



განჩინება

საქართველოს სახელით

საქმე № 2\ბ- 580

3 ოქტომბერი 2018 წელი

ქ.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო

სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლე: **თამარ სვანიძე**

სხდომის მდივანი: მირანდა ირემაძე

აპელანტი: სს „გ-----ი“

წარმომადგენელი: ნ----- პ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე: ნ----- დ-----

წარმომადგენელი: ნ----- გ-----ი

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა; განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება: ბ----- საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილება.

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

აღწერილობით ნაწილი:

მოსარჩელე ნ----- დ-----მ სარჩელით მიმართა ბ----- საქალაქო სასამართლოს, მოპასუხე მხარედ სს „გ-----ი“ მიუთითა და ითხოვა: - სს „გ-----ის“ გენერალური დირექტორის მინდობილი პირის ი----- ხ-----ის 2----- შეტყობინების ბათილად ცნობა; სს „გ-----ის“ გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილების /ბრძანების ბათილად ცნობა, რომლითაც მოსარჩელე ნ----- დ----- გათავისუფლდა სამსახურიდან. მოსარჩელის მიმართ მოპასუხე მხარის მიერ განხორციელებული დისკრიმინაციული ქმედებების შედეგის აღმოფხვრა. მოსარჩელე ნ----- დ-----ს აღდგენა „ჰ----- გ-----ი ბ-----“ სამზარეულო საამქროში ჭურჭლის მრეცხავის თანამდებობაზე. სს „გ-----ის“ ბ----- ობიექტში „ჰ----- ბ-----ში“ ჭურჭლის მრეცხავის შტატის გაუქმების თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა. მოპასუხე მხარისათვის მოსარჩელე ნ----- დ-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის დაკისრება 2016 წლის 01 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 300 ლარის ოდენობით, ასევე მოპასუხე მხარისათვის მოსარჩელე ნ----- დ-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის დაყოვნებისათვის მისაცემი თანხის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის 0.07 პროცენტის დაკისრება.

მოსარჩელის განმარტებით: 2010 წლის 03 აგვისტოს შპს „გ-----ის“ გენერალური დირექტორის მინდობილი პირის ბრძანებით მოსარჩელე დასაქმდა „გ-----ი-ბ-----“ წარმოებაში სამზარეულო საამქროში მზარეულად, თუმცა ფაქტობრივად ასრულებდა მზარეულის დამხმარის მოვალეობას. 2013 წლის 18 მარტიდან სამსახურიდან დათხოვნამდე ის დასაქმებული იყო „ჰ----- გ-----ი ბ-----“ ჭურჭლის მრეცხავის თანამდებობაზე.

2016 წლის 18 იანვრიდან 22 იანვრამდე პერიოდში იმყოფებოდა სავადმყოფო ფურცელზე, თუმცა აღნიშნული პერიოდი მოპასუხემ არ აუნაზღაურა. მოპასუხე დაეყრდნო სს „გ-----ის“ გენერალური დირექტორის კანონსაწინააღმდეგო ბრძანებას, რომლის მიხედვითაც, ბიულეტენზე ყოფნის პერიოდი დასაქმებულებს

ჩათვლებოდათ ანაზღაურებად და ანაზღაურების გარეშე შვებულების დღეებში. აღნიშნულის გამო, 2016 წლის 02 მარტს დაფუძნდა „ჰ----- გ-----ის ბ-----“ პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია, რომლის თავმჯდომარედაც აირჩიეს ნ----- დ-----.

2016 წლის მაისის დასაწყისში ნ----- დ----- იყო სს „გ-----ის“ სათაო ოფისში სამუშაო საათების ოდენობის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, რადგან სხვა ფილიალებში ჭურჭლის მრეცხავები მუშაობდნენ დღე-გამოშვებით, ხოლო მოსარჩელე კი მუშაობდა ყოველდღიურად, უფრო მცირე ანაზღაურებით და სამუშაო საათების რაოდენობა სხვა მრეცხავების სამუშაო საათების რაოდენობას აჭარბებდა 52 საათით.

2015 წლის მაისის თვის ხელფასი თანამშრომლებს დაერიცხათ მხოლოდ მოთხოვნის შემდეგ. ამასთან გენერალური დირექტორისათვის არაერთი წერილის გაგზავნის შემდგომ, გაუქმდა კანონსაწინააღმდეგო ბრძანება და დასაქმებულებს საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის პერიოდი აუნაზღაურდათ ივნისის შუა რიცხვებში.

სს გ-----ის ხელმძღვანელობამ, ნ----- დ-----, როგორც აქტიური პროფკავშირის წევრი, რომელიც აყენებდა კანონიერ მოთხოვნებს აითვალწუნეს და მის მიართ გამოავლინეს დისკრიმინაციული მიდგომა პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით.

2016 წლის 30 ივნისს „ჰ----- გ-----ი ბ-----“ მენეჯერმა თხოვა ნ----- დ-----ს, რომ ხელი მოეწერა წინასწარ მომზადებულ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეთანხმებაზე, რომელზეც უკვე იყო სს „გ-----ის“ გენერალური დირექტორის ხელმოწერა, აღნიშნულ შეთანხმებას მოსარჩელემ ხელი არ მოაწერა. მენეჯერმა მას განუცხადა, რომ 2016 წლის 01 ივლისიდან სამსახურიდან გათავისუფლებული იყო. რის გამოც აღნიშნული თარიღიდან სამსახურში აღარ გამოცხადებულა.

2016 წლის 30 ივნისს, ს-----
----- თავმჯდომარის წერილებით მოპასუხე მხარეს

ეთხოვა, რომ ნ----- დ-----სთან შრომითი ურთიერთობისას ემოქმედა შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად. აღნიშნული წერილის მიღების შემდგომ ნ----- დ-----ს ჩააბარეს 6 ივლისის ბრძანება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ მოპასუხე ორგანიზაციამ, მოსარჩელის დისკრიმინაციული ნიშნით გათავისუფლების შენიღბვის მიზნით სამსახურში გაატარა რიგი ცვლილებები, კერძოდ სამსახურიდან დაითხოვა ჭურჭლის სამივე მრეცხავი აღნიშნული შტატის გაუქმების მოტივით, ახალი თანამშრომლები, კი რომლებიც მიიღეს ჭურჭლის მრეცხავის თანამდებობაზე, გაფორმებული იქნენ, როგორც ოპერატორები, თუმცა რეალურად იგივე ფუნქციას ასრულებენ, რასაც მრეცხავი.

აღნიშნული დასაბუთებით მოსარჩელემ სარჩელის დაკმაყოფილება ითხოვა.

მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხე მხარემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ - მოსარჩელის გათავისუფლება განხორციელდა საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმათა სრული დაცვით, შესაბამისად მოსარჩელეს დადგენილი ვადების დაცვითა და შესაბამისი ფორმით მიეცა შეტყობინება გათავისუფლების შესახებ. - სს „გ----- ში“ მიმდინარეობს რეაბილიტაციის საქმისწარმოება. 2016 წლის ივნისში ორგანიზაციული ცვლილებებისა და ხარჯების ოპტიმიზაციის გამო მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება 35 საშტატო ერთეულის შემცირების შესახებ. რომელთა შორისაც მოხვდა მრეცხავის 3 საშტატო ერთეული, შესაბამისად, მოსარჩელის მხრიდან დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე საუბარი დაუსაბუთებელია.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილებით:

ნ----- დ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი სს „გ-----ის“ გენერალური დირექტორის 06.07.2016წ. გადაწყვეტილება 2016 წლის 09 ივლისიდან ნ----- დ-----ს სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ და ნ----- დ----- -- აღდგენილ იქნა სს „გ-----ის“ „კ----- გ-----ი ბათუმში“ ჭურჭლის მრეცხავის პოზიციაზე ან ამ პოზიციის ტოლფასოვან სხვა პოზიციაზე. მოპასუხეს სს „გ-----ს“ მოსარჩელის ნ----- დ-----ს სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 09 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის, ყოველთვიურად 300 ლარის ოდენობით. მოპასუხეს სს „გ----- ის“ მოსარჩელის ნ----- დ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებით განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის, გასაცემი თანხის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის 0,07%. ნ----- დ-----ს სარჩელი მის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული ქმედებების შედეგების აღმოფხვრის შესახებ არ დაკმაყოფილდა. ნ----- დ-----ს სარჩელი სს „გ-----ის“ ბ----- ობიექტში „კ----- ბ----- გ-----ში“ ჭურჭლის მრეცხავის შტატის გაუქმების თაობაზე, გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შესახებ არ დაკმაყოფილდა. მოპასუხეს სს „გ-----ს“ მოსარჩელის ნ----- დ-----ს სასარგებლოდ

დაეკისრა, მის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება - 100 ლარის ოდენობით. მოპასუხეს სს „გ-----ის“ სახელმწიფო ბაჟის სახით, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა 108 ლარის გადახდა.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

ნ----- დ----- 2013 წლის 18 მარტიდან სამსახურიდან დათხოვნის მომენტამდე დასაქმებული იყო სს „გ-----ის“ „კ----- გ-----ი ბ-----“ ჭურჭლის მრეცხავის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 300 ლარს.

დადგენილი იქნა, რომ 2-----

----- წერილით, სს „გ-----ის“ გენერალურ დირექტორს და „ჰ-----
- გ-----ი ბათუმში“ დაფუძნდა პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია და
ამავე წერილით შეთავაზებულ იქნა კოლექტიური ხელშეკრულების დადების
მიზნით მოლაპარაკების წარმოება.

2-----

წერილით სს „გ-----ის“ გენერალურ დირექტორს ეცნობა, რომ „ჰ----- გ-----ი
ბ-----“ პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის თავმჯდომარე იყო ამავე
საწარმოში დასაქმებული ნ----- დ----- და გაეგზავნა კრების ოქმის ამონაწერი.

სასამართლომ დაადგინა, რომ 2016 წლის 30 ივნისს „ჰ----- გ-----ი ბ-----
“ მენეჯერმა თხოვა ნ----- დ-----ს, რომ ხელი მოეწერა წინასწარ მომზადებულ
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეთანხმებაზე, რომელზეც უკვე იყო
სს „გ-----ის“ გენერალური დირექტორის ხელმოწერა, აღნიშნულ შეთანხმებას
მოსარჩელემ ხელი არ მოაწერა.

2016 წლის 06 ივლისს მოსარჩელეს ჩაბარდა სს „გ-----ის“ გენერალური
დირექტორის მინდობილი პირის ი----- ხ-----ის N----- შეტყობინება
გათავისუფლების შესახებ, რომლის მიხედვითაც ნ----- დ----- დაკავებული
თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2016 წლის 09 ივლისიდან. მასთან ერთად კიდევ
ორი პირი გათავისუფლდა.

2016 წლის 12 ივლისს, მოსარჩელემ მიმართა ი----- ხ-----ს და ითხოვა
სამსახურიდან გათავისუფლების დასაბუთება.

დადგენილი იქნა, რომ 2016 წლის 20 ივლისს, მოსარჩელეს ჩაბარდა სს „გ-----
-ის“ გენერალური დირექტორის 2----- წერილი, სადაც
გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული იყო ჭურჭლის მრეცხავის შტატის
გაუქმება.

დადგენილი იქნა, რომ 2----- ბრძანებით, 2016 წლის 18
იანვრიდან 22 იანვრამდე გაცდენილი დღეები მოსარჩელეს ჩათვალა საპატიოდ და
არ აუნაზღაურდა.

სასამართლომ დაადგინა, რომ 2016 წლის 02 მარტს დაფუძნდა „ჰ----- გ-----

—ი ბ-----” პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია, რომლის თავმჯდომარედაც ნ----- დ----- აირჩიეს.

დადგენილი იქნა, რომ სს „გ-----ში” მიმდინარეობს რეაბილიტაციის საქმის წარმოება.

მოსარჩელე მხარის შუამდგომლობის საფუძველზე, სასამართლომ დაავალა მოპასუხე მხარეს, წარედგინა განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების, გაუქმებული საშტატო ერთეულებისა და ახალი საშტატო ერთეულების შემოღების თაობაზე შესაბამისი მტკიცებულებები.

მოპასუხე მხარის მიერ სასამართლოსათვის წარდგენილი იქნა სს „გ-----ის” გენერალური დირექტორის წერილი, რომლის თანახმადაც სასამართლოს ეცნობა, რომ მოსარჩელე გათავისუფლდა შტატის გაუქმების გამო, ასევე წარდგენილი იქნა 2 პირის „ჩამლაგებლის” შტატზე თანამშრომელთა დანიშვნის ბრძანებები.

სარჩელის განმხილველმა სასამართლომ მიუთითა, რომ მოპასუხემ ვერ წარადგინა მყარი, დამაჯერებელი მტკიცებულება იმისა, რომ საწარმოში განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილებები, გარდა იმისა, რომ „ჭურჭლის მრეცხავის” ნაცვლად შემოიღო „ჩამლაგებლების” პოზიციები.

სასამართლომ ასევე დაუდასტურებლად მიიჩნია დისკრიმინაციის არსებობის ფაქტი.

სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძველად სასამართლომ გამოიყენა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე 42-ე მუხლები; ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი; ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელი უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტი - ევროპის სოციალური ქარტია და განმარტა, რომ საერთაშორისო სტანდარტი მოითხოვს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვას. შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ

გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ შრომის ანაზღაურების მიღება.

სასამართლომ დავის გადაწყვეტისთვის ასევე გამოყენა საქართველოს შრომის კოდექსი და განმარტა, რომ მოსარჩელეს უნდა შეესრულებინა დაკისრებული ფუნქცია და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები.

სასამართლოს მითითებით: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი სხვადასხვაგვარია. ერთერთი ასეთი საფუძველია საწარმოში ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება. თუ საწარმოში განხორციელდა სტრუქტურული ან ორგანიზაციული ცვლილებები, მაშინ ასეთი ცვლილება შესაძლებელია გახდეს პირის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი. ორგანიზაციული ცვლილება მაშინ არაა სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი, თუ ასეთ ცვლილებას არ მოჰყოლია სამუშაო ძალის შემცირება.

სასამართლოს მოსაზრებით მოსარჩელე გათავისუფლებულია არაკანონიერად. შესაბამისად სარჩელი სამუშაოდან დათხოვნის ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანი. შრომის კოდექსის 31-ე და 32-ე მუხლების თანახმად, სასამართლომ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და დაყოვნების ანგარიშსწორების თაობაზე მოსარჩელის მოთხოვნაც საფუძვლიანად მიიჩნია.

რაც შეეხება დისკრიმინაციის არსებობას, სასამართლომ დაუდასტურებლად მიიჩნია და განმარტა, რომ დასაქმებულის არაკანონიერად გათავისუფლება ავტომატურად არ გულისხმობს მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელებას.

სასამართლომ ასევე უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა სს „გ-----ის“ ბ----- ობიექტში „კ----- ბ-----ში“ ჭურჭლის მრეცხავის შტატის გაუქმების თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილება/ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში, სააპელაციო წესით იქნა გასაჩივრებული სს „გ-----ის“ წარმომადგენლის მიერ.

სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში სასამართლოს გადაწყვეტილება ნ----- დ-----ს არ გაუსაჩივრებია სააპელაციო წესით და გადაწყვეტილება ამ ნაწილში შესულია კანონიერ ძალაში.

დადგენილია, რომ დისკრიმინაციულ მოპყრობას მოსარჩელის მიმართ ადგილი არ ქონია.

აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ნ----- დ-----ს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა. მისი განმარტებით: სასამართლო ეყრდნობა მხოლოდ მოსარჩელე მხარის მიერ წარმოდგენილ ფაქტორივ გარემოებებს და მტკიცებულებებს. სს „გ-----ში“ 2016 წლის ივნისში ორგანიზაციული ცვლილებებისა და ხარჯების ოპტიმიზაციის გამო მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება საშტატო ერთეულების შემცირების შესახებ. საქმეში წარმოდგენილ იქნა შესაბამისი მტკიცებულებები, რაც სასამართლოს მიერ არ იქნა გაზიარებული.

სასამართლომ სარჩელის დაკმაყოფილებით დადასტურებულად ჩათვალა გარემოება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება სს „გ-----ის“ მხრიდან მოხდა პირადი დაინტერესების გამო, ვინაიდან მოსარჩელე გამოირჩეოდა გარკვეული აქტიურობით, რაც მოპასუხისთვის მიუღებელი იყო. თუმცა ამვდროულად სასამართლომ გადაწყვეტილებაში მიუთითა, რომ მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტი არ დასტურდებოდა. თუ არ მომხდარა სს „გ-----ის“ მხრიდან მოსარჩელის დისკრიმინაციის ნიშნით გათავისუფლება, მაშინ რატომ მოხდა სარჩელის დაკმაყოფილება იმ ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით, რომლებიც უთითებენ დ-----ს მიმართ პირად დაინტერესებას და დისკრიმინაციულ მიდგომას. სასამართლო გადაწყვეტილების დასაბუთებისას ურთიერთგამომრიცხავ შეფასებებს აკეთებს. მოპასუხე მხარის მიერ

წარმოდგენილი მტკიცებულებებით და ახსნა-განმარტებით დადასტურდა, რომ აღვნიშნული არ ჰქონდა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტს და შესაბამისად მოსარჩელის განთავისუფლებაც არ მომხდარა პირადი დაინტერესების გამო.

სასამართლო არასწორ შეფასებას აძლევს ფაქტობრივ გარემოებებს. კერძოდ, იგი აღნიშნავს, რომ მოპასუხემ „ჭურჭლის მრეცხავის“ პოზიცია გააუქმა და ფუნქციები გადაუნაწილა ახალ შემოღებულ პოზიციას „ჩამლაგებელს“, აღნიშნული გარემოება არ შეესაბამება რეალობას. ვინაიდან პოზიცია „ჩამლაგებელი“ არ შემოღებულა იმ პერიოდში, ეს შტატი არსებობდა, რაც დასტურდება დამატებით წარმოდგენილი მტკიცებულებებით. ამასთან არ გადანაწილებულა ამ პოზიციის დამკავებელზე ჭურჭლის მრეცხავის ფუნქციები. საქმეში წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულება არ ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ ჭურჭლის მრეცხავის ფუნქციები გადანაწილებული იყო სხვა პოზიციაზე. სასამართლო დადასტურებაულად მიიჩნევს ჭურჭლის მრეცხავის პოზიციის გაუქმებას და ამავედროულად იღებს გადაწყვეტილებას სამსახურში აღდგენის შესახებ - რაც არასწორია.

მოსარჩელის ერთ-ერთ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენდა ნ----- დ-----ს აღდგენა „პ----- გ----- ბ-----“ სამხარეულო საამქროში ჭურჭლის მრეცხავის თანამდებობაზე. სასამართლო საკუთარი გადაწყვეტილებით გასცდა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს და მიუთითა, რომ „ნ----- დ----- აღდგენილ იქნეს ჭურჭლის მრეცხავის პოზიციაზე ან ამ პოზიციის ტოლფასოვან სხვა პოზიციაზე, რაც მოსარჩელის მოთხოვნას არ წარმოადგენდა.

აღნიშნულ გარემოებებზე მითითებით სს „გ-----ის“ წარმომადგენელმა ნ----- დ-----ს სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

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

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

ფაქტობრივი დასაბუთება

ნ----- დ----- 2013 წლის 18 მარტიდან ვიდრე სამსახურიდან დათხოვნამდე დასაქმებული იყო სს „გ-----ის“ „კ----- გ----- ბ-----“ ჭურჭლის მრეცხავის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 300 ლარს.

2----- სს „გ-----ის“ გენერალური დირექტორის მინდობილმა პირმა ი----- ხ-----მა გათავისუფლების შესახებ N----- შეტყობინება გაუგზავნა ნ----- დ-----ს, რომლის მიხედვითაც ნ----- დ-----ს ეცნობა, რომ კომპანიაში მიმდინარე საკადრო ოპტიმიზაციის ფარგლებში გათავისუფლება იგეგმებოდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 09 ივლისიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ პუნქტის შესაბამისად და, რომ საბოლოო ანგარიშსწორების სახით მიიღებდა ა) 2016 წლის 9 ივლისამდე ფაქტიურად ნამუშევარი დღეების ანაზღაურებას; - გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას; - ორი თვის ხელფასს კომპენსაციის სახით, თანახმად საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტისა (ს.ფ. 46).

2016 წლის 2 ივლისს ნ----- დ-----მ მოპასუხე ორგანიზაციას მოსთხოვა შესაბამისი დასაბუთება თუ კონკრეტულად რა საფუძვლით მოხდა და რა აუცილებლობამ გამოიწვია მისი შტატის შემცირება, მაშინ, როცა კ----- ბ----- ში სხვა შტატები დარჩა უცვლელი.

მითითებული შეტყობინება ნ----- დ-----ს 2016 წლის 12 ივლისს ჩაბარდა.

ს.ფ. 48-ზე განთავსებულია სს „გ-----ის“ ხელმძღვანელის პასუხი ნ----- დ-----სადმი. წერილის ავტორი აღნიშნავს, რომ სს „გ-----ის“ რეაბილიტაციის გეგმის შესრულებას, საკადრო ოპტიმიზაციას, საშტატო ერთეულების და ხარჯების შემცირებას უკავშირდებოდა გადაწყვეტილება ნ----- დ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, კერძოდ მოხდა სს „გ-----ის“ ბ----- ობიექტში ჭურჭლის მრეცხავის შტატის გაუქმება.

2017 წლის 1 ივნისს, მოსამზადებელ სხდომაზე ნ----- დ-----ს წარმომადგენელმა ნ----- უტიაშვილმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს წინაშე მოპასუხისაგან გარკვეული სახის მტკიცებულებების გამოთხოვა იშუამდგომლა. სახელდობრ: გ-----ის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 24 ივნისის გ-----ის საშტატო ერთეულებიდან რეალურად შემცირებული შტატების (პოზიცია და რაოდენობა შესაბამისი თარიღების მითითებით) და ამ საშტატო ერთეულებზე დასაქმებულ პირთა ვინაობის შესახებ; ასევე მოითხოვა ინფორმაცია მოპასუხე ორგანიზაციაში 1 ივლისიდან მიღებულ თანამშრომელთა რაოდენობისა და ვინაობის შესახებ შესაბამისი თარიღისა და თანამდებობების (პოზიციის - ფაქტობრივად შესასრულებელი სამუშაო) მითითებით.

მიუთითა იმის თაობაზეც, რომ ზემოაღნიშნული ინფორმაცია მან მოპასუხისაგან მოიტხოვა, თუმცა მოპასუხისაგან არ ჩაბარებია.

ასევე იშუამდგომლა მოწმეთა დაკითხვის თაობაზე.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მოსარჩელე მხარის შუამდგომლობა და მოპასუხე მხარეს დაევალა სასამართლოსათვის წარედგინა იმ შტატების ნუსხა და ბრძანებები, თუ ვინ ასრულებდა იმ ფუნქციებს, რასაც ასრულებდა მრეცხავი. დაკმაყოფილდა

შუამდგომლობა მოწმეთა დაკითხვის თაობაზე.

სს „გ-----ის“ ხელმძღვანელობამ სასამართლოს განჩინებაზე წერილობით უპასუხა, რომელიც შემდეგი შინაარსისაა: „2016 წლის 24 ივნისს სს „გ-----ში“ მიმდინარე ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით სს „გ-----ის“ ბ----- ობიექტში გაუქმდა ჭურჭლის მრეცხავის საშტატო ერთეული. საშტატო ერთეულის გაუქმების ბრძანებას საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას). 2016 წლის 24 ივნისიდან სს „გ-----ის“ დასახელებულ ობიექტში არ შექმნილა ჭურჭლის მრეცხავის საშტატო ერთეული და შესაბამისად არავინ იკავებს აღნიშნულ პოზიას.,, მოპასუხემ სასამართლოს ასევე წარუდგინა ვ-----ისა და ჯ-----ის ჩამლაგებლად დანიშვნის ბრძანებები (ს.ფ.117).

თავდაპირველად შესაგებელთან ერთად კი მხარემ, სასამართლოს წარუდგინა სს გ-----ის გენერალური დირექტორის 2----- ბრძანება სს „გ-----ის“ საშტატო განრიგში შესატანი ცვლილებების თაობაზე; ბრძანების თანახმად: ორგანიზაციაში მიმდინარე ცვლილებებთან დაკავშირებით. 2016 წლის 1 ივლისიდან სს „გ-----ის“ ბათუმის შტატები შემცირდა 35 საშტატო ერთეულით. აღნიშნულ ბრძანების თანახმად შემცირდა ჭურჭლის მრეცხავის სამი საშტატო ერთეული. აღნიშნული განრიგის თანახმად არ შემცირებულა ჩამლაგებლის საშტატო ერთეული.

თავად მოპასუხე მხარის განმარტებით დადგენილია, რომ სს გ-----ში არსებობდა და არსებობს „ჩამლაგებლის“ პოზიცია, რომელიც საჭიროების შემხვევაში ასრულებს ჭურჭლის მრეცხავის ფუნქციებსაც .

წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადასტურებულია, რომ ნ----- დ-----სა და მასთან ერთად ორი ჭურჭლის მრეცხავის გათავისუფლების შემდგომ, ჩამლაგებლის პოზიციაზე გ-----ი ბათუმში აყვანილი იქნა ორი თანამშრომელი ვ-----ი და ჯ-----ე.

დადგენილია, რომ აპელანტ ორგანიზაციას სს ბ----- გ-----ს კვლავ აქვს სამხარეულო, ეს გარემოება სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე აპელანტი მხარის წარმომადგენელმაც დაადასტურა. ამავდროულად განმარტა, რომ სამხარეულოში ჭურჭლის მრეცხავის ფუნქციებს მართალია ასრულებს ჩამლაგებელი, მაგრამ იგი ასევე ასრულებს ყველა იმ სამუშაოს, რასაც დარბაზის მენეჯერი დაავალებს.

პირველი ინსტანციის სასამართლოში მოსარჩელის შუამდგომლობით დაკითხული მოწმეების ვ-----ისა და ჯ-----ის ჩვენებებით (რომლებიც ჩამლაგებლად არიან დანიშნული) გადადგენილია, რომ ისინი გ-----ში მრეცხავის სამუშაოს ასრულებენ (იხ პირველი ინსტანციის სხდომის ოქმი).

აძლევს რა სამართლებრივ შეფასებას დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს, პალატა განმარტავს შემდეგს:

რეორგანიზაცია, თუნდაც, მართლზომიერი 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 დადასტურებულია, რომ ნ----- დ-----ს, როგორც ჭურჭლის მრეცხავის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომ, ორგანიზაციამ მიიღო ორი ახალი თანამშრომელი „ჩამლაგებლის“ პოზიციაზე, რომლებიც ძირითადად ასრულებდნენ ჭურჭლის მრეცხავის ფუნქციებს (რაც მოწმედ დაკითხულმა პირებმა დაადასტურეს). **ხოლო სამსახურებრივი ინსტრუქცია, რომელიც დაადასტურებდა, რომ ჩამლაგებელი სხვა ფუნქციებითაც არის დაკავებული - მოპასუხეს არ წარმოუდგენია.** შესაბამისად არ დასტურდება რეალურად არც რეორგანიზაციის შედეგად ჭურჭლის მრეცხავის შტატების

შემცირების ფაქტი და არც ნ----- დ-----ს არასაკმარისი კომპეტენცია ჩამლაგებლის პოზიციის დასაკავებლად). პალატა დამატებით განმარტავს, რომ მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. პალატა მიიჩნევს, რომ მარტოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძველად.

სწორედაც რომ დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთია, რომ მრეცხავის პოზიცია, თანამდებობა შემცირდა და რომ შტატების შემცირებას შედეგად სწორედ იმ პოზიციის შემცირება მოყვა, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული.

მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, ზემოაღნიშნულ გარემოებათა დამტკიცებით მოპასუხე დამსაქმებელი უნდა იყოს დაინტერესებული. რაც ნიშნავს იმას, რომ მოსარჩელეს კი არ უნდა ეშუამდგომლა სასამართლოს წინაშე იმ მტკიცებულებათა წარმოდგენა, რომელიც საბოლოო ჯამში სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა, არამედ თავად მოპასუხეს უნდა წარედგინა სასამართლოში ის მტკიცებულებები, რომელსაც მოსარჩელე მისგან ითხოვდა, სახელდობრ: მოპასუხის ინტერესში უნდა ყოფილიყო, რომ მას სასამართლოსათვის ერთ გვერდად ნაწარმოები 2016 წლის 24 ივნისის ბრძანება კიარ წარმოედგინა, არამედ რეორგანიზაციამდე არსებული საშტატო ნუსხა და გრაფიკი თანამდებობების სახელობითი მითითებით, რეორგანიზაციის შემდგომი რეალური სურათით, ასევე თანამდებობების, საშტატო განრიგის სახელობითი მითითებით, რათა მოპასუხეს გაექარწყლებინა მოსარჩელის მითითებები იმის თაობაზე, რომ სინამდვილეში არანაირ რეორგანიზაციას ადგილი არ ქონია,

შტატების შემცირებას სამუშაო ძალის შემცირება არ მოყვლია. . .

ვერც ერთი ზემოაღნიშნული გარემოება მოპასუხის მიერ დადასტურებული ვერ იქნა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. 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 მართლზომიერება. **მოცემულ შემთხვევაში, სს „გ-----მა“ ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, კერძოდ, იმის დამტკიცება, რომ 2016 წლის ივნისში ჩატარებულმა რეორგანიზაციამ ჭურჭლის მრეცხავის შტატის რეალური შემცირება გამოიწვია.** მოპასუხემ ვერც ნ----- დ-----ს კვალიფიკაციის არასაკმარისობა (შეუსაბამობა) დაადასტურა ჩამლაგებლის პოზიციასთან, რომლებიც მრეცხავის ფუნქციებსაც ასრულებენ. **აღნიშნული მიზნით, მოპასუხეს უნდა წარმოედგინა მინიმუმ იმ ფაქტის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ საქმის განხილვის ეტაპისათვის სადავო ჩამლაგებლის თანამდებობაზე დასაქმებულ პირს ის კომპეტენცია აქვს (განსხვავებული პროფესია, სპეციალიზაცია, კვალიფიკაცია, გამოცდილება და ა. შ.), რაც ნ----- დ-----ს არ გააჩნდა.**

სამართლებრივი დასაბუთება

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მოცემულია

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით. დასახელებული ნორმით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

შრომითი დავის განხილვისას სასამართლო აფასებს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად. დარღვეულია, თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ აქვს დისკრიმინაციის ფაქტს და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი არ იძლევა დასაქმებულის უპირობოდ გათავისუფლების შესაძლებლობას. უფრო მეტიც, ამგვარი დასკვნა წინააღმდეგობაშია შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას.

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცული უნდა იქნეს როგორც მითითებული ნორმით, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებანი და თავისუფლებანი, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არცოდნის შემთხვევაში.

განსახილველ შემთხვევაში, სამართლებრივი თვალსაზრისით უნდა შეფასდეს, თუ რამდენად დასაშვებია მარტოდენ რეორგანიზაცია დაედოს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად, მაშინ, როდესაც რეორგანიზაციას შტატების შემცირება არ მოყვლია და საქმის მასალებიდან არც სხვა ისეთი გარემოება ვლინდება, რაც რეორგანიზაციის შედეგებისადმი დასაქმებულის კვალიფიკაციურ თუ სხვა სახის შეუსაბამობაზე მეტყველებს.

დამსაქმებლის ნება, რეორგანიზაციის პროცესში პირთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ - ხელშეკრულების მოშლისათვის საკმარისი არ არის, დამსაქმებლის ეს უფლება შეზღუდულია. რეორგანიზაციის პროცესში პირის გათავისუფლების ნების გამოვლენით არ უნდა ირღვეოდეს პირის ძირითადი უფლებები და სამართლის ზოგადი პრინციპები. ნათლად უნდა ვლინდებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ნებისმიერი სამოქალაქო უფლება შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. ამასთან დამსაქმებლის უფლება თავისუფალი კონკურენციისა და სამეწარმეო ურთიერთობის ფარგლებში აირჩიოს დასაქმებული, ბოროტად არ უნდა იქნეს გამოყენებული. ასეთ შემთხვევაში უნდა გამოირიცხოს, შრომის კოდექსით დამსაქმებლისათვის მინიჭებული უფლების გამოყენების გზით შრომითი უფლების დარღვევა. ამასთან, მტკიცების ტვირთი ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება.

მოცემულ შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარე რეორგანიზაციაზე აპელირებს. პალატა მიიჩნევს, რომ თუ პირის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან, მხოლოდ რეორგანიზაციის საფუძვლით, მართლზომიერად იქნება მიჩნეული, ასეთ შემთხვევაში, **„რეორგანიზაცია“, რომელსაც არც უშუალოდ შტატის**

შემცირება მოყოლია და არც დასაქმებული პირის მიმართ წაყენებული საკვალიფიკაციო, თუ სხავ მოთხოვნების გაზრდა, ისეთივე უფლების ბოროტად გამოყენებაა, როგორიც პირის სამსახურიდან ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გათავისუფლება. პალატა აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაცია საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარი გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლება კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა, რომ რეორგანიზაციული ცვლილებით ნამდვილად შემცირდა მრეცხავის შტატი, რომ საწარმოს აღარ სჭირდებოდა იმ ფუნქციის მატარებელი მუშაკი, რომელზედაც ნ----- დ----- იყო დასაქმებული.

პალატა კიდევ ერთხელ მიაქცევს ყურადღებას იმ გარემოებას, რომ არც რეორგანიზაცია და არც შტატების შემცირება არ არის საკმარისი საფუძველი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლებისათვის, თუ ეს რეორგანიზაცია და შტატების შემცირება არ შეეხო უშუალოდ დასაქმებულის შტატს.

კონკრეტულ შემთხვევაში კი დაუდასტურებელია, რომ რეორგანიზაციას და შტატების შემცირებას რეალურად მოყვა მრეცხავის შტატის შემცირება, რადგან ე.წ. „ჩამლაგებლები“ სწორედ იმ ფუნქციებს ასრულებენ, რასაც ნ----- დ----- (ეს გარემოება მოწმეებმა დაადასტურეს პირველი ინსტანციის სასამართლო განხილვისას). ხოლო ის გარემოება, რომ ჩამლაგებელი სხვა ფუნქციითაც არის დაკავებული, ვიდრე მრეცხავი - მოპასუხემ ვერ დაადასტურა (მაგ.: ჩამლაგებლის სამსახურებრივი ინსტრუქციის წარმოდგენით და ა.შ).

შესაბამისად, არ დასტურდება უფლების გამოყენების მართლობიერება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარება, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

პალატა აქვე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიაღდა, 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.

პალატა თვლის, რომ კანონშესაბამისია ბათუმის საქალაქოს ასამართლოს 2017 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილება და არ არსებობს მისი გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა:

1. სს „გ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელი ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის სს „გ-----ის“ მიერ გადახდილია ბაჟი სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ;
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების 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.
5. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.
6. პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებულნი არიან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ სასამართლოში გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარების მიზნით.
7. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების დადგენილებითი ნაწილის მე-5-7 პუნქტებით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

მოსამართლე:

თამარ სვანიძე

