



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2/ზ-953-17

12 თებერვალი, 2018

წელი

ქ.

ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართე - ლაურა მიქავა

სხდომის მდივანი - მირანდა ირემაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - ღ- ს----- ს----- კ----- ა----- წ-----
- ს----- „ა----- ჯ-----“

წარმომადგენელი - ა----- ზ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ი----- მ-----ი

წარმომადგენელი - ლ----- ბ-----ე

დავის საგანი - სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 16 ივნისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტების მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

- ი----- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა;

- ბათილად იქნა ცნობილი ი----- მ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება და იგი აღდგენილი იქნა ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობაზე;

- მოპასუხე ღ- ს----- ს----- კ----- ა----- წ----- ს----- „ა----- ჯ-----“-ს ი----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა განაცდურის ანაზღაურება 201- წლის 06 აპრილიდან სამუშაოზე აღდგენის დღემდე, ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 3500 ლარის ოდენობით;

- მოპასუხე ღ- ს----- ს----- კ----- ა----- წ----- ს----- „ა----- ჯ-----“-ს ი----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა მიუღებელი ხელფასის 960 ლარის გადახდა;

- მოპასუხე ღ- ს----- ს----- კ----- ა----- წ----- ს----- „ა----- ჯ-----“-ს ი----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელფასო დავალიანების გადახდის დაგვიანებისათვის ყოველდღიურად 5760 ლარის 0.07% გადახდა, დაწყებული 201- წლის 17 აპრილიდან 201- წლის 2 აგვისტომდე, რაც შეადგენს დღეში 4.32 ლარს, ხოლო 201- წლის 2 აგვისტოდან დავალიანების გადახდის დაგვიანებისათვის, ყოველდღიურად 960 ლარის 0.07% გადახდა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, რაც შეადგენს დღეში 0.67 ლარს;

- დაეკისრა მოპასუხე ღ- ს----- ს----- კ----- ა----- წ----- ს----- „ა----- ჯ-----“-ს მოსარჩელის მიერ გადახდილი საადვოკატო მომსახურების ხარჯის 1000 ლარის, სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის, სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიებისათვის გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის, სააღსრულებო ბიუროს მომსახურების საფასურის 100 ლარის გადახდა;

- მოპასუხე ღ- ს----- ს----- კ----- ა----- წ----- ს----- „ა----- ჯ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის თანხის 682.28 ლარის გადახდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. დადგენილია, რომ ი----- მ-----ი 2012 წლის 18 მაისიდან მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში ღ- ს----- ს----- ს----- კ----- ა----- წ----- ს----- „ა----- ჯ-----“-ში, მისი ანაზღაურება შეადგენდა ხელზე ასაღებ თანხას 3500 ლარს. მართალია, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი იქნა მხოლოდ 2014 წლის 01 მაისის შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვითაც მოსარჩელე დანიშნულია ქ----- პროექტში ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობაზე, მაგრამ საბანკო ამონაწერიდან იკვეთება, რომ ი----- მ-----

-----ს მოპასუხე ორგანიზაციიდან ხელფასი პირველად ჩაერიცხა 2012 წლის 1 ივნისს (21.05.2012-30.06.2012). 2012 წლის 18 მაისიდან მოსარჩელის დასაქმების ფაქტს ადასტურებს მოპასუხის წარმომადგენელიც თავის ახსნა-განმარტებაში;

2.2. დადგენილია და მხარეებს სადაოდ არ გაუხდიათ, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების დროს – 201- წლის 6 აპრილს ი----- მ-----ს არ მიუღია სახელფასო დავალიანება 5760 ლარი, მას თებერვლის თვის ხელფასი 4800 ლარი ჩაერიცხა 201- წლის 10 მაისს, მარტის თვის ხელფასი 4800 ლარი – 201- წლის 2 აგვისტოს, შესაბამისად მიუღებელი დარჩა აპრილის თვის ექვსი დღის ანაზღაურება – 960 ლარი;

2.3. დადგენილია, რომ ი----- მ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება არ ჩაბარებია არც გათავისუფლებისას და არც შემდგომ. იგი დამსაქმებელს არ დაურთვია შესაგებელზეც, მიუხედავად იმისა, რომ თავდაპირველი სასარჩელო მოთხოვნა, გათავისუფლების ბრძანების გადაცემის შესახებ ცნო. მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მოსარჩელემ დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა, მოპასუხემ წარმოადგინა ამონაწერი გენერალური აღმასრულებელი დირექტორის 201- წლის 1- მარტის N--- ბრძანებიდან, სადაც მითითებულია შემდეგი: „ღ-- ს-----ს-----
--- ს----- კ----- ა-----ში შიდა საორგანიზაციო და მართვის სტრუქტურის შეცვლასთან დაკავშირებით კორპორაციის საქართველოს წარმომადგენლობის „ა----- ჯ-----“-ს საქმიანობის დარეგულირების, მართვაში ოპერატიულობის უზრუნველყოფის და ხარჯების ოპტიმიზაციის მიზნით, ქალაქ ქუთაისში შესრულებულ პროექტში სამუშაო მოცულობის შემცირებასთან დაკავშირებით გაუქმდეს ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობა. გაუქმებულ თანამდებობაზე მომუშავე თანამშრომლები გათავისუფლდნენ სამსახურიდან და მათზე გადახდილი იქნას ერთთვიანი კომპენსაცია ბოლო შრომის ანაზღაურების ოდენობით“;

2.4. ხიდის მშენებლობის პროექტის დასრულების ფაქტის დასადასტურებლად მოპასუხემ წარმოადგინა „გადაბარების სერტიფიკატი“ გაცემული მშენებლობის ზედამხედველობის პროექტის ხელმძღვანელის მიერ, სადაც ნათქვამია: „კონტრაქტის ზოგადი პირობების 11.9 ქვეპუნქტიდან გამომდინარე, ინჟინერს მიაჩნია, რომ სამუშაოები შესრულდა კონტრაქტის შესაბამისად და გასცემს გადაბარების სერტიფიკატს შენიშვნით, რომ სატრანსპორტო კვანძების რამპებსა და ადგილობრივ გზებზე არსებული შეუკეთებელი ბზარების ღირებულება დაიქვითება საბოლოო ანგარშსწორების სერტიფიკატიდან“;

2.5. მუშახელის შემცირების ფაქტის დასადასტურებლად კი მოპასუხემ წარმოადგინა ინფორმაცია აღებული შემოსავლების სამსახურის ვებ გვერდიდან, რომლის თანახმადაც, 2012 წელს მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებულთა რაოდენობა შეადგენდა 1644 ადამიანს, წლების განმავლობაში შემცირების შედეგადად კი 2016 წელს გახდა - 530, ხოლო 2017 წელს - 284;

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი ფაქტია, რომ ი----- მ-----ი 2012 წლის 18 მაისიდან მუშაობდა ღ-- ს-----ს----- ს----- კ----- ა----- - წ----- ს----- „ა----- ჯ-----ში“, მისი ანაზღაურება შეადგენდა ხელზე ასაღებ თანხას 3500 ლარს, მოსარჩელე სამუშაოდან გაათავისუფლეს 2016 წლის 6 აპრილს;

2.7. შრომითი ხელშეკრულება ი----- მ-----თან დამსაქმებლის განმარტებით შეწყდა 201- წლის 1- მარტის N--- ბრძანებით, რომელს ამონაწერშიც მითითებულია შემდეგი: „ღ-- ს-----ს----- ს----- კ----- ა-----ში შიდა საორგანიზაციო და მართვის სტრუქტურის შეცვლასთან დაკავშირებით კორპორაციის საქართველოს წარმომადგენლობის „ა----- ჯ-----ს“ საქმიანობის დარეგულირების, მართვაში ოპერატიულობის უზრუნველყოფის და ხარჯების ოპტიმიზაციის მიზნით, ქალაქ ქუთაისში შესრულებულ პროექტში სამუშაო მოცულობის შემცირებასთან დაკავშირებით გაუქმდეს ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობა. გაუქმებულ თანამდებობაზე მომუშავე თანამშრომლები გათავისუფლდნენ სამსახურიდან და მათზე გადახდილი იქნას ერთთვიანი კომპენსაცია ბოლო შრომის ანაზღაურების ოდენობით“;

2.8. სასამართლოს მოსაზრებით წარმოდგენილი ბრძანება დაუსაბუთებელი და ბუნდოვანა, რადგან არ შეიცავს არანაირ სამართლებრივ საფუძვლებს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, მასში არ არის მითითებული ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღი, ასევე გათავისუფლების მიზეზების არსებობა, რაც აღწერილია სადავო დოკუმენტში, არ არის დადასტურებული რაიმე სახის მტკიცებულებებით. სასამართლომ პირველ რიგში აღნიშნა, რომ დასაქმებულისათვის სარჩელის აღძვრის დროს ცნობილი არ იყო გათავისუფლების ზუსტი მიზეზი. მისი განმარტებით, სამუშაოზე მისვლისას აცნობეს ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო გათავისუფლების თაობაზე და დავაც ამ მიმართულებით დაიწყო, რასაც ადასტურებს როგორც სარჩელის შინაარსი, ასევე მის მიერ 2016 წლის 31 მაისს მოპასუხისადმი მიწერილი განცხადება. დამსაქმებელმა გათავისუფლების საფუძველი არ მიუთითა თავდაპირველ შესაგებელშიც, მოგვიანებით კი წარმოადგინა ამონაწერი 2016 წლის 16 მარტის ბრძანებიდან, რომელიც თავისი შინაარსით წინააღმდეგობრივი და გაუგებარია. კერძოდ, ბრძანებაში საუბარია ღ-- ს-----ს----- ს----- კ----- ა-----ში შიდა საორგანიზაციო და მართვის სტრუქტურის შეცვლასთან დაკავშირებით „კორპორაციის“ საქმიანობის დარეგულირებაზე, მართვაში ოპერატიულობის უზრუნველყოფასა და ხარჯების ოპტიმიზაციაზე, თუმცა ამავე დროს მითითებულია ქალაქ ქუთაისში შესრულებულ პროექტში სამუშაო მოცულობის შემცირებასთან დაკავშირებით ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობის გაუქმებაზე;

2.9. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ პუნქტი ითვალისწინებს

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისას. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი, მოსარჩელესათან გაფორმებული 2014 წლის 01 მაისის ხელშეკრულების 1.1. პუნქტით, დამქირავებელი იღებს მუშაკს ქ----- პროექტის ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობაზე. ამავე ხელშეკრულების 6.2 პუნქტით, ხელშეკრულების მოქმედება დამოკიდებულია ხელშეკრულების 2.1 პუნქტში მითითებული სამუშაოების შესრულებაზე. შრომითი ხელშეკრულება ითვლება შეწყვეტილად ხელშეკრულების 2.1 პუნქტში მითითებული სამუშაოების შესრულებისთანავე. 2.1 პუნქტის მიხედვით კი შრომითი ურთიერთობა მხარეებს შორის წარმოიშობა წინამდებარე ხელშეკრულების გაფორმების და ხელმოწერისთანავე და მოქმედებს 3 თვის განმავლობაში, 2014 წლის 01 აგვისტომდე, თუ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, ერთი კვირის განმავლობაში, არც ერთი მხარე არ გამოთქვამს წერილობით სურვილს შეწყვიტოს ხელშეკრულება, იგი ავტომატურად გაგრძელდება ერთი თვით. მითითებული დოკუმენტის გარდა მოპასუხეს სხვა ხელშეკრულება არ წარმოუდგენია, რაც ცხადყოფს, რომ მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2014 წლის 01 აგვისტოს შემდეგაც და მისი შეწყვეტა არ იყო კავშირში რაიმე კონკრეტული სამუშაოს შესრულებასთან, მათ შორის ხიდის მშენებლობის დასრულებასთან;

2.10. ასამართლომ განმარტა, რომ სამუშაოს შესრულების ვადით ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევაშიც, თუკი ბრძანება გამოიცა ხიდის მშენებლობის დასრულების გამო, წარმოდგენილი უნდა იყოს აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება. დამსაქმებელი ხან სამუშაოების „შემცირებაზე“ საუბრობს (იხ. ბრძანება), ხან დასრულებაზე. ამასთან, ხიდის მშენებლობის პროექტის დასრულების ფაქტის დასადასტურებლად წარმოადგინა „გადაბარების სერტიფიკატი“ გაცემული მშენებლობის ზედამხედველობის პროექტის ხელმძღვანელის მიერ, სადაც ნათქვამია: „კონტრაქტის ზოგადი პირობების 11.9 ქვეპუნქტიდან გამომდინარე, ინჟინერს მიაჩნია, რომ სამუშაოების შესრულდა კონტრაქტის შესაბამისად და გასცემს გადაბარების სერტიფიკატს შენიშვნით, რომ სატრანსპორტო კვანძების რამკვებისა და ადგილობრივ გზებზე არსებული შეუკეთებელი ბზარების ღირებულება დაიქვითება საბოლოო ანგარშსწორების სერტიფიკატიდან“;

2.11. სასამართლოსთვის მითითებული დოკუმენტის შინაარსის შეფასება შეუძლებელია, რადგან გაუკვეველია რა „კონტრაქტზეა“ საუბარი და ამ მხრივ მოპასუხემაც ვერ მიაწოდა სასამართლოს რაიმე ინფორმაცია, ასევე არაა წარმოდგენილი მეორე მხარის, ანუ შემკვეთის პოზიცია მშენებლობის დასრულების თაობაზე (მაგალითად მიღება-ჩაბარების აქტი), მხოლოდ მშენებლის მიმართვა შემკვეთისადმი კი მშენებლობის დასრულების ფაქტობრივ გარემოებას ვერ დაადასტურებს;

2.12. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“

ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

2.13. 2016 წლის 1- მარტის N--- ბრძანების ამონაწერში ხიდის მშენებლობის უფროსის თანამდებობის გაუქმების საფუძვლად ასევე მითითებულია „შიდა საორგანიზაციო და მართვის სტრუქტურის შეცვლასთან დაკავშირებით კორპორაციის საქართველოს წარმომადგენლობის „ა----- ჯ-----“-ს საქმიანობის დარეგულირება, მართვაში ოპერატიულობის უზრუნველყოფა და ხარჯების ოპტიმიზაცია“. წარმოდგენილი მტკიცებულებებით სასამართლოსთვის სრულიად გაუგებარია როდის დაიწყო ეს პროცესი და რა საფუძვლით, ერთადერთი დოკუმენტი რაც წარმოადგინა მოპასუხემ არის ინფორმაცია ალბულის შემოსავლების სამსახურის ვებ გვერდიდან, რომლის თანახმადაც, 2012 წელს მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებულთა რაოდენობა შეადგენდა 1-44 ადამიანს, იგი ყოველწლიურად მცირდებოდა და 201- წელს გახდა 530, ხოლო 2017 წელს – 284. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ეს ინფორმაცია ასახავს სტატისტიკას დასაქმებული მუშახელის რაოდენობაზე წლების მიხედვით და არა ინფორმაციას შემცირების მიზეზებზე, შესაბამისად, არ იძლეოდა საშუალებას სასამართლოს ემსჯელა საწარმოში მიმდინარე პროცესების და დამდგარი შედეგების შესახებ;

2.14. სასამართლოს აზრით გასათვალისწინებელი იყო ისიც, რომ მოპასუხემ წარმოადგინა ი----- მ-----ის მიმართ გამოტანილი ბრძანებები შრომის შინაგანაწესის დარღვევის შესახებ, რაც დამსაქმებლის მხრიდან იყო მცდელობა დაესაბუთებინა გათავისუფლების ბრძანების მართლზომიერება, თუმცა აღნიშნულმა კიდევ უფრო ბუნდოვანი გახადა მოსარჩელის გათავისუფლების მიზეზი და საფუძველი;

2.15. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღდეს სხვას;

2.16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თანახმად (საქმე ას-115–111–2016, 8 აპრილი 2016 წელი), ნებისმიერი საქმის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების კანონიერებას, რის მიხედვითაც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა საფუძვლიანობას... საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შრომით ურთიერთობაში, მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობით, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება, მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან კვალიფიკაციას, დამსაქმებლის მიერ არჩევანის გაკეთებისას

გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით ხელმძღვანელობას, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს;

2.17. განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხემ ვერ დაარწმუნა სასამართლო მის მიერ გამოცემული ბრძანების მართლზომიერებაში, ვერ მიუთითა ის საპატიო მიზეზი, რაც ასეთი ბრძანების გამოცემის საფუძველი შეიძლება გამხდარიყო. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან;

2.18. სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალავს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

2.19. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილით, „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“;

2.20. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილით, რეალიზებულია სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენა. თუ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა და სასამართლომ გააბათილა კანონდარღვევით მიღებული ბრძანება, მაშინ დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება უკანონოდ გათავისუფლებული პირი აღადგინოს პირვანდელ სამუშაო ადგილას. გათავისუფლებული პირის სამუშაოზე აღდგენა უნდა მოხდეს სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე ცივილური წესით, ურთიერთპატივისცემისა და კანონის უზენაესობის დაცვით. გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილების გაუქმებას, უნდა მოჰყვეს დასაქმებული პირის სამუშაოზე აღდგენა;

2.21. მოსარჩელე მოითხოვს იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის

ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით”;

2.22. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციით, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-7 და „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლით უზრუნველყოფილი და აღიარებულია შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლება. დასაქმებულს ხელფასი ეძლევა სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე. აღნიშნული მუხლიდან გამომდინარე, განსაზღვრულია დასაქმებულისათვის ხელფასის გაცემის პერიოდი, რაც მოიცავს დროს - სამსახურში მიღებიდან გათავისუფლებამდე;

2.23. დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა 2016 წლის 06 აპრილიდან. მას შემდეგ მოსარჩელე აღარ ასრულებს შრომით ვალდებულებებს და შესაბამისად ვეღარ ღებულობს ანაზღაურებას. საქმის განხილვით დადგინდა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა მოპასუხის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, რის გამოც მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი, უკანონო გათავისუფლებით დაკარგული ანაზღაურება;

2.24. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. 2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. 3. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი;

2.25. სადავო შემთხვევაში დადგენილია, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების დროს ი----- მ-----ს არ მიუღია სახელფასო დავალიანება 5760 ლარი, 2016 წლის 10 მაისს მას ჩაერიცხა თებერვლის თვის ხელფასი 4800 ლარი და მიუღებელი დარჩა მარტის თვის და აპრილის თვის ექვსი დღის ანაზღაურება. სარჩელის სასამართლოში შემოტანის შემდეგ 2016 წლის 2 აგვისტოს ი----- მ-----ს ჩაერიცხა მარტის თვის ანაზღაურება 4800 ლარი, რის შემდეგაც მიუღებელი დარჩა 960 ლარი. ამდენად, საფუძლიანია და უნდა დაკმაყოფილებულიყო მოთხოვნა ღ-- ს----- ს----- კ----- ა----- წ----- ს----- „ა----- ჯ-----ზე“ ი----- მ-----ის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების დაგვიანებისათვის ყოველდღიურად დაგვიანებული თანხის 0.07% დაკისრების თაობაზე.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს საქმისთვის რომელი წლიდან მუშაობდა მოწინააღმდეგე მხარე სამუშაოზე, მაშინ როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა შტატების შემცირების გამო. საშტატო ერთეული სადაც დასაქმებული მუშაობდა აღარ არსებობს, პროექტით გათვალისწინებული სამუშაო დასრულდა და 2/3 დასაქმებულების შტატი შემცირდა, საყოველთაოდ ცნობილი ფაქტია რომ ქვეყნის უმთავრეს მაგისტრალის მშენებლობა დასრულდა იმ მონაკვეთზე სადაც უშუალოდ დასაქმებული მუშაობდა;

3.2. აპელანტი უთითებს, რომ საჩივარზე დართულია შესაბამისი მტკიცებულებები რომლითაც დასტურდება რეორგანიზაციის განხორციელების წინასაფუძვლები და აუცილებლობა, კერძოდ: - 2016 წლის 31 იანვრის ინფორმაცია, სადაც მაშინდელი დირექტორი (მითითებულ საქმეში - მოსარჩელე) მიუთითებს რეორგანიზაციის აუცილებლობაზე, წერილები - 2016 წლის 27 იანვრის, საბუღალტრო სფეროში რეორგანიზაციის შესახებ; 2016 წლის 18 იანვრის, დარღვევების გამოკვლევის შესახებ; 2016 წლის 10 თებერვლის წერილი, საფინანსო-საბუღალტრო საქმიანობის რეორგანიზაციის შესახებ; 2016 წლის 27 იანვრის წერილი, იურიდიული და ადამიანური რესურსების ცენტრალიზებული წესით წარმართვის შესახებ. ასევე, 2016 წლის 1- მარტის ბრძანების ამონაწერის სრული კერსია;

3.3. აპელანტი აცხადებს, რომ სასამართლომ არასწორად დაადგინა, თითქოს მოპასუხემ დაარღვია სამუშაოდან გათავისუფლებისას ბრძანების გაცნობის წესი და სადავოდ გახდა რეორგანიზაციის-შტატების შემცირების პროცედურა. გასათვალისწინებელია, რომ თავდაპირველად მოსარჩელე სადავოდ არ ხდიდა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას (სწორედ ამ გარემოების გამო მოპასუხის მხრიდან არ მომხდარა სასამართლოსათვის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წარდგენა), ი-----მ-----მა სასამართლოს მიმართა დავალიანების მიღების და არა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით. მან გაუშვა სასამართლოში სარჩელით მიმართვის ვადა და დაარღვია პროცედურა. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი მკაცრად განსაზღვრავს ბრძანების გასაჩივრების წესს. კერძოდ, დასაქმებულს/მოწინააღმდეგე მხარეს უფლება ჰქონდა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში განეხორციელებინა ორი მოქმედება: გაეგზავნა წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე დამსაქმებლისთვის ან გაესაჩივრებინა სასამართლოში ბრძანება. მას არც ერთი მითითებულ მოქმედებათაგანი არ განუხორციელებია. მიუხედავად ამისა სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა ხანდაზმულობის საკითხს. მოსარჩელემ ერთი წლის შემდეგ გაზარდა სასარჩელო მოთხოვნა, რასაც მოსამართლემ სარჩელის დახუსტება დაარქვა. აპელანტს მიაჩნია, რომ სარჩელის გაზრდის მოთხოვნა

ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით დაუშვებელი იყო ვინაიდან კანონით მკაცრადაა განსაზღვრული გასაჩივრების ვადა და მისი აღდგენის შესაძლებლობაც კი არ არის გათვალისწინებული. მოთხოვნის ამ ნაწილში სასამართლოს არ უმსჯელია სახელმწიფო ბაჟის გადახდის საკითხზეც;

3.4. აპელანტის განმარტებით, მაშინ როდესაც მოსარჩელეს არ წარუდგენია შტატების შემცირების საწინააღმდეგო მტკიცებულება - სასამართლომ არაფრად ჩააგდო და არ გაიზიარა უალტერნატივო დასაბუთება და ფაქტობრივი გარემოება შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით. აპელანტი, 2012 წლიდან აწარმოებდა სამშენებლო სამუშაოებს ქ----- შემოვლითი გზის ფარგლებში, ქ-----, სამტრედიისა და ზესტაფონის მონაკვეთებზე, რაც თავის მხრივ, ასევე დაყოფილი იყო თითოეულ პროექტში, ხიდების, კოჭებისა და ასფალტის სამუშაოების შესრულებისათვის. როგორც დასაქმებულის შრომით ხელშეკრულებაშია მითითებული, ეს უკანასკნელი მუშაობდა ქ----- პროექტში, ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობაზე. 2012 წლის 03 იანვრის კონტრაქტის თანახმად, კონტრაქტორმა, აღმოსავლეთ-დასავლეთის ავტომაგისტრალის გაუმჯობესების პროექტის ზესტაფონი-ქუთაისი-სამტრედიის მონაკვეთზე, ქ----- შემოვლითი გზის მშენებლობის, კონტრაქტის თანახმად, შესასრულებლად დაიქირავა აპელანტი კომპანია. ამასთან, 2016 წლის 28 მარტის მიმართვის თანახმად, კონტრაქტის ფარგლებში სამუშაოები შესრულდა და მოწვეულ იქნა საავტომობილო გზების დეპარტამენტი სამუშაოების ჩასაბარებლად. აღნიშნული გარემოება ცხადყოფს, რომ ის პროექტი, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული დასრულდა და მიმდინარეობდა შიდა საორგანიზაციო ცვლილებები. შესაბამისად, 2016 წლის 1- მარტის N--- ბრძანების საფუძველზე ღ-- „ს-----ს----- ს----- კ----- ა-----ში“ შიდა საორგანიზაციო და მართვის სტრუქტურის შეცვლასთან დაკავშირებით, კორპორაციის საქართველოს წარმომადგენლობის „ა----- ჯ-----“-ს საქმიანობის დარეგულირების, მართვაში ოპერატიულობის უზრუნველყოფისა და ხარჯების ოპტიმიზაციის მიზნით ქალაქ ქუთაისში შესრულებულ პროექტში სამუშაო მოცულობის შემცირებასთან დაკავშირებით გაუქმდა ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობა და მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან. მითითებული გარემოება ცხადყოფს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველზე;

3.5. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს გათავისუფლებამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიადგა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან. აპელანტს მიაჩნია, რომ სახეზე არ არის არამართლობიერი ქმედება, რომელიც შესაძლოა საფუძველად დაედოს ბრძანების ბათილობას;

3.6. 2016 წლის ივლისის თვეში ქუთაისში, დაიწყო კომპანიის მუშაკთა გაფიცვები, ხელფასების გაცემის დაგვიანების თაობაზე. კომპანიას არ აქვს შესაძლებლობა პროექტების არ ქონის ფონზე გაწიოს 500 თანამშრომლის შენახვის ხარჯი. სწორედ ამიტომ, ყოველი პროექტის დასრულების შემდეგ, როგორც უკვე აღნიშნა, წყდება შრომითი ურთიერთობა იმ თანამშრომლებთან ვისთვისაც სამუშაო ფიზიკურად ამოწურულია ამ სფეროში. აპელანტს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებით შეიზღუდება დამსაქმებლის კანონით გარანტირებული უფლებები. მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონი, საქართველოს კანონმდებლობით რეგისტრირებულ პირებს, მისი რეგისტრაციის მომენტიდან წარმოუშობს უფლებას დამოუკიდებლად განსაზღვროს და აწარმოოს სამეწარმეო საქმიანობა. დამსაქმებლის მიზანი არ ყოფილა დასაქმებულისთვის უფლებების შეზღუდვა, მისი მიზანი იყო გაკოტრების პირას მყოფი ფილიალის ფინანსური კრიზისის განმუხტვა;

3.7. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტი თვლის რომ გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით არ უნდა დაკმაყოფილდეს სარჩელი.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით;

4.2. ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით;

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს ი----- მ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე, ქ----- საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 16 ივნისის გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.3. პალატა სრულად იზიარებს ამ გადაწყვეტილების 2.1-2.25. პუნქტებში მითითებულ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და ამ ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივ შეფასებას. პალატა აღნიშნავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ანალიზის შედეგად, სწორად დაადგინა დავის საგანთან მიმართებაში არსებითი ფაქტობრივი გარემოებები, ასევე დავის გადაწყვეტისას, სწორად გამოიყენა და განმარტა სამართლის ნორმები;

4.4. დადგენილია, რომ ი----- მ-----ი 18.05.2012 წლიდან მუშაობდა ღ-- ს----- ს----- ს----- კ----- ა----- წ----- ს----- „ა----- ჯ-----“-ში, მისი ანაზღაურება შეადგენდა 3500 ლარს;

4.5. დადგენილია, რომ ი----- მ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება არ ჩაბარებია არც გათავისუფლებისას და არც შემდგომ. მოპასუხემ სარჩელის დაზუსტების პირობებში სასამართლოში წარმოადგინა გენერალური აღმასრულებელი დირექტორის 201- წლის 1- მარტის №--- ბრძანების ამონაწერი, რომლის მიხედვით, „ღ-- ს-----ს----- ს----- კ----- ა-----ში შიდა საორგანიზაციო და მართვის სტრუქტურის შეცვლასთან დაკავშირებით კორპორაციის საქართველოს წარმომადგენლობის „ა----- ჯ-----“-ს საქმიანობის დარეგულირების, მართვაში ოპერატიულობის უზრუნველყოფის და ხარჯების ოპტიმიზაციის მიზნით, ქალაქ ქუთაისში შესრულებულ პროექტში სამუშაო მოცულობის შემცირებასთან დაკავშირებით გაუქმდა ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობა. გაუქმებულ თანამდებობაზე მომუშავე თანამშრომლები გათავისუფლდნენ სამსახურიდან და მათზე გადახდილი იქნა ერთთვიანი კომპენსაცია ბოლო შრომის ანაზღაურების ოდენობით“;

4.6. დადგენილია და მხარეებს სადაოდ არ გაუხდიათ, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების დროს – 201- წლის 06 აპრილს ი----- მ-----ს არ მიუღია სახელფასო დავალიანება 5760 ლარი, მას თებერვლის თვის ხელფასი 4800 ლარი ჩაერიცხა 201- წლის 10 მაისს, მარტის თვის ხელფასი 4800 ლარი – 201- წლის 2 აგვისტოს, შესაბამისად მიუღებელი დარჩა აპრილის თვის ექვსი დღის ანაზღაურება – 960 ლარი;

4.7. პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, ხიდის მშენებლობის პროექტის დასრულების ფაქტი ვერ იქნება დადასტურებული ამავე მშენებლობის ზედამხედველობის პროექტის ხელმძღვანელის მიერ შესრულებული „გადაბარების სერტიფიკატი“-თ, სადაც ინჟინერმა მიიჩნია, რომ სამუშაოები შესრულდა კონტრაქტის შესაბამისად;

4.8. პალატა, მოპასუხე ორგანიზაციაში შტატების შემცირების დამადასტურებელ უტყუარ მტკიცებულებად ასევე ვერ მიიჩნევს, მხარის მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტს, რომლის მიხედვით, წარმოდგენილია ინფორმაცია შემოსავლების

სამსახურის კებ გკერდიდან, მასზედ, რომ 2012 წელს მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებულთა რაოდენობა შეადგენდა 1-44 ადამიანს, ხოლო 201- წელს - 530, ხოლო 2017 წელს კი - 284;

4.9. მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია რამდენად მართლზომიერად გათავისუფლდა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობებიდან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და ბუნებრივია საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (30-ე მუხლი), ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების საფუძვლად, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს;

4.10. ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა იქნას დავიწყებული სუსტი მხარის ინტერესები. მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს საწარმოში განხორციელებულ შტატების შემცირებასთან, რაც მოცემულ შემთხვევაში ცალსახად ვერ იქნა დადასტურებული;

4.11. საქართველოს სკ-ის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების კანონიერებას, რის მიხედვითაც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა საფუძვლიანობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ ბრძანებაში მითითებული საფუძვლების კვლევის შედეგად;

4.12. შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. ამ დროს ხდება მტკიცების ტვირთის შებრუნება დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას;

4.13. სსკ-ის 105-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს

მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც, მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ;

4.14. მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულის/მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია მოპასუხე ორგანიზაციაში შტატების შემცირება, ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, რომ ამ თვალსაზრისით მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება - შემოსავლების სამსახურის ვებ გვერდიდან ამოღებული ინფორმაცია - უტყუარად ვერ დაადასტურებდა აღნიშნულ ფაქტს (იხ. წინამდებარე განჩინების 4.8. პ.), ხოლო ქ. ქ----- პროექტში ხიდის მშენებლობის დასრულებას ასევე ვერ დაადასტურებდა ამავე მშენებლობის ზედამხედველობის პროექტის ხელმძღვანელის მიერ შესრულებული „გადაბარების სერტიფიკატი“ (იხ. განჩინების 4.7. პუნქტი). სამშენებლო სამუშაოების დასრულება საეჭვოა თვით მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულების შინაარსითაც, კერძოდ 1-03.201- წლის №--- ბრძანების ამონაწერის მიხედვით, „ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობის გაუქმება გამოიწვია ქ. ქ----- პროექტში **სამუშაო მოცულობის შემცირებამ**“ (იხ. ს/ფ.: 247). პალატა აღნიშნავს, რომ ბრძანების ამონაწერში მითითებული „სამუშაო მოცულობის შემცირება“ განსახილველ შემთხვევაში ვერ გახდება ი----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, რადგან მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მე-6 მუხლით არაორაზროვნად და ცალსახად გაწერილიქნა მხარეთა შორის ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობები და საფუძვლები, კერძოდ ამ ხელშეკრულების 6.2. პუნქტის თანახმად, „ხელშეკრულების მოქმედება დამოკიდებულია ხელშეკრულების 2.1. პუნქტში მითითებული სამუშაოების შესრულებაზე. შრომითი ურთიერთობა ითვლება შეწყვეტილად ხელშეკრულების 2.1 პუნქტში მითითებული სამუშაოების შესრულებისთანავე“, მაშასადამე ზემოთ მითითებული ბრძანების ამონაწერის შინაარსი, გულისხმობს არა ...ს----- სამუშაოების შესრულებას ან/და დასრულებას, არამედ ამ ასეთი **სამუშაოს მოცულობის შემცირებას**“, ხოლო ასეთ პირობებში ი----- მ-----ის სამსახურიდან დათხოვნა პირველ რიგში ეწინააღმდეგება მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მე-6 მუხლით განსაზღვრილ პირობებს და საფუძვლებს (რომლის შინაარსი მოცემულია ზემოთ);

4.15. საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა შემდეგი: “ნებისმიერი უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს სხვას.” ერთ-ერთ საკასაციო განჩინებაში ასევე აღნიშნულია, რომ „დამსაქმებელს რომ არ მიეცეს „თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო განთავისუფლების საფუძველი“, უნდა დადგინდეს დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი“ (იხ. უზენაესი

სასამართლოს განჩინებები №ას-545-513-2012 5.10. 2012წ., №ას-106-101-2014, 2.10. 2014 წელი; №ას 893-851-2013, 7.11.2013);

4.16. ბრძანებაში მოყვანილი ფაქტების სისწორის მტკიცების ტვირთი ეკისრება ბრძანების მიმღებ ორგანიზაციას, რაც მოპასუხე მხარის მიერ სათანადოდ არ შესრულდა. კერძოდ, მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენით სარწმუნოდ ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი იყო მის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა;

4.17. აპელანტი უთითებს მოპასუხე დაწესებულებაში რეორგანიზაციაზე, აღნიშნულის დამადასტურებელი, უტყუარი მტკიცებულებების გარეშე, რაც საეჭვოდ ხდის რეორგანიზაციას და ასეთის არსებობის შემთხვევაში კი მის მართლობიერებას. რეორგანიზაცია, თუნდაც, მართლობიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შტატების შემცირება შეიძლება იქნეს მიჩნეული. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთ ასეთ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დასტურდება რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების ფაქტი;

4.18. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს 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. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერება, რა დროსაც, პირველ რიგში, უნდა გამოირიცხოს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაცია. ამ მიზნით დამსაქმებლის მიერ მარტოოდენ რეორგანიზაციაზე აპელირება დისკრიმინაციას არ გამოირიცხავს;

4.19. პალატა განმარტავს, რომ შრომის უფლება კონსტიტუციური უფლებაა. თავისუფალ შრომას იცავს კანონი. კანონის წინაშე დამსაქმებელი და დასაქმებული თანასწორნი არიან. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კანონიერი საფუძველის გარეშე ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული გაათავისუფლოს სამსახურიდან. სამსახურიდან გათავისუფლებისათვის აუცილებელია არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტის საფუძვლები;

4.20. სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით. დასახელებული ნორმით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

4.21. პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება იყოს ეკონომიკური გარემოებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. განსახილველ შემთხვევაში საქმეში არ არის წარმოდგენილი მოპასუხე ორგანიზაციაში მიმდინარე, ან/და სხვა რამე ობიექტური განმაპირობებელი ფაქტორი, რაც პალატას აფიქრებინებდა, რომ სწორად დაიგეგმა დაქირავებულ მოსამსახურეთა შემცირება. საქმეში არ არის წარმოდგენილი ასევე მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდება ასევე მოპასუხე ორგანიზაციაში ეკონომიკური ვითარების გაუარესება, ბიუჯეტის შემცირება ან სხვა ობიექტური გარემოება, რაც განაპირობებდა რეორგანიზაციას, ასეთის დადასტურების შემთხვევაშიც კი. მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ არ იქნა დაცული დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების პროცედურები, მას არ ჩაბარებია გათავისუფლების ბრძანება. მოპასუხემ სასამართლოში წარმოადგინა ამ თვალსაზრისით ბრძანების ამონაწერი, ხოლო ასეთ პირობებში მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის მიერ ამ ბრძანების გასაჩივრების ვადის ხანდაზმულობაზე მითითება, სრულიად უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია;

4.22. რაც შეეხება სახელფასო დავალიანების (ანგარიშსწორების) დაყოვნებისათვის, გადაუხდელი თანხის 0.07 პროცენტის ოდენობით მოპასუხეზე დაკისრებას, ამ თვალსაზრისით სააპელაციო საჩივარში არ არის წარმოდგენილი რაიმე სახის დასაბუთებული პოზიცია. სააპელაციო სასამართლო სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. პალატა მიუთითებს სშკ-ის 32-ე და 44-ე მუხლის დანაწესებზე და განმარტავს რომ, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენას წარმოადგენს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელე შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურ ხელფასის ოდენობით. მოსარჩელე ითხოვდა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას სამსახურიდან დათხოვნიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. დასახელებული ნორმების გავალისწინებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად მიიჩნია საფუძვლიანად მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;

4.23. ამდენად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება და იზიარებს პირველი

ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას და მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბრძანება მართებულად იქნა ცნობილი ბათილად და არ არსებობს მოპასუხის სააპელაციო საჩივრის არგუმენტების გაზიარების სამართლებრივი საფუძვლები. შესაბამისად ძალაში უნდა დარჩეს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება;

4.24. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, #7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30); აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დეტალურად აღარ იმსჯელებს განსახილველი სააპელაციო საჩივრის ყველა პრეტენზიაზე;

4.25. პალატა აქვე მიუთითებს, 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, 29.01.201-წ; შდრ. საქმე № 1124-1080-201-, 10.03.2017წ.);

4.26. პალატა აღნიშნავს, რომ საქალაქო სასამართლოს დასკვნები სწორია. აპელანტმა ვერ დაძლია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთება დამაჯერებელი და სარწმუნო მტკიცებულებებით;

4.27. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე;

4.28. იმის გათვალისწინებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები, სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ, რის გამოც სარჩელის დაკმაყოფილებით ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული გადაწყვეტილება მიიღო, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება, სსსკ-ის 386-ე მუხლის თანახმად, ღ-- ს----- ს-----

კ----- ა----- წ----- ს----- „ა----- ჯ-----“-ს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების საფუძველია;

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. ლ-- ს----- ს----- კ----- ა----- წ----- ს----- „ა----- ჯ-----“-ს სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს; უცვლელად უნდა დარჩეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 16 ივნისის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟი მოსარჩელეს (აპელანტს) გადახდება იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რა ნაწილშიც არ დაკმაყოფილდა სარჩელი, ხოლო მოპასუხეს (მოწინააღმდეგე მხარეს), სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული; თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

6.2. ვინაიდან, არ დაკმაყოფილდა სააპელაციო საჩივარი, არ არსებობს სსსკ-ის 53-ე მუხლის შესაბამისად, სააპელაციო წარმოებისათვის წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის მხარეთა შორის განაწილების საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. ლ-- ს----- ს----- კ----- ა----- წ----- ს----- „ა----- ჯ-----“-ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. დარჩეს უცვლელად ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 16 ივნისის გადაწყვეტილება;

3. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;

4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;

5. განჩინების 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 ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

მოსამათლე

ლაურა მიქვა