენილია შპს „თ-----ს“ 2015 წლის 30 ოქტომბრის საშტატო განრიგი, რომლის თანახმადაც, შესყიდვების სამსახურში არსებობდა 2 მთავარი სპეციალისტის ვაკანსია; შესაბამისად, ნათელია, რომ შერწყმის შედეგად, შესყიდვების სამსახურს დაემატა 1 მთავარი სპეციალისტის ვაკანსია და სულ სახეზე გვაქვს 3 ვაკანსია ;

2.6. სადავო არ არის, რომ 2016 წლის 11 მაისს, მას შემდეგ, რაც გავიდა ბოლო შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული ვადა, დამსაქმებლის მიერ მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება რომ აღარ გაგრძელებულიყო შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესთან. აღნიშნულის თაობაზე, მოსარჩელეს გაეგზავნა 2016 წლის 3 ივნისის წერილი (რომელიც შესაძლოა მივიჩნიოთ ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთებად);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას: საშტატო განრიგი (ს.ფ. 41); მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.7. სადავო არ არის, რომ მოპასუხე - შპს „თ-----ს“ წარმოდგენს შპს „ს-----ს“ სამართალმემკვიდრეს;

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.8. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლომ ყურადღებას გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 -ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოდგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო

მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს.

მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276 -1216 -2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში .

ამდენად, დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმ ლეგიტიმური წინაპირობების არსებობა, რომელთა გამოც შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი, ხელშეკრულების ვადის გასვლას შრომითი ხელშეკრულების სწორედ რომ შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძვლად უთითებს. შესაბამისად, ნათელია, რომ დამსაქმებლის მიერ, მას 2016 წლის 11 მაისის შემდეგ მიღებულ იქნა ზეპირი გადაწყვეტილება სწორედ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. თუმცა რომელმა დამსაქმებელმა მიიღო ეს გადაწყვეტილება - დღევანდელმა მოპასუხემ - შპს „თ-----მა“, თუ ბოლო შრომითი ხელშეკრულების მხარემ - შპს „ს-----მა“. სასამართლოს მიაჩნია, რომ სადავო გადაწყვეტილება მიღებულია სწორედ დღევანდელი მოპასუხის - შპს „თ----- ჯ-----ს“ მიერ რომელიც სადავო არ არის რომ სამართალმემკვიდრეა წინა დამსაქმებლისა. სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს იმაზე, რომ 2016 წლის 3 ივნისს მოპასუხემ

ნ-----ო-----ეს გაუგზავნა წერილობითი დასაბუთება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მასში, მოპასუხე უთითებს, რომ შერწყმის ეტაპი დასრულდა 16 მაისს და მოხდა ახალი საშტატო ერთეულების დამტკიცება. განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად კი მოსარჩელესთან აღარ გაფორმდა შრომითი კონტრაქტი (იხ. ს.ფ. 23).

მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს იმ გარემოებაზე, რომ 2011 წლის თებერვლიდან 2016 წლის 11 მაისამდე, მოსარჩელე - ნა-----ე მსახურობდა დღევანდელი მოპასუხის წინამორბედ იურიდიულ პირში - შპს „ს-----ში“. აღნიშნულს ადასტურებს როგორც მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებანი (ს.ფ. 140-259), ასევე მოსარჩელის შრომის წიგნაკის ჩანაწერები (ს.ფ. 11-16); პრინციპში, ამ გარემოების კვალიფიციური შედავება არც მოპასუხეს წარმოუდგენია.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.9. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირიათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

სასამართლოს მიზანი, ქვემოთ განვითარებულ მსჯელობაში არის იმ სპეციფიკის გამოკვეთა, რითაც შეიძლება, რომ ხასიათდებოდეს შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტის უფლებამოსილება ხელშეკრულების ვადის გასვლის დროს. უფრო სწორად, რა დროს ითვლება შრომითი ხელშეკრულება ვადიანად თუ უვადოდ იმ ახლებური სამართლებრივი რეგულაციების გათვალისწინებით, რომელსაც იძლევა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

სასამართლოს განმარტებით, მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს ძველი (იგულისხმება 2013 წლის ფუნდამენტური ცვლილებების მიღებამდე რედაქცია) შრომის კოდექსისგან განსხვავებით ახალ შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების თანახმად: 1 წლით ან მეტი ვადით ხელშეკრულების დადება შესაძლებელი იქნება ნებისმიერ დროსა და შემთხვევაში, ხოლო 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადება მხოლოდ გარკვეულ ობიექტურ შემთხვევებში იქნება შესაძლებელი. კერძოდ, ეს შემთხვევებია: კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესრულება; სეზონური სამუშაო; სამუშაოს მოცულობის დროებით გაზრდა; შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; სხვა ობიექტური გარემოება, რაც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. შესაბამისად, ამ ცვლილების თანახმად, ზემოხსენებული რომელიმე გარემოების არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებული იქნება,

დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, 1-წლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით (უვადო შრომითი ხელშეკრულება). ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში.

გარდა ამისა, ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 13 პუნქტის 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 უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. კანონმდებელი განმარტავს, რომ მოცემული მუხლის პირობების მიხედვით, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დამსაქმებელთან, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2013 წლის ივლისამდე და რომლის შრომითი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტ ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე ურთიერთობა გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ვადით, მაშინ შრომითი ურთიერთობა უვადოდ ჩაითვლება კანონის ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. როგორც ცნობილია „საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი ამოქმედდა 2013 წლის 4 ივლისს.

სასამართლოს აზრით, მოცემული ახლებური მოწესრიგება და რეგულაციები ემსახურებიან ისეთ სავსებით ლეგიტიმურ და სამართლიან მიზანს, როგორიცაა შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობა, მათ შორის ეს სტაბილურობა გრძელვადიან პერსპექტივაში ემსახურება არა მხოლოდ დასაქმებულთა ინტერესებს - მიიღონ გარანტირებული სოციალური პაკეტი და შესაბამისად დაცულნი იყვნენ თავიანთ უფლებებში, არამედ ასევე დამსაქმებლების ინტერესებსაც: დამსაქმებელი (როგორც თავისუფალი ეკონომიკური ურთიერთობის სუბიექტი - ძირითადი მონაწილე) ნამდვილად დაინტერესებული ისეთ უმნიშვნელოვანეს მოცემულობაში როგორიცაა სტაბილურობა. ბიზნესის ხელშემწყობ გარემოებას ნამდვილად ქმნის პროგნოზირებადი ეკონომიკური გარემო (მაგ: რეგულირებული საგადასახადო სისტემა, სტაბილური და პროგნოზირებადი სახელმწიფო აპარატი და რეგულაციები, სტაბილური პოლიტიკური ვითარება და შეძლებისდაგვარად ღია საზღვრები სხვადასხვა ეკონომიკური აქტივობებისათვის), რომლის შემადგენელ ნაწილსაც უცილობლად ქმნის სტაბილური შრომის ბაზარი და

საწარმოში პროფესიონალი ადამიანური რესურსის მოზიდვა და შენარჩუნება. აქედან გამომდინარე, ცვლილების მიზანია: დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად სამართლებრივი გარანტიების შემოღება; დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების დაბალანსება; კანონის ერთგვაროვნად ჩამოყალიბება; სოციალური სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების ასახვა შრომის კანონმდებლობაში; დასაქმებულის დაცვა დისკრიმინაციისაგან; დამსაქმებლისა და დასაქმებულისთვის ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა, რაც საბოლოოდ, სასიკეთოდ იმოქმედებს როგორც მათ ინტერესებზე, ასევე ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაზე.

სადავო არ არის, რომ მოსარჩელესთან დადებული უკანასკნელი შრომითი ხელშეკრულება არის 11 დღიანი, ის დაიდო 2016 წლის 1 მაისს და მოქმედებდა 11 მაისამდე. თუმცა ამავე დროს, დადგენილია (იხ. სადავო ფაქტობრივი გარემოებანი), რომ მოსარჩელე 2003 წლიდან დასაქმებულია შპს „თ-----ში“, ხოლო

2011 წლის თებერვლიდან კი უწყვეტად მსახურობდა შპს „ს-----ში“. შესაბამისად, ნათელია, რომ ნა-----ესა და შპს „ს-----ს“ შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა, 2016 წლის 11 მაისისათვის უეჭველად ატარებდა უვადო სამართალურთიერთობის ხასიათს და ამას კერავითარ შემთხვევაში შეცვლის ბოლო ხელშეკრულებაში ხელშეკრულების ამოწურვის თარიღად 11 მაისის მითითება.

ანუ ნათელია, რომ სახეზე გვქონდა უვადო სამართალურთიერთობა.

სადავო არ არის, რომ დღევანდელი მოპასუხე - შპს „თ-----“ წარმოადგენს შპს „ს-----ს“ უფლებამონაცვლეს. სასამართლო მიუთითებს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 144 მუხლის მე-4 ნაწილზე, რომლის თანახმადაც, საწარმო, რომელმაც სხვა საწარმო მიიერთა, ან გაერთიანების შედეგად წარმოქმნილი საწარმო არის თავდაპირველი საწარმოს სამართალმემკვიდრე. სამართალმემკვიდრეობა და უფლებამონაცვლეობა კი თავისი არსით ნიშნავს წინამორბედის ვალდებულებებსა და მოვალეობებზე იმავე სახით პასუხისმგებლობას, რასაც გასწევდა წინამორბედი. თუ ჩვენ ვამბობთ, რომ მოსარჩელესა და შპს „ს-----ს“ შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომითი სამართალურთიერთობა, მაშინ გამოდის, რომ შერწყმის შედეგად უკვე სახეზე გვქონდა უვადო სამართალურთიერთობა მოსარჩელესა და მოპასუხეს - შპს „თ-----ს“ შორის.

მოპასუხის მიერ შედგენილ წერილობით დასაბუთებაში მითითებულია, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება აღარ გაგრძელდა. სასამართლო მიიჩნევს, რომ ბუნდოვანია ასეთი განმარტება მოპასუხის მიერ. თუ შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა რეორგანიზაციის შედეგად, ეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის გამოყენების საფუძველია და თავის მხრივ დათხოვნილი პირისათვის გარკვეული ფინანსური ბენეფიტის - 1 ან 2 თვის

კომპენსაციის გაცემის წინაპირობაა.

აქვე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს გაამახვილებს ერთ საინტერესო გარემოებაზე; როგორც ფაქტობრივ გარემოებებში უკვე აღვნიშნეთ, საქმეში წარმოდგენილია შპს „თ-----ს“ 2015 წლის 30 ოქტომბრის საშტატო განრიგი, რომლის თანახმადაც, შესყიდვების სამსახურში არსებობდა 2 მთავარი სპეციალისტის ვაკანსია. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2----- N1----- განკარგულებით კი (რომლითაც დასრულდა კომპანიების შერწყმა), მოწონებულ იქნა შპს „თ-----ს“ სტრუქტურა და დასაქმებულთა სახელფასო განაკვეთები. განკარგულების დანართად წარმოდგენილი საშტატო განრიგის შესაბამისად, მოპასუხე დაწესებულებაში უკვე არსებობს შესყიდვების სამსახურის მთავარი სპეციალისტის 3 და არა 2 ვაკანსია; შრომის ანაზღაურება შეადგენს 1500 ლარს; ანუ ნათელია, რომ კომპანიების შერწყმის შედეგად მთავარი სპეციალისტების რაოდენობა მოპასუხე კომპანიაში გაიზარდა.

უკვე აღინიშნა, რომ თუ მოპასუხე კომპანია არის „ს-----ს“ სამართალმემკვიდრე, ის მოსარჩელესთან რჩება იგივე სამართალურთიერთობაში. გასაგებია, რომ შერწყმამდე მოპასუხე კომპანიას რატომღუნდა ეყოლებოდა თანამშრომლები მათ შორის შესყიდვების მიმართულებითაც. ლეგიტიმური და გონივრულია ვარაუდი, რომ შერწყმის შედეგად წარმოიშობა თანამშრომელთა ნამატი მათ შორის შესყიდვების სფეროში და კომპანიას შესაძლოა არც სჭირდებოდეს მიმართულების ასეთი დატვირთვა და „გაძლიერება“. თუმცა ამ მოცემულობის სწორი სამართლებრივი მოწესრიგება იქნებოდა გონივრული და მართლზომიერი შერჩევის გზით ჩატარებული რეორგანიზაცია 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად (რატომღუნდა ყველა იმ პრინციპის დაცვით, რაც დადგენილია როგორც სასამართლო პრაქტიკით, ასევე სხვადასხვა სამართლის წყაროებით). თუმცა, ჩვენს ვხედავთ აბსოლუტურად სხვა სურათს - მოსარჩელესთან ურთიერთობა წყდება აბსოლუტურად მცდარი სამართლებრივი საფუძვლით - ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო; ამავე დროს კი ასევე სახეზეა ის გარემოება, რომ შერწყმის შემდეგ თ-----ს შესყიდვების სამსახურში დასაქმებულ მთავარ სპეციალისტთა რაოდენობა იზრდება, რაზ მოპასუხის კეთილსინდისიერების წინააღმდეგ კიდევ ერთი არგუმენტიცაა.

სასამართლო აქვე კვლავ განმარტავს, რომ ვადიანი ხელშეკრულება, შრომითი ურთიერთობის კლასიკური ფორმა არ არის. ამ მხრივ, საინტერესოა ვადიანი შრომითი ურთიერთობის შესახებ ევროპის სოციალური პარტნიორობის ჩარჩო შეთანხმება - ევროდირექტივა 1990/70/EG, რომელიც ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის დეფინირებას ახდენდა. ამით, განსაკუთრებული ყურადღება გაამახვილდა განსაზღვრული ვადით დადებულ ხელშეკრულებებზე, აღიარებულ იქნა, რომ უვადო ხელშეკრულებები დამსაქმებელსა და დასაქმებულ შორის ურთიერთობის ჩვეული და ძირითადი ფორმაა, მაგრამ, ამავედროულად, სექტორული, სეზონური თუ სხვა

მოთხოვნების გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობების ვადის განსაზღვრა მხარეთა ინტერესებიდან შეიძლება ხშირად გამომდინარეობდეს და კონკრეტული კონტროლის ქვეშ, გამონაკლისის სახით ის დასაშვებია.

ჩვენს შემთხვევაში, ზემოთ - სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში წარმოჩენილი მსჯელობით, დასაბუთდა, თუ რატომ ვერ მიიჩნევს სასამართლო განსახილველ სამართალურთიერთობას ვადიან ურთიერთობად და ამ მსჯელობას ქვემოთ აღარ გავიმეორებთ. შესაბამისად, თუ დადგენილი არ გვაქვს შრომითი ურთიერთობის ვადიანი ხასიათი, ლეგიტიმური საფუძველი ეცლება დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას (თუნდაც ზეპირ ცალმხრივ გარიგებას) ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. აღნიშნული კი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის რეგულაციათა შეფარდების შედეგად - „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“, სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობაა. მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ხომ არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას.

აღნიშნული მსჯელობა, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას.

სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, თავისთავად იწვევს მოსარჩელის იმ უფლებებში აღდგენას, რომელიც დაირღვა და შეიზღუდა ამ გადაწყვეტილებით. შესაბამისად, ვინაიდან სასამართლოს მიაჩნია, რომ სადავო გადაწყვეტილების არარსებობის შემთხვევაში მოსარჩელე იმუშავებდა მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე მოპასუხე დაწესებულებაში, ის უნდა აღდგეს სწორედ შესყიდვების სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოთხოვნა უვადო სამართალურთიერთობის აღიარების თაობაზე. აღნიშნულის წინაპირობას ზემოთ აღნიშნულ ფაქტობრივ და სამართლებრივ მსჯელობასთან ერთად ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლი (აღიარებითი სარჩელი) ქმნის. სასამართლოს მიაჩნია, რომ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს

მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, 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 შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილების არათლობიერად ცნობის გამო მოპასუხემ ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურება, რაც წარმოშობს მოპასუხის ვალდებულებას ნა-----ეს აუნაზღაუროს მიუღებელი ხელფასი. ასევე დავის სპეციფიკას ამ კუთხით წარმოადგენს ის გარემოება, რომ დათხოვნამდე მოსარჩელის ხელფასი იყო 1100 ლარი და არა 1500 ლარი. თუმცა თუ ჩვენ მივიჩნევთ, რომ სადავო გადაწყვეტილების არასებობის შემთხვევაში მოსარჩელე გააგრძელებდა მუშაობას შესყიდვების სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე თ-----ში, რომელშიც შერწყმამდეც და შერწყმის შემდეგაც ამ თანამდებობაზე დასაქმებული პირების ხელფასი მკაცრად დადგენილი იყო საშტატო განრიგით და შეადგენდა სწორედ 1500 ლარს, მაშინ მოთხოვნაც სწორედ 1500 ლარის (თვეში) დაკისრების შესახებ ლეგიტიმურია. მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ხელფასის გადახდის დაგვიანებისათვის პირგასამტეხლოს ანაზღაურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამ ნორმით დადგენილია კანონისმიერი პირგასამტეხლო, რაც დასაქმებულმა უნდა გადაიხადოს ხელფასის გადახდის დაგვიანებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა

უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, უსწორთა სასამართლოს მსჯელობა მასზედ, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება მიღებულია შპს „თ-----ს“ მიერ. სამეწარმეო რეესტრის ამონაწერით ნათლად დასტურდება, რომ შპს „ს-----ს“ შერწყმა დასრულდა 2016 წლის 16 მაისს, ხოლო მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 11 მაისს. შესაბამისად, შპს „თ-----ს“ წარმოადგენდა არაუფლებამოსილ სუბიექტს, განეხორციელებინა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა პირებთან, რომლებიც არ იყვნენ მის მიერ დასაქმებულნი. ამ ეტაპზე ის არ წარმოადგენდა უფლებამოსილ სუბიექტს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების შეწყვეტის საკითხში. მოსარჩელე მხარეს არ გაუხდია სადავოდ დასაქმებულ კომპანიაში რეორგანიზაციის და შტატების შემცირების ფაქტი, რაც საქმის მასალებით უტყუარად დასტურდება. საქმეში არსებული საშტატო გარიგებით ნათლად ჩანს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად არაერთ თანამშრომელს შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა.

აპელანტის განმარტებით, რეორგანიზაციის პროცესი ითვალისწინებდა ქ. თბილისის მერიის 100 % წილობრივი მონაწილეობით დაფუძნებული შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებების - შპს „თ-----ს“, შპს „ს-----ს“, შპს „უ-----ს“, შპს „თ-----ის“ შერწყმას, რამაც საშტატო ერთეულების მნიშვნელოვანი შემცირება და ოპტიმიზაცია განაპირობა.

აპელანტის მითითებით, 2----- #1----- განკარგულებით მოწონებულ იქნა ახალი საშტატო განრიგი, რომლის თანახმად შესყიდვების სამსახურში განისაზღვრა მთავარი სპეციალისტის 3 ვაკანსია. 2----- #1----- განკარგულებით დამტკიცებული შპს „ს-----ს“ საშტატო განრიგით დასტურდება, რომ შესყიდვების სამსახურში განსაზღვრულია 3 მთავარი სპეციალისტი, რაც უდავოდ რეორგანიზაციის საფუძველზე შტატების შემცირებას ადასტურებს, შესაბამისად აპელანტის მოსაზრებით, მხარესთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შემთხვევაშიც იგივე შედეგი დადგებოდა. აპელანტის განმარტებით, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყდა, რეორგანიზაციის პროცესი დაწყებული იყო და ის გაფრთხილებული იყო ამის შესახებ. აპელანტის მოსაზრებით, რეორგანიზაციის საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულებიდან გასვლისას არსებითი მნიშვნელობა არ შეიძლება მიენიჭოს საკითხს შრომითი ხელშეკრულება ვადიანი იყო თუ უვადო.

3.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი.

აპელანტის განმარტებით, ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად დადგენა-შეფასებამ, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება და განმარტება გამოიწვია. ამ დარღვევის შედეგად კი, არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. აპელანტის მითითებით, სასამართლოს მიერ უდავოდ დადგენილია რეორგანიზაციის პროცესის განხორციელება, რაც მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას გამორიცხავდა და აღნიშნულის საფუძველზე მასთან აღარ გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა. აპელანტის მოსაზრებით, მოსარჩელის აღდგენა იმ პოზიციაზე, სადაც საშტატო ერთეული არ იყო ვაკანტური, რაც თავშივე გამორიცხავდა მასთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას, დაუსაბუთებელია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის/ უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 25-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სამოქალაქო საქმეებს სააპელაციო წესით განიხილავს სამი მოსამართლე. ამ კოდექსის მე-14 მუხლით განსაზღვრული საქმეები, ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, რომლის ღირებულება არ აღემატება 10 000 ლარს, ასევე შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავები შეიძლება ერთპიროვნულად განიხილოს სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლემ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის საფუძველზე, 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 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. 394-ე მუხლის “ე” პუნქტი ადგენს, რომ გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული. ამავე კოდექსის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

სააპელაციო პალატას სააპელაციო საჩივრის საფუძვლებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შემდეგ მიაჩნია, რომ არსებობს სააპელაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები, კერძოდ, სასარჩელო მოთხოვნა შპს „თ-----ს“ დაეკისროს ნა-----ს სასარგებლოდ 2016 წლის 11 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადასახდელის 1500 ლარის (დასაბეგრი) ოდენობით დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელად შემდეგ გარემოებათა გამო:

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ (შემდგომში შრომის კოდექსი) მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის მიხედვით, 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 უვადო 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. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1¹-1³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე

დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულია ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულია ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. „საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი ამოქმედდა 2013 წლის 4 ივლისს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააკველაციო პალატას მიაჩნია, რომ სადავო შემთხვევაში მხარეთა შორის დადებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რაც ეყრდნობა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

ნ.ო-----ე 2003 წლიდან 2011 წლის 01 თებერვლამდე დასაქმებული იყო შპს „თ-----ში“, ხოლო 2011 წლის 01 თებერვლიდან კი უწყვეტად მსახურობდა შპს „ს-----ში“, 2015 წლის 01 სექტემბრიდან ნ. ო-----ე არის შპს „ს-----ს“ მთავარი სპეციალისტი შესყიდვების განყოფილებაში (ტ.1.,ს.ფ.11-15). ბოლო შრომითი ხელშეკრულება ნ. ო-----ესა და შპს „ს-----ს“ შორის დაიდო 2016 წლის 1 მაისს და მოქმედებდა 11 მაისამდე - ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე კვლავ გამწესებულია შესყიდვების განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე (ტ.1.,ს.ფ.16-21,ს.ფ.140-259). ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის 100%-იანი წილობრივი მონაწილეობით დაფუძნებული შპს „ს-----ს“, შპს „უ-----ს“, შპს „თ-----ის“ და შპს „თ-----ს“ რეორგანიზაციის (შერწყმა(მიერთება)) დასრულების თაობაზე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2----- N1----- განკარგულების საფუძველზე პირველი სამი კომპანიის შპს „თ-----ან“ შერწყმის გზით რეორგანიზაცია დასრულდა 2016 წლის 16 მაისს (ტ.1.,ს.ფ.23,ს.ფ.38). „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 144 მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, საწარმო, რომელმაც საწარმო მიიერთა, ან გაერთიანების შედეგად წარმოქმნილი საწარმო არის თავდაპირველი საწარმოს/საწარმოების სამართალმემკვიდრე. საქმის მასალებით სადავო არ არის, რომ შპს „თ-----“ წარმოადგენს შპს „ს-----ს“ სამართალმემკვიდრეს (ტ.1.,ს.ფ.23,ს.ფ.61), ხოლო სამართალმემკვიდრეობა და უფლებამონაცვლეობა კი თავისი არსით ნიშნავს წინამორბედის ვალდებულებებზე იმავე სახით პასუხისმგებლობას, რასაც გასწევდა წინამორბედი. 2016 წლის 11 მაისს, მას შემდეგ, რაც გავიდა ბოლო შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული ვადა, დამსაქმებლის მიერ მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება, რომ აღარ გაგრძელებულიყო შრომითი ურთიერთობა ნ. ო-----ესთან, რის თაობაზეც მას გაეგზავნა 2016 წლის 3 ივნისის წერილი (ტ.1.,ს.ფ.22-23). მაშასადამე, 2011 წლის თებერვლიდან 2016 წლის 11 მაისამდე, მოსარჩელე - ნა-----ე მსახურობდა დღევანდელი მოპასუხის წინამორბედ იურიდიულ პირში - შპს

„ს-----ში“, რაც დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებებით და მოსარჩელის შრომის წიგნაკის ჩანაწერებით (ტ.1., ს.ფ.11-16, ს.ფ.140-259). ყოველივე ზემოთქმულის საფუძველზე, სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივ შეფასებას იმის თაობაზე, რომ ნ. ო-----ესა და შპს „ს-----ს“ შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა, 2016 წლის 11 მაისის მდგომარეობით ატარებდა უვადო შრომითი სამართალურთიერთობის ხასიათს, რასაც ვერ შეცვლის 2016 წლის 1 მაისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების ამოწურვის თარიღად 11 მაისის მითითება. ვინაიდან ნ. ო-----ესა და შპს „ს-----ს“ შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომითი სამართალურთიერთობა, შესაბამისად, შერწყმის შედეგად არსებობდა უვადო შრომითი სამართალურთიერთობა ნ.ო-----ესა და შპს „თ-----ს“ შორის. განსახილველ შემთხვევაში, მართალია, აპელანტი, მისი მოსაზრებით, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ მის გაგრძელებაზე უარს განხორციელებულ რეორგანიზაციას უკავშირებს (ტ.1.,ს.ფ.22-23,ტ.2,ს.ფ.10), მაგრამ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო (ტ.1.,ს.ფ.15,ს.ფ.63), რასაც არ გააჩნია ლეგიტიმური საფუძველი მხარეთა შორის არსებული შრომითი სამართალურთიერთობის კანონმდებლობით დადგენილი უვადო ხასიათიდან გამომდინარე. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას ესე იგი იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად. ვინაიდან ნ.ო-----ესა და შპს „თ-----ს“ შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურება, რაც წარმოშობს აპელანტის ვალდებულებას ნ.ო-----ეს აუნაზღაუროს მიუღებელი ხელფასი. საქმეში წარმოდგენილია შპს „თ-----ს“ 2015 წლის 30 ოქტომბრის საშტატო განრიგი, რომლის თანახმადაც, შესყიდვების სამსახურში არსებობდა 2 მთავარი სპეციალისტის ვაკანსია და შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1500 ლარს (ტ.1.,ს.ფ.109). ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2----- N1----- განკარგულებით კი (რომლითაც დასრულდა კომპანიების შერწყმა), მოწონებულ იქნა შპს „თ-----ს“ სტრუქტურა და დასაქმებულთა სახელფასო განაკვეთები. განკარგულების დანართად წარმოდგენილი საშტატო განრიგის შესაბამისად, მოპასუხე დაწესებულებაში უკვე არსებობს შესყიდვების სამსახურის მთავარი სპეციალისტის 3 და არა 2 ვაკანსია (ტ.1.,ს.ფ.40-41) და შრომის ანაზღაურება

შეადგენს 1500 ლარს. ცხადია, რომ კომპანიების შერწყმის შედეგად მთავარი სპეციალისტების რაოდენობა მოპასუხე კომპანიაში გაიზარდა. ამდენად, სახეზეა მდგომარეობა, როდესაც ნ.ო-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მცდარი სამართლებრივი საფუძვლით, ხოლო შერწყმის შედეგად „თ-----“-ს შესყიდვების სამსახურში დასაქმებულ მთავარ სპეციალისტთა რაოდენობა გაიზარდა, რაც ზემოთ განხილულ სხვა გარემოებებთან ერთობლიობაში გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას ნ.ო-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, რომელიც გააგრძელებდა აპელანტთან მუშაობას რომ არა სადავოდ გამხდარი ვადის გასვლის გამო შრომითი სამართალურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტი. შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა მოსარჩელის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, მოსარჩელის შპს „თ-----ს“ შესყიდვების სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე აღდგენისა და ნ.ო-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური თვეში 1500 ლარის (დასაბეგრი) 2016 წლის 11 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დაკისრების თაობაზე დასაბუთებულია და არ არსებობს ამ ნაწილებში მისი გაუქმების საფუძველი. პალატა აქვე აღნიშნავს, რომ შპს „თ-----“-ს მიერ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის მოტივით ნ.ო-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ ნ.ო-----ის დასაქმება 2016 წლის 14 ივნისიდან სს „საქართველოს რკინიგზის“ ელექტრომომარაგების დეპარტამენტის მატერიალურ-ტექნიკურ განყოფილებაში ინჟინრის თანამდებობაზე (ტ.2, ს.ფ.74) ვერ მოახდენს გავლენას საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით განსაზღვრული დათქმის სამართლებრივ შედეგებზე, რომლის თანახმადაც, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

4.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მე-4 პუნქტით „თ-----ს“ დაეკისრა ნა-----ს სასარგებლოდ 2016 წლის 11 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადასახდელის 1500 ლარის (დასაბეგრი) ოდენობით დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%. სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობის წინაპირობაა დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის ან სხვაგვარი შრომის ანაზღაურების გაცემის დაყოვნება. პასუხისმგებელი პირი არის

მხოლოდ დამსაქმებელი - სუბიექტი, რომელსაც ევალებოდა შესაბამისი ანაზღაურების გაცემა, ამასთან, ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე, პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება არ შეეხება საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციას, ვინაიდან ამ კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს წარმოეშობა მხოლოდ სასამართლო გადაწყვეტილებით და არა შრომის ხელშეკრულებით. დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, 0,07%-ის მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ. ამდენად, იმისათვის, რომ შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარე აღძრული სარჩელი დაკმაყოფილდეს, შემდეგი პირობები უნდა არსებობდეს: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ ვადას (შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი). მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა, არ წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში წარმოშობილ მოთხოვნას, რაც იმას ნიშნავს, რომ საქმე არ გვაქვს მისთვის შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნებასთან, ვინაიდან ზემოხსენებული დროის მონაკვეთში მოსარჩელე არ იყო შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების მოცდენის სუბიექტი, რაც ნ.ო-----ს საქართველოს „შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული კანონისმიერი საურავის მიღების უფლებას არ ანიჭებს.

ამდენად, სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის 2016 წლის 11 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადასახდელის 1500 ლარის (დასაბეგრი) ოდენობით დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ამდენად, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 06.04.2017. წლის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტის ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება, კერძოდ, სასარჩელო მოთხოვნა შპს „თ-----ს“ დაეკისროს ნა-----ს სასარგებლოდ 2016 წლის 11 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადასახდელის 1500 ლარის (დასაბეგრი) ოდენობით დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა არ დაკმაყოფილდეს. დანარჩენ ნაწილში თბილისის

საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 06.04.2017წლის გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. „თ-----“-ს მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 900 ლარის ოდენობით, რაც გამოანგარიშებულია იძულებითი განაცდურის თვეში 1500 ლარის 15 თვეზე ანგარიშით ($15 \times 1500 = 22500$ ლარი/ $100 = 225 \times 4 = 900$ ლარი). ვინაიდან ძალაში დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტი, რომლითაც „თ-----“-ს დაეკისრა ნ.ო-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის გადახდა თვეში 1500 ლარის ოდენობით (დასაბეგრი) 2016 წლის 11 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდში და ამ ნაწილში სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს სახელმწიფო ბაჟის მხარეთა შორის განაწილების საფუძველი. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. შპს „თ-----“-ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 06.04.2017წლის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტის ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება, კერძოდ, სასარჩელო მოთხოვნა შპს „თ-----“-ს დაეკისროს ნა-----ს სასარგებლოდ 2016 წლის 11 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადასახდელის 1500 ლარის (დასაბეგრი) ოდენობით დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა, არ დაკმაყოფილდეს.
3. დანარჩენ ნაწილში თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 06.04.2017წლის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი.
4. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო

ბიუჯეტში

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით
6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების 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 განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ოთარ სიჭინავა