



განჩინება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-1080-2017

29 მაისი, 2018 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე სიმონ ჩხაიძე

სხდომის მდივანი - ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი - ა(ა)იპ ხო-----
-----ი

წარმომადგენელი - ი-----ი, ბ-----ა, თ-----ა, ჯ-----ა

მოწინააღმდეგე - ა-----ი

მხარე
წარმომადგენელი - თ-----ა
ლი

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება,
პირგასამტეხლოს დაკისრება

გასაჩივრებული - ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2017
გადაწყვეტილება წლის 15 აგვისტოს გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ა-----
-ის სარჩელი ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის-კ-----
-----ის მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების და ანგარიშსწორების დაყოვნების
ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდის თაობაზე.
ბათილად იქნა ცნობილი ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის-კ-----
-----ის დირექტორის ბ-----ას 2017 წლის 01 თებერვლის
№2 ბრძანება - ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების ნაწილში. ა-----
-----ი აღდგენილ იქნა ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის-კ-----
-----ის მოსწავლე-ახალგაზრდობის ცენტრის მენეჯერის
თანამდებობაზე. ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის-კ-----
-----ს ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებით მოცდენის
ანაზღაურება ყოველთვიურად 550 ლარის ფარგლებში, რაც დაანგარიშდა
მოსარჩელისათვის დარიცხულ ხელფასზე საქართველოს კანონმდებლობით
დადგენილი გადასახადების გამოქვითვით, 2017 წლის 01 მარტიდან სამუშაოზე
აღდგენამდე. ა-----ს უარი ეთქვა ანგარიშსწორების დაყოვნების
ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდის დაკისრებაზე.

საქალაქო სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. ა-----ი 1993 წლის 15 დეკემბრიდან მუშაობდა მოსწავლე
ახალგაზრდობის რაიონული სახლის დირექტორად. 2007 წლის 03
სექტემბრიდან დაინიშნა ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის გა-----ს
მოსწავლე-ახალგაზრდობის სახლის მთავარ სპეციალისტად. პარალელურად,
2008 წლის 03 იანვრიდან მუშაობდა მოსწავლე-ახალგაზრდობის სახლის ნორჩ
ჟურნალისტთა კაბინეტის მასწავლებლად.

2.2. ა-----ის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 630 ლარს.

2.3. ხობის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 29 დეკემბრის №01-----07
ბრძანებით, 2017 წლის 01 თებერვლიდან დაიწყო ა(ა)იპ ხობის
მუნიციპალიტეტის კუ-----სა და ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის გა-----
-----ს რეორგანიზაციის პროცესი.

2.4. ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის კუ-----სა და ა(ა)იპ ხობის
მუნიციპალიტეტის გა-----ს შერწყმის შედეგად, მათ
სამართალმემკვიდრედ დაფუძნდა ა(ა)იპ ხო-----
-----ი. რეორგანიზაციის პროცესი დასრულდა 2017 წლის
22 თებერვალს.

2.5. ხობის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 23 იანვრის №21-პ/შ ბრძანებით, ა(ა)იპ ხო-----ის დირექტორის თანამდებობაზე დაინიშნა ბ-----ა.

2.6. ა(ა)იპ ხო-----ის დირექტორის ბ-----ას 2017 წლის 01 თებერვლის №2 ბრძანებით, ა-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და მასზე გაიცა კომპენსაცია ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

2.7. 2017 წლის 02 მარტს ა-----მა განცხადებით მიმართა ხობის მუნიციპალიტეტის კულტურის, განათლებისა და საზოგადოებრივი ცენტრის დირექტორს და საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, მოითხოვა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება.

2.8. ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის გა-----ს დირექტორის ხ----- ხ-----ა-ს-----ას 2016 წლის 30 დეკემბრის გაფრთხილების წერილით ა-----ი გაფრთხილებულ იქნა ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის გა-----ს რეორგანიზაციის პროცესში თანამდებობიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.9. ბ-----ა ხობის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 23 იანვრის №21-პ/შ ბრძანებით დაინიშნა ა(ა)იპ ხო-----ის დირექტორის თანამდებობაზე. ხობის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 29 დეკემბრის №01-----07 ბრძანებით, 2017 წლის 01 თებერვლიდან დაიწყო ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის კუ-----სა და ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის გა-----ს რეორგანიზაციის პროცესი, რომელიც დასრულდა 2017 წლის 22 თებერვალს. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ბ-----ა სწორედ რეგისტრაციის მომენტიდან - 2017 წლის 22 თებერვლიდან იყო უფლებამოსილი განეხორციელებინა მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებანი და 2017 წლის 01 თებერვლის ბრძანების მიღებისას, მას არ გააჩნდა შესაბამისი უფლებამოსილება.

2.10. შრომის კანონის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილით იმპერატიულად არის დადგენილი, რომ „დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით“. დადგენილია, რომ აღნიშნულს ადგილი არ ჰქონია, საქმეში არ მოიპოვება

მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა მოპასუხის მითითებას, იმის შესახებ, რომ ა-----მა მიიღო წინასწარი შეტყობინება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა ა-----ის სამუშაოდან გათავისუფლებისას დაარღვია კანონის აღნიშნული მოთხოვნა.

2.11. საქმეში არსებული ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის გა-----ს დირექტორის 2012 წლის 01 მარტის №40 ბრძანებით განსაზღვრულია მოსწავლე-ახალგაზრდობის სახლის მთავარი სპეციალისტის უფლება-მოვალეობები. რეორგანიზაციის შემდგომ, 2017 წლის 17 თებერვალს, ა(ა)იპ ხო-----ის დირექტორის №160 ბრძანებით დამტკიცდა მოსწავლე ახალგაზრდობის ცენტრის მოსამსახურეთა, მათ შორის, მოსწავლე-ახალგაზრდობის ცენტრის მენეჯერის უფლება-მოვალეობები. მოსწავლე-ახალგაზრდობის სახლის მთავარი სპეციალისტის უფლება-მოვალეობებისა და მოსწავლე-ახალგაზრდობის ცენტრის მენეჯერის უფლება-მოვალეობები შედარების შედეგად, ასევე მხარეთა ახსნა-განმარტების, საქმეში წარმოდგენილი მასალების საფუძველზე, სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის მტკიცება იმის თაობაზე, რომ ახლადშექმნილი თანამდებობის ფუნქციები ძირითადად არ შეცვლილა და მოსწავლე ახალგაზრდობის ცენტრის მენეჯერი ახორციელებდა იმავე უფლებამოსილებებს, რასაც ახორციელებდა მოსწავლე-ახალგაზრდობის სახლის სპეციალისტი.

2.12. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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.

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

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება გაასაჩივრა ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის კულტურულ-საგანმანათლებლო საზოგადოებრივმა ცენტრმა:

ფაქტობრივი საფუძვლები

3.1. უფლებამოსილება განსაზღვრული პირის მიერ, ამ კონკრეტულ შემთხვევაში რეორგანიზაციის დაწყების გამოცხადების პროცესი დახდა იმ პირთა განთავისუფლების საფუძველი, რომლებიც დასაქმებულნი არიან რეგისტრირებულ და რეორგანიზაციისთვის გამზადებულ საწარმოში, ამასთან 2017 წლის 1 თებერვლის ბრძანება ეხება არა ახალი ა(ა)იპ-ის თანამშრომლებს, როგორც ეს სასამართლომ განმარტა და გაიგო, არამედ შერწყმისთვის გასამზადებელ, ანუ რეორგანიზაცია შეხებულ ა(ა)იპ-ის თანამშრომლებს. სასამართლო არასწორად ჩასწვდა რეორგანიზაციის არსს, რაც კიდევაც გამოიხატა მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების მიკერძოებულობით. სასამართლომ არასწორად სცნო ბათილად ა(ა)იპ ხო-----

-----ის დირექტორის 2017 წლის 1 თებერვლის ბრძანება N2 ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების ნაწილში, სასამართლომ ასევე არასწორად განუმარტა მხარეებს იმის შესახებაც, რომ თურმე ჯერ უნდა დანიშნულიყო თანამშრომლები, ხოლო შემდეგ უნდა განთავისუფლებულიყო. საინტერესოა რომელ სამართლებრივ საფუძველს გულისხმობდა არსებულ ა(ა)იპში დასაქმებულების ხელახალი დანიშვნისთვის, ჯერ არ შექმნილ ახალ ა(ა)იპ-ში, თუ იმავე ა(ა)იპში (გადაყვანით), მაგრამ მოსამსახურის გადაყვანა ხდება არსებული შტატიდან ისევ არსებულ შტატზე, რასაც ამ კონკრეტულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია.

3.2. ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის გა-----ს დირექტორის 2016 წლის 30 დეკემბრის გაფრთხილების წერილით ა-----ი გაფრთხილებულ იქნა ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის გა-----ს რეორგანიზაციის პროცესში თანამდებობიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ, რაც მოსარჩელე ა-----ის მიერ უპირობოდ იქნა აღიარებული. მან ასევე დასძინა, რომ ის ამ დროს ოჯახური პირობების, კერძოდ დედის გარდაცვალების გამო ვერ ცხადდებოდა სამსახურში, ხოლო როცა მასთან მივიდა კურიერი და იურისტი, მან შეგნებულად არ მოაწერა ხელი იმ მოტივით, რომ თუ კი გაათავისუფლებდნენ აპირებდა გასაჩივრებას.

3.3. მოსამართლე გასცდა სარჩელის მოთხოვნის ფარგლებს და ახალ სასარჩელო მოთხოვნაზე, კერძოდ ახალ და სხვა თანამდებობაზე დანიშნა მოსარჩელე.

სამართლებრივი საფუძველები

3.4. სასამართლოს განმარტება, რომ მოსწავლე ახალგაზრდობის სახლის მენეჯერი იგივე უფლებამოსილებებს ახორციელებს, რასაც მოსწავლე ახალგაზრდობის სახლის მთავარი სპეციალისტი არ შეესაბამება სინამდვილეს, ეს არ არის ტოლფასი თანამდებობა, ვინაიდან მოსწავლე ახალგაზრდობის სახლის მთავარი სპეციალისტის უფლება-მოვალეობა შემოიფარგლება მხოლოდ და მხოლოდ მოსწავლეთა სახლის თანამშრომელთა კოორდინაციასა და დაკისრებული შეზღუდული უფლებების შესრულებაზე, დაწესებულების

მუშაობაზე, დაწესებულების გეგმის შემუშავებაზე, მხოლოდ იმ უფლებამოსილების ფარგლებში, რაც არ სცდება დაწესებულების შიდა საქმიანობას. რაც შეეხება მოსწალე ახალგაზრდობის ცენტრის მენეჯერს, გარდა დაწესებულების შიდა საქმიანობის განხორციელებისა, მთავარი პრიორიტეტი ენიჭება მმართველობით ფუნქციას ახალგაზრდული მიმართულებების, ახალგაზრდული პროექტების, მოსწავლე-ახალგაზრდობის სასწავლო, შემოქმედებითი, თეატრალური, შემეცნებითი სკოლის გარეშე მუშაობის პროცესების უზრუნველყოფას ქვეყანაში მოქმედი კანონის ფარგლებში, ღონისძიებების მაღალ დონეზე ჩატარებას, სამუშაო პროცესში შშმ პირთა შესახებ ინფორმაციის ზუსტად შედგენასა და მათი ინტეგრირებისათვის აუცილებელი აქტივობების დასახვას. ამ პროცესს მენეჯერი წარმართავს და ხელმძღვანელობს როგორც უფლებამოსილი და პასუხისმგებელი (მმართველობით ღონის თანამდებობაზე დანიშნული) პირი.

3.5. სასამართლო პრაქტიკიდან გამომდინარე, სამუშაოზე აღდგენა უნდა მოხდეს ტოლფას თანამდებობაზე, რაც ნიშნავს პოზიციურად (მენეჯერული თვალსაზრისით), სამუშაოთა დატვირთვით და ანაზღაურების მხრივ იდენტურ თანამდებობას. თანამდებობაზე აღდგენის დამაბრკოლებელ გარემოებას წარმოადგენს ის ფაქტი, თუ თანამდებობაზე უკვე სხვა პირია დანიშნული. მითითებულ თანამდებობაზე აღდგენით არ უნდა შეილახოს მესამე პირთა უფლებები, კერძოდ, იმ პირის უფლება, რომელიც აღნიშნულ თანამდებობას ლეგიტიმურად იკავებს.

3.6. რეორგანიზაციის შემდგომ გაუქმდა ა-----ის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული და რეორგანიზაციის შემდგომ ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, შეიქმნა აბსოლუტურად განსხვავებული თანამდებობა მეტი ფუნქციებით და შინაარსობრივი დატვირთვით. რეორგანიზაციამდე მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 500 ლარს, რეორგანიზაციის შემდგომ მენეჯერის თანამდებობაზე ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა განისაზღვრა 550 ლარით.

3.7. აღნიშნულიდან გამომდინარე, გადაწყვეტილება უსაფუძვლოა, იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული, იმდენად არასრულია დასაბუთება, რომ შეუძლებელია მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ ა-----ი 1993 წლის 15 დეკემბრიდან მუშაობდა მოსწავლე ახალგაზრდობის რაიონული სახლის დირექტორად. 2007 წლის 03 სექტემბრიდან დაინიშნა ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის გა-----ს მოსწავლე-ახალგაზრდობის სახლის მთავარ სპეციალისტად. პარალელურად, 2008 წლის 03 იანვრიდან მუშაობდა მოსწავლე-ახალგაზრდობის სახლის ნორჩ ჟურნალისტთა კაბინეტის მასწავლებლად.

4.2. ა-----ის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 630 ლარს.

4.3. ხობის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 29 დეკემბრის №01-----07 ბრძანებით 2017 წლის 01 თებერვლიდან დაიწყო ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის კუ-----სა და ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის გა-----ს რეორგანიზაციის პროცესი.

4.4. ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის კუ-----სა და ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის გა-----ს შერწყმის შედეგად, მათ სამართალმემკვიდრედ დაფუძნდა ა(ა)იპ ხო-----ი. რეორგანიზაციის პროცესი დასრულდა 2017 წლის 22 თებერვალს.

4.5. ხობის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 23 იანვრის №21-პ/შ ბრძანებით, ა(ა)იპ ხო-----ის დირექტორის თანამდებობაზე დაინიშნა ბ-----ა.

4.6. ა(ა)იპ ხო-----ის დირექტორის ბ-----ას 2017 წლის 01 თებერვლის №2 ბრძანებით, ა-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და მასზე გაიცა კომპენსაცია ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

4.7. 2017 წლის 02 მარტს ა-----მა განცხადებით მიმართა ხობის მუნიციპალიტეტის კულტურის, განათლებისა და საზოგადოებრივი ცენტრის დირექტორს და საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, მოითხოვა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. 2017 წლის 27 მარტს კი მან სარჩელი აღძრა.

4.8. ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის გა-----ს დირექტორის ხ----- ხ-----ა-ს-----ას 2016 წლის 30 დეკემბრის გაფრთხილების წერილით ა-----ი გაფრთხილებულ იქნა ა(ა)იპ ხობის მუნიციპალიტეტის გა-----ს რეორგანიზაციის პროცესში თანამდებობიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.9. პალატა ეთანხმება აპელანტებს, რომ ბ-----ა უფლებამოსილი იყო მიეღო გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

4.9.1. მართალია, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-4 ნაწილისა და მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 და 7¹ პუნქტების შინაარსის თანახმად, არაკომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება რეგისტრაციასავალდებულოა, თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ რეგისტრაციამდე ხელმძღვანელს იურიდიული პირის სახელით გადაწყვეტილებათა მიღების უფლება არ გააჩნია.

4.9.2. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის 1 ნაწილის მიხედვით, გადაწყვეტილებას არაკომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელის დანიშვნის თაობაზე მისი დამფუძნებელი იღებს. აპელანტის დამფუძნებლის 2017 წლის 23 იანვრის გადაწყვეტილებით კი აპელანტი იურიდიული პირის დირექტორად ბ-----ას დაინიშნა.

4.9.3. ამის შესაბამისად, 2017 წლის 1 თებერვალს მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებელმა მოუშალა.

4.10. პალატა ასევე იზიარებს აპელანტის პოზიციას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დადგენილი წესით იყო გაფრთხილებული.

4.10.1. დადგენილია, რომ აპელანტმა მოწინააღმდეგე მხარესთან შრომითი ურთიერთობები საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყვიტა.

4.10.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1 პუნქტის თანახმად, ამ საფუძველზე შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას აპელანტი ვალდებული იყო მოსარჩელე გაეფრთხილებინა ხელშეკრულების მოშლამდე, არანაკლებ, 30 დღით ადრე.

4.10.4. უდავოა, რომ შრომითი ურთიერთობების მოსალოდნელი შეწყვეტის თაობაზე შეტყობინება მოსარჩელეს გაეგზავნა 2016 წლის 30 დეკემბერს, თუმცა მან ამ შეტყობინების ჩაბარებაზე უარი განაცხადა.

4.10.5. ეს ნიშნავს, რომ დამსაქმებელმა კანონით დაკისრებული ვალდებულება შეასრულა.

4.11. ამის მიუხედავად, პალატას მიაჩნია, რომ ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ ნამდვილი არ არის.

4.11.1. როგორც აღინიშნა, გასაჩივრებულ ბრძანება საფუძველად საქართველოს

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი დაედო.

4.11.2. ამ ნორმის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

4.11.3. 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.

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

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

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

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

4.12. 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.

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

4.12.2. 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).

4.12.3. პალატის აზრით, “ფაქტობრივი გარემოებები” არის ის, რაც მოხდა ან ხდება და რისი დამტკიცება და, რაც მთავარია, უარყოფაც შესაძლებელია.

4.12.4. ამასთან, მტკიცების უარყოფის შესაძლებლობას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს, რადგან დაუშვებელია სამართლებრივ კატეგორიად ჩაითვალოს ის, რისი უარყოფა და გაქარწყლებაც, პრინციპში, კერანაირად მოხდება.

4.13. საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ 2017 წლის 1 თებერვალს აპელანტი იურიდიული პირის ორგანიზაციული ცვლილებები განხორციელდა, თუმცა არ დასტურდება, რომ ამ ცვლილებების შედეგად, აპელანტთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა აუცილებელი იყო.

4.14. საქმის მასალებით დგინდება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა მოსწავლე ახალგაზრდობის სახლის მთავარი სპეციალისტის სტატუსი და „სახლს“ - „ცენტრი“, ხოლო „მთავარ სპეციალისტს“ – „მენეჯერი“ ეწოდა.

4.14.1. აპელანტის განმარტებით, არსებითად, სწორედ ამ თანამდებობით გათვალისწინებულ მოთხოვნებთან მოწინააღმდეგე მხარის შეუსაბამობა გახდა მასთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი.

4.14.2. პალატა არ ეთანხმება ამ პოზიციას.

4.14.3. როგორც აღინიშნა, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი შეიძლება გახდეს ის ფაქტები, რომელთა დამტკიცებაც და უარყოფაც შესაძლებელია.

4.14.4. ერთადერთი ფაქტი, რომლის თაობაზეც სადავო ბრძანების მართლზომიერების დასადასტურებლად მოპასუხემ მიუთითა იყო ის, რომ დაწესებულების შიდა საქმიანობის განხორციელების გარდა, მენეჯერს სხვა სახის მმართველობითი ფუნქციებიც უნდა შეესრულებინა.

4.14.5. პირველ ყოვლისა, პალატა აღნიშნავს, რომ ბრძანება N160 მოსამსახურეთა უფლება-მოვალეობების დამტკიცების შესახებ აპელანტის დირექტორმა 2017 წლის 17 თებერვალს გამოსცა.

4.14.6. 2017 წლის 17 თებერვალს დაკისრებულ მოვალეობებთან შეუსაბამობა

2017 წლის 1 თებერვალს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, ცხადია, კერანაირად გახდებოდა.

4.14.7. გარდა ამისა, მართალია, N160 ბრძანების დანართ 3-ში ცენტრის მენეჯერის უფლება-მოვალეობები შედარებით ვრცლად არის გადმოცემული, თუმცა ისინი ცენტრის დირექტორის 2012 წლის 1 მარტის N40 ბრძანების დანართი #2-ით განსაზღვრული, ახალგაზრდობის სახლის მთავარი სპეციალისტის უფლება-მოვალეობებისაგან, არსებითად, არ განსხვავდება.

4.14.8. 2012 წლის 1 მარტის N40 ბრძანების თანახმად, მთავარ სპეციალისტს უნდა გაეწია მოსწავლეთა სახლის „საერთო ხელმძღვანელობა“, უნდა წარემართა „მთელი მუშაობა მოსწავლე-ახალგაზრდობის სახლისათვის ინსტრუქციულ-მეთოდური დახმარების გასაწევად მოსწავლეებთან კლასგარეშე და სკოლისგარეშე მრავალფეროვანი მუშაობის გაწევის საქმეში“ და „ამ უფლებების ფარგლებში“ უნდა გადაეწყვიტა დაწესებულების საქმიანობის ყველა საკითხი.

4.14.9. პალატის აზრით, „საერთო ხელმძღვანელობა“ და „დაწესებულების საქმიანობის ყველა საკითხის“ გადაწყვეტა ცენტრის მენეჯერის უფლებამოსილებებს მთლიანად მოიცავს.

4.14.10. ეს ნიშნავს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად, არსებითად, არსებული საშტატო ერთეული კი არ გაუქმდა ან ფუნქციები კი არ გაეზარდა, არამედ შეიცვალა მისი სახელწოდება, ეს კი დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი არ არის.

4.15. ასეც რომ არ იყოს, აპელანტს არ განუმარტავს და დაუსაბუთებია, თუ რატომ ვერ შეასრულებდა მოსარჩელე ცენტრის მენეჯერის უფლება-მოვალეობებს, მაშინ, როცა იგი ამ პოზიციაზე დასაქმებული იყო 1993 წლიდან და 2007 წლამდე დირექტორის ფუნქციებსაც ასრულებდა.

4.16. ამის შესაბამისად, აპელანტმა ვერ დაამტკიცა, რომ მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების მოშლა განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების გარდაუვალი შედეგი იყო. ეს კი ნიშნავს, რომ აპელანტმა მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება არამართლზომიერად მოუშალა.

4.16.1. ამის შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 1 მუხლის მე-2 პუნქტისა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, გასაჩივრებული ბრძანება ბათილია.

4.17. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის "გ" ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის

ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

4.17.1. პალატას მიაჩნია, რომ საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტისა და 32-ე მუხლის 1 პუნქტის მოთხოვნები და მართებულად დააკმაყოფილა სარჩელი.

4.18. როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 29 იანვრის განჩინებაში, საქმეზე №ას-931-881-2015 აღნიშნა: “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”.

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

4.18.2. პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვის დროს აპელანტს არ მიუთითებია გარემოებები, რომლებიც მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენას გამორიცხავდა.

4.18.3. ამის შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე გადაწყვეტილება მართებულად მიიღო.

4.19. ამრიგად, პალატას მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, არსებითად, სწორია და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, მისი შეცვლის საფუძვლები არ არსებობს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი.

6. საპროცესო ხარჯები

სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა

1. ა(ა)იპ ხო-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელი ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 15 აგვისტოს გადაწყვეტილება;
3. სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების 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.

მოსამართლე

სიმონ ჩხაიძე