



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

**12 დეკემბერი, 2018 წელი
თბილისი**

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე - დიანა ბერეკაშვილი
სხდომის მდივანი – მარიამ ცისკარიშვილი**

აპელანტი - სს „რ-----ი“

წარმომადგენლები - გ----- კ-----ი, გ----- მ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - ნ----- დ-----ი

წარმომადგენლები - თ-----

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – რუსთავის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 ნოემბრის გადაწყვეტილება**

დავის საგანი – შრომის ურთიერთობის აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. მოსარჩელე ნ----- დ-----ი 1987 წლიდან გათავისუფლებამდე უწყვეტად მუშაობდა შპს „ა-----ში“ ს-----ს. 2015 წლის 1 აგვისტოს შპს "რ-----თან" განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე გათავისუფლების დღემდე მუშაობდა ა---- მ----ად და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1127,93 ლარს.

2. 2----- ბრძანებით ნ----- დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტდა

3. ნ----- დ-----მა სარჩელით მიმართა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას და მოითხოვა ბათილად იქნას ცნობილი 2----- ბრძანება ნ----- დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში; დაევალოთ სს „რ-----ს“ და სს „ე-----ს“ ნ----- დ-----ის აღდგენა მ-----ის პოზიციაზე; სს „რ-----ს“ და სს „ე-----ს“ დაეკისროთ ნ----- დ-----ისათვის იძულებით განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 10 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1127,93 ლარის ოდენობით.

3.1. მოსარჩელის პოზიცია

1987 წლიდან მუშაობდა შპს „ა-----ში, ხოლო 1994 წლიდან მუშაობდა ამ ს-----ავტოს-----. შრომით მოვალეობებს ყოველთვის ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა. დისციპლინური სახდელი არასდროს მიუღია. 2016 წლის 10 ნოემბერს ა-----ს სარემონტო სამუშაოების შესრულების დროს მასთან გამოცხადდა თანამშრომელი პ----- ბ-----ი და სთხოვა რამდენიმე ბიდონის გადატანაში დახმარება და თან ისიც უთხრა, რომ ხელმძღვანელმა ეს იცოდა. პ----- ბ-----ს მიეხმარა ბ-----ის მანქანაში ჩალაგებაში და ის ქარხნის ტერიტორიაზე ერთი ბოქსიდან მეორე ბოქსში გადაიტანეს მ-----ის პ----- ბ-----ის მანქანით, ბ-----ში რა იყო მოთავსებული მისთვის ცნობილი არ იყო. ამის შემდეგ გააგრძელა თავის სამუშაოს შესრულება. მეორე დღეს პოლიციამ ჩამოართვა ახსნა-განმარტება ამ ფაქტის გამო, რადგან ს----- ქონების ქურდობის ფაქტზე მიმდინარეობდა გამოძიება. 14 ნოემბერს საწარმოში გააფრთხილეს, რომ დროებით არ ევლო სამსახურში და ამ პერიოდის ხელფასი ჩაერიცხებოდათ. ნოემბრის ხელფასი არ ჩაერიცხა, რის მიზეზის გარკვევის დროს მას 13 დეკემბერს ჩაბარეს 21 ნოემბრით დათარიღებული ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის დებულების მე-6 მუხლის პირველ პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ეს დებულება კი მისთვის უცნობი იყო. შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 10 ნოემბერს მომხდარი ფაქტის გამო. პ----- ბ-----ი სასამართლოს განაჩენით ცნობილი იქნა დამნაშავედ ქურდობაში, ნ----- დ-----ის და დავით ბ-----ის დანაშაულის ამ ქმედებაში არ დგინდება განაჩენით, საწარმომ კი ისინი ქურდობაში მონაწილეებად მიიჩნია და ამის გამო გაათავისუფლა სამსახურიდან. მოსარჩელის განმარტებით, მისი მხრიდან სამუშაო ადგილის მიტოვებას ადგილი არ ჰქონია და რაიმე დანაშაული არ ჩაუდენია. 2016 წლის სექტემბრის თვეში შპს „რ-----ის“ მთელი ქონება შეიძინა სს „ე-----მა“, ხოლო ამჟამად ს----- მართვას ახორციელებს სს „რ-----ი“ იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე. ისინი შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტის საფუძველზე, შრომით ურთიერთობებში არიან შპს „რ-----ის“

უფლებამონაცვლები, რის გამოც უნდა დაევალოთ მოსარჩელის გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციაზე აღგენა და განაცდურის ანაზღაურება.

4. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხეებმა სარჩელი არ ცნეს შემდეგი საფუძვლების გამო: შპს „რ-----ის“ განმარტებით, 2016 წლის 10 ნოემბერს საწარმოში პ----- ბ-----მა ჩაიდინა ქურდობა, მან მიითვისა ს----- კუთვნილი ქონება, რაშიც მას დახმარება აღმოუჩინა ნ----- დ-----მა. მოსარჩელემ პ----- ბ-----ის თხოვნით მიატოვა სამუშაო ადგილი, მას დაეხმარა ბ-----ის გადატანაში ისე, რომ უშუალო ხელმძღვანელი არ გაუფრთხილებია. მართალია მის მიმართ განაჩენი გამოტანილი არ არის და იგი ბრალდებული არ ყოფილა, მაგრამ ამ ქმედებით მოსარჩელის მიმართ დამსაქმებლის ნდობა დაიკარგა, გაჩნდა ეჭვი მის კეთილსინდისიერებაში, რის გამოც მათ შორის შრომითი ურთიერთობა კვლარ გაგრძელდებოდა.

სს „ე-----ის“ განმარტებით, 2016 წლის სექტემბერში აუქციონზე შეიძინა შპს „რ-----ის“ ქონება. შპს „რ-----ის“ რეორგანიზაციის შედეგად სს „--- ი-----ი“ შექმნილი არ არის, ხოლო იურიდიული პირისგან ქონების შეძენა უფლებამონაცვლების საფუძველი არ არის. მოსარჩელე სს „ე-----ში“ დასაქმებული არ იყო, მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა არასდროს ყოფილა, რის გამოც მოსარჩელის მოთხოვნა სს „ე-----ისათვის“ სამუშაოზე აღდგენის ვალდებულების და განაცდურის დაკისრების შესახებ უსაფუძვლოა.

სს „რ-----ის“ განმარტებით, სს „--- ი-----თან“ დადებული იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე სამართავად გადაცემული აქვს ის ქონება, რაც სს „ე-----მა“ შეიძინა შპს „რ-----ისაგან“. ქონების შეძენა ან ქონების იჯარით მიღება უფლებამონაცვლებას არ წარმოშობს, შპს „რ-----ი“, როგორც იურიდიული პირის აგრძელებს არსებობას. მოსარჩელე სს „რ-----ის“ თანამშრომელი არ ყოფილა, შესაბამისად, მოპასუხე პასუხისმგებელი ვერ იქნება მის სამუშაოზე აღდგენაზე ან განაცდურის ანაზღაურებაზე.

5. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ნ----- დ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.

ბათილად იქნა ცნობილი შპს რ-----ის დირექტორის 2016 წლის 21 ნოემბრის №---- ბრძანება ნ----- დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში; სს "რ-----ს" დაევალა ნ----- დ-----ი აღადგინოს გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე - რ-----ის ს----- ა-----ო საამქროში ა-----ის მ-----ად. სს "რ-----ს"

დაეკისრა ნ----- დ-----ისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1 იანვრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 1127,30 ლარის ოდენობით; არ დაკმაყოფილდა ნ----- დ-----ის მოთხოვნა სს ე-----ისათვის სამუშაოზე აღდგენის, ბრძანების ბათილად ცნობის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების შესახებ. არ დაკმაყოფილდა ნ----- დ-----ის სარჩელი 2016 წლის 21 ნოემბრიდან 2017 წლის 1 იანვრამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ. შპს რ-----ს და სს რ-----ს დაეკისრათ ნ----- დ-----ისათვის სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება; სს «რ-----ს» დაეკისრა სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის 1217,48 ლარის გადახდა;

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება ემყარება შემდეგ დასკვნებს:

5.1. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

სადაო სამართლებრივი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულსა და დასაქმებულს შორის შრომის ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით განსაზღვრულია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები. ამ ნორმის მე-9 ნაწილის "დ" ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების ერთერთი არსებითი პირობაა დასაქმებულის თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე. ნ----- დ-----ი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს დასაქმებული იყო შპს „ა-----ში“ ა----- მ-----ის პოზიციაზე განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის საფუძველზე. ამ ნორმის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას იწვევს შრომითი მოვალეობის არა ყოველგვარი,

არამედ უხეში დარღვევა. დასაქმებულის პრეტენზიის ფაქტობრივი საფუძვლები, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომა არის თუ არა უხეში დარღვევა უნდა შეფასდეს სადაო შრომითი ურთიერთობის თავისებურების გათვალისწინებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. ამ ნორმით დადგენილია ვალდებულებითი ურთიერთობის ძირითადი პრინციპი, რომლის მიხედვით, ვალდებულება უნდა შესრულდეს უპირობოდ, ჯეროვნად - დათქმულ ვადაში და ადგილას. ვალდებულების კეთილსინდისიერად შესრულების პრინციპი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შრომით ურთიერთობაში, რადგან დასაქმებულმა შრომითი ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებული ვალდებულებები უნდა შეასრულოს გულისხმიერად, გულმოდგინედ, კანონმდებლობით და დასაქმებულის მიერ დადგენილი მოთხოვნების დაცვით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების შეფასებისათვის უნდა დადგინდეს ორი გარემოება: 1) მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია თუ არა მისი სამსახურებრივი მოვალეობა. 2) ჩადენილი დარღვევის ადექვატური ზომა არის თუ არა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომითი მოვალეობის დარღვევის სიმძიმის შესაფასებლად უნდა გაანალიზდეს და განიმარტოს შრომის სამართლის სფეროში მოქმედი ეროვნული და საერთაშორისო აქტების დებულებათა შინაარსი, ამ აქტებით როგორ არის განმარტებული შრომის უფლების, შრომითი ურთიერთობის მნიშვნელობა და არსი.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მიხედვით, 1. შრომა თავისუფალია; 2. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. აკრძალულია მონოპოლიური საქმიანობა, გარდა კანონით დაშვებული შემთხვევებისა. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. შრომის უფლების არსის ანალიზისათვის მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (მიღებულია 1948 წლის 10 დეკემბერს, საქართველოში ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით). დეკლარაციის 23-

ე მუხლის თანახმად, 1. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. 2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, მათ შორის აღიარებულია შრომის უფლება, რაც ამ უფლების განსაკუთრებულ მნიშვნელობას უსვამს ხაზს.

„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველოც), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოუდგენელია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება“. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით, „შრომა თავისუფალია“, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“ (გადაწყვეტილება N2/4-24,28.02.1997).

საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე „მოქმედი კონსტიტუციურ-სამართლებრივი წესრიგი შრომის უფლების დაცვის სფეროში სოციალური სახელმწიფოს მიერ გაცილებით მეტის უზრუნველყოფას ითვალისწინებს, ვიდრე ეს იძულებითი შრომის არდაშვებაა. კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი, რა თქმა უნდა, იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისაგან, რაც ადამიანის ღირსების ხელყოფას წარმოადგენს.

კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განხორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას“ (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007. საქმე საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ).

შრომითი ურთიერთობის საკითხებს არეგულირებს ასევე სპეციალურად ამ სფეროს მოსაწესრიგებლად შემუშავებული საერთაშორისო აქტები. კერძოდ, 1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1982 წელს მიღებული N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). ამ კონვენციასთან საქართველო მიერთებული არ არის, თუმცა ამ კონვენციის დებულებებთან შესაბამისობასია შრომის კოდექსი, რის გამოც შრომის კოდექსის ნორმების განმარტებისათვის საკმაოდ საყურადღებოა ამ კონვენციის დებულებები.

აღნიშნული კონვენციიდან გამომდინარეობს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპი, რაც ასევე საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი პრინციპია, რადგან გათვალისწინებულია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომის ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო.

კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება ს-----, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

ამდენად, კონვენცია შეიცავს შრომის სამართალურთიერთობაში მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპს, რომლის მიხედვით დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის სათანადო საფუძვლის არსებობა. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევა.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების

მიზნით, მხარეები ვალდებულებებას იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე ს----- შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულებას იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ქარტიის ეს ნორმა საქართველოში სავალდებულოდ აღიარებული არ არის, თუმცა საქართველოს შრომის კოდექსი ქარტიის ამ დებულებების შესაბამისად იცავს დასაქმებულის უფლებას, რადგან ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტას შინაგანაწესის ან შრომის ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო, ასევე ადგენს დამსაქმებლის ამგვარი გადაწყვეტილების გასაჩივრების შესაძლებლობას და წესებს.

ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მე-4-მე-7 პუნქტების საფუძველზე დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს, რაც ასევე გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის ჩადენილი დარღვევისათვის შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული სასჯელი. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა უნდა ეფუძნებოდეს დამსაქმებლის მიერ გამოკვლეულ, სათანადოდ დადასტურებულ გარემოებებს, რაც მიუთითებს შრომითი მოვალეობის არსებით დარღვევაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას იწვევს შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევა, ხოლო დარღვევის სიმძიმე უნდა შეფასდეს შრომის სამართალში მოქმედი Ultima Ratio - ს პრინციპის საფუძველზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული უხეშ დარღვევად დასაქმებულის ქმედება უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის, დამდგარი შედეგის

თვალსაზრისით, დასაქმებულის ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირით. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ უნდა დაადგინოს არის თუ არა გათავისუფლება ჩადენილი დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური ზომა. დასაქმებულისათვის შრომით-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების მიზანია არსებული ვითარების გამოსწორება, დასაქმებული მუშაკის კვალიფიკაციას ამაღლება. შესაბამისად, დამსაქმებელმა უნდა შეარჩიოს დისციპლინური ზემოქმედების ისეთი ზომა, რაც დასაქმებულს აიძულებს უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას, ასევე სხვა დასაქმებულებზე მოახდენს პრევენციულ ზეგავლენას, მათ შეუქმნის უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას.

ნ----- დ-----ის მიმართ დასაქმებულის პრეტენზია მდგომარეობს იმაში, რომ მან ჩაიდინა ს----- ქონების ქურდობა, რაც გამამტყუნებელი განაჩენით დადგენილი არ არის და ამ პრეტენზიის გამო მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ბათილი ნების გამოვლენაა, რადგან ეწინააღმდეგება კანონს.

შპს „რ-----ი“ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად ასევე მიუთითებს დისციპლინური წესდების 6.5 მუხლის „დ“ პუნქტს, რომლის მიხედვით, დასაქმებულის დათხოვნა გათვალისწინებულია მუშაკის ისეთი ბრალეული ქმედების გამო, რომელიც ადმინისტრაციის მხრიდან ქმნის მუშაკის მიმართ ნდობის დაკარგვის საფუძველს. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედება - პ----- ბ-----ის თხოვნით ბ-----ის გადატანა ს----- ტერიტორიის ერთი ნაწილიდან მეორე ნაწილში, თუნდაც ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე, არ შეიძლება მიჩნეული იქნას იმგვარ ქმედებად, რაც შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზანშეწონილობას ეჭვქვეშ აყენებს. ეს ქმედება დამსაქმებლის მიერ მიჩნეულია ქურდობაში ხელშეწყობად, ქურდობაში მონაწილეობად, სწორედ ამ გარემოების გამო დამსაქმებლის განმარტებით მას დაეკარგა ნდობა დასაქმებულის მიმართ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობაა. მაგრამ ნდობა მხოლოდ დამსაქმებლის სუბიექტური მოსაზრებებით არ უნდა განისაზღვრებოდეს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში იგი უნდა ემყარებოდეს დამსაქმებლის მიერ ჩადენილი ქცევის ხასიათს, დასაქმებულის შრომითი მოვალეობის მნიშვნელოვან დარღვევას, დასაქმებულის აშკარად არაკეთილსინდისიერ ქცევას.

ს----- შინაგანაწესის მიხედვით, ადმინისტრაციის მხრიდან ნდობის დაკარგვის საფუძველად მითითებულია დასაქმებულის მიერ ბრალეული ქმედების ჩადენა. ამავედროულად ეს ქმედება დამსაქმებლის მიერ მიჩნეულია დანაშაულის ჩადენად, რის გამოც გამამტყუნებელი განაჩენის არარსებობის

პირობებში 2016 წლის 10 ნოემბერს მომხდარი ფაქტის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დისციპლინური წესდების 6.5. პუნქტის საფუძველზე დაუსაბუთებელია.

2016 წლის 10 ნოემბერს მომხდარი ფაქტის გამო ს----- მიადგა მატერიალური ზიანი, რომელიც არ არის გამოწვეული უშუალოდ ნ----- დ-----ის შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევით. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელემ არასათანადო გულისხმიერება გამოიჩინა მისი სამსახურებრივი მოვალეობის მიმართ, რადგან მისი უშუალო მოვალეობა - ა---- შეკეთების პროცესი შეწყვიტა უშუალო ხელმძღვანელისთვის შეუტყობინებლად, მაგრამ მას სამუშაო ადგილი - ს----- ტერიტორია არ მიუტოვებია, მომხდარი დანაშაულის ჩადენაში არ მონაწილეობდა.

ნ----- დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების შესაფასებლად მნიშვნელოვანია იმის აღნიშვნა, რომ მას დაეკისრა ისეთივე მკაცრი დისციპლინური სახდელი, როგორიც დამსაქმებელმა გამოიყენა პ----- ბ-----ის მიმართ, რომლის მიმართ ს----- ქურდობის ფაქტზე გამოტანილია გამამტყუნებელი განაჩენი. ამდენად, მოსარჩელეს დაეკისრა ისეთივე შრომითი პასუხისმგებლობა, როგორც დანაშაულის ჩამდენ პირს. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით დადგენილ უფლებათა კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს, რაც შრომით ურთიერთობაში გულისხმობს სამართლიან მოპყრობას დასაქმებულის ინტერესებისადმი და მისთვის დარღვევის შესაბამისი, გადაცდომის თანაზომიერი სახდელის დაკისრებას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არის დასაქმებულის დასჯის უკიდურესი ზომა, რასაც მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევაში უნდა მიმართოს დამსაქმებელმა. როცა შეუძლებელია დასაქმებულს მიანდონ საქმიანობის გაგრძელება, რადგან ჩადენილი დარღვევის მნიშვნელობის, გამოწვეული შედეგის გამო აშკარად შეუძლებელია დასაქმებულმა გააგრძელოს წინანდელი საქმიანობა ან სხვა სამუშაო შეასრულოს იმავე დამსაქმებლისათვის. ამდენად, დისციპლინური სასჯელის დაკისრება იქნება უშედეგო და არც სხვა დასაქმებულებს შეუქმნის უკეთესად მუშაობის მოტივაციას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო შრომის უფლების გარკვეულ გამოვლინებებს აქცევს ადამიანის უფლებათა და ფუნდამენტურ თავისუფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება

ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“;

საქმეში „ფერნანდეს მარტინესი ესპანეთის წინააღმდეგ“ (2014 წლის 12 ივნისის გადაწყვეტილება) სტრასბურგის სასამართლოს დიდმა პალატამ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დავაში კონვენციის მე-8 მუხლი შესაბამისია, ვინაიდან ის ეხება მომჩივანის უფლებას გააგრძელოს მისი პროფესიული ცხოვრება, მისი უფლება ოჯახური ცხოვრების პატივისცემისა და მისი უფლება ოჯახური ცხოვრება იყოს ღია. ამავე გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ „მე-8 მუხლიდან პირდაპირ არ გამომდინარეობს ზოგადი დასაქმების უფლება ან ფიქსირებული ვადით კონტრაქტის განახლება, მაგრამ სასამართლოს წარსულში ჰქონია შემთხვევა გამოეყენებინა მე-8 მუხლის შესაბამისობის საკითხი დასაქმების სფეროსთან. შესაბამისად ის ადგენს, რომ „პირადი ცხოვრება“ ფართო მცნებაა და არ აქვს ამომწურავი განმარტება (იხილეთ, სხვა საქმეებთან ერთად, შუთი (Schüth), ზემოთ ციტირებული, § 53). ძალიან ვიწრო დამოკიდებულება იქნება „პირადი ცხოვრების“ ცნების მიმართ, თუ მას მხოლოდ „შიდა წრით“ შემოვფარგლავთ, რომელშიც ინდივიდუალური პირი შეიძლება პირად ცხოვრებას ატარებდეს ისე როგორც იგი არჩევს და სრულად გამოირიცხოს აქედან გარე სამყარო, რომელიც არ იქნება ამ ვიწრო წრის შიგნით განხილული (იხილეთ ნეიმეთის გერმანიის წინააღმდეგ (Niemietz v. Germany), 16 დეკემბერი 1992, § 29, სერიები ა no. 251-B); სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით არ არსებობს მიზეზი ან პრინციპი იმისა თუ რატომ უნდა მოხდეს პროფესიული საქმიანობის გამორიცხვა „პირადი ცხოვრების“ მცნებიდან (იხილეთ ბიგაევა საბერძნეთის წინააღმდეგ (Bigaeva v. Greece), no. [26713/05](#), § 23, 28 მაისი 2009, და ოლექსანდრე ვოლკოვი უკრაინის წინააღმდეგ (Oleksandr Volkov v. Ukraine), no. [21722/11](#), §§ 165-67, ECHR 2013). პირის პროფესიული ცხოვრებაზე დაწესებული შეზღუდვა შესაძლოა ჩაჯდეს მე-8 მუხლის ფარგლებში, როდესაც ისინი გამოძახილს ჰპოვებენ იმაზე თუ როგორ აყალიბებს პირი საკუთარ სოციალურ იდენტობას სხვებთან ურთიერთობების ჩამოყალიბების გზით. ამასთანავე, პროფესიული ცხოვრება ხშირად პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებულია, განსაკუთრებით კი მაშინ როდესაც პირადი ცხოვრების ფაქტორები, მათი მკაცრი გაგებით, მიჩნეულია კვალიფიციურ კრიტერიუმად ამ კონკრეტული პროფესიისთვის (იხილეთ ოზპირანი თურქეთის წინააღმდეგ (Özpınar v. Turkey), #. [20999/04](#), §§ 43-48, 19 ოქტომბერი 2010). პროფესიული ცხოვრება შესაბამისად წარმოადგენს პირის და სხვების ინტერაქციის ზონას, რომელიც საჯარო კონტაქტის ფარგლებშიც კი შეიძლება განხილული იყოს „პირად ცხოვრებად“ (see *Mółka v. Poland* (dec.), no. [56550/00](#), ECHR 2006-IV).

ამდენად, შრომის უფლება, პროფესიული საქმიანობა პიროვნების იდენტობის განმსაზღვრელი ერთერთი მნიშვნელოვანი სფეროა, რის გამოც საერთაშორისო

სასამართლო პროფესიულ ცხოვრებას პირადი ცხოვრების ნაწილად განიხილავს. კონვენციის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, დაუშვებელია ამ უფლების განხორციელებაში საჯარო ხელისუფლების ჩარევა, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ასეთი ჩარევა ხორციელდება კანონის შესაბამისად და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების, საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ან ქვეყნის ეკონომიკური კეთილდღეობის ინტერესებისათვის, უწყსრიგობის ან დანაშაულის თავიდან ასაცილებლად, ჯანმრთელობის ან მორალის თუ სხვათა უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გზით დამსაქმებელი ერევა არა მარტო დასაქმების სფეროში, არამედ გარკვეულწილად წყვეტს დასაქმებულის პირადი ცხოვრების მნიშვნელოვან საკითხს, რის გამოც დამსაქმებელმა სათანადოდ უნდა დაუსაბუთოს დასაქმებულს მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონკრეტული მიზეზები. ეს მიდგომა მნიშვნელოვანია განსახილველ საქმეში, რადგან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ დანაშაულის ჩადენის მოტივით, რაც მისი შემდგომი დასაქმებისათვის შემაფერხებელი მნიშვნელოვანი ფაქტორია და ნეგატიურად აისახება მის არა მარტო შრომით საქმიანობაზე, არამედ პირად ცხოვრებაზე.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოცემული ბრძანება ბათილია, რადგან ამ ნორმის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაში დასაქმებულის ინიციატივით ნ----- დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ცალმხრივი ნების გამოვლენა დაუსაბუთებელია, არ არის გამოწვეული მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევით, 2016 წლის 21 ნოემბრის ბრძანება არ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტს, რის გამოც იგი ბათილია.

სასამართლოს ბრძანების ბათილობასთან დაკავშირებით უსაფუძვლოდ მიაჩნია მოსარჩელის პოზიცია, რომლითაც მოითხოვს სს „ე-----“ დაეკისროს ბრძანების ბათილად აღიარება. მართალია, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს სს „--- ი-----ი“ წარმოადგენდა ს----- ქონების მესაკუთრეს, მაგრამ მოპასუხე ს----- ქონების და ს----- პროცესების მართვაში არ მონაწილეობდა, მას არ მიუღია სადაო ბრძანება, რის გამოც სადაო ბრძანების ბათილობის მოთხოვნის წარდგენა მის მიმართ უსაფუძვლოა.

5.2. სასამართლომ მიაჩნია, რომ ნ----- დ-----ის სამუშაოზე აღდგენა უნდა დაევალოს სს „რ-----ს“, რადგან იჯარის

ხელშეკრულების საფუძველზე იგი ახორციელებს სს „ე-----ის“ მიერ შეძენილი შპს „რ-----ის“ ს----- მართვას და პასუხისმგებელია საწარმოში დასაქმების პოლიტიკაზე.

ნ----- დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა ბათილია, რის გამოც წამოჭრილია მოსარჩელის შრომითი უფლებების აღდგენის საკითხი.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით დადგენილია რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, 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. ამდენად, შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში სასამართლო ვალდებულია დაადგინოს მოსარჩელის შრომითი უფლებების აღდგენის ღონისძიებები.

მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განმარტებულია შემდეგი: დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015წ.).

ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში შრომითი უფლებების აღდგენის უმთავრესი და უპირატესი ღონისძიებაა მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოფილი უნდა იქნას ტოლფას სამუშაოზე მისი დასაქმება, ხოლო ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში კომპენსაციის გადახდა.

ნ----- დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნების გამოვლენა ბათილია, ხოლო დავის გადასაწყვეტად სასამართლომ უნდა გამოიკვლიოს შესაძლებელია თუ არა მოსარჩელის პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენა, ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში განსაზღვროს სხვა რომელია ამ თანამდებობის ტოლფასი - ფუნქციურად მსგავსი და ისეთივე ანაზღაურების ან შრომის ანაზღაურებით უმნიშვნელოდ განსხვავებული თანამდებობა.

მოსარჩელე სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლად მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტს, რომლის მიხედვით, ამ მუხლის 1⁴ პუნქტის მოქმედება არ ვრცელდება მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.

ამ მუხლის 1⁴ პუნქტის მიხედვით, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები. (12.06.2013. N729)

მოსარჩელე ნ----- დ-----ი ერთ სამუშაო ადგილას მუშაობდა 1987 წლიდან. მოსარჩელის შრომითი საქმიანობის განმავლობაში, რამდენჯერმე შეიცვალა მისი დამსაქმებელი, თუმცა შრომის არსებითი პირობები არ შეცვლილა. მოსარჩელის შრომის წიგნაკის თანახმად, იგი დასაქმებული იყო სს ა-----ში, სს „ე-----ი-----ში“, შპს „კ-----“-ში და შპს „რ-----ში“. მისი სამუშაო პოზიცია იყო „მ-----ი“, რაც ამ პერიოდისათვის უცვლელი იყო. დამსაქმებელი შეიცვალა ს----- ქონების გასხვისების გამო. მოსარჩელის სამუშაო პოზიცია იყო მ-----ის თანამდებობა, ხოლო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დასაქმებული იყო ა---- მ-----ად განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე.

აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება გამოსცა შპს „რ-----მა“, რომელთანაც ასევე დადებული იყო შრომის ხელშეკრულება, თუმცა ამ დროს შპს „რ-----ი“ ს----- ქონების მესაკუთრე აღარ იყო და მისი ქონება სრულად გასხვისებული იყო სს „--- ი-----ზე“. შპს „რ-----ის“ უფლებები ამ ქონებაზე წარმოიშვა მესაკუთრესთან დადებული იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე, ს----- მართვას აგრძელებდა მესაკუთრესთან დადებული იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე.

შპს „რ-----ი“ ს----- იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე მართავდა 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, ხოლო 2017 წლის იანვრიდან ს----- მართავს სს „რ-----ი“.

დავის გადაწყვეტისათვის და შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტით სადაო ურთიერთობის კვალიფიკაციისათვის მნიშვნელოვანია ის გარემოება, სს „--- ი-----მა“ საკუთრებაში მიიღო და იჯარით სს „რ-----ს“ გადასცა აუქციონზე შეძენილი შპს „რ-----ის“ მთელი მატერიალური აქტივები, მათ შორის, უძრავ-მოძრავი ქონება, საწარმოო დანადგარები, წარმოებისათვის განკუთვნილი მთელი ქონება, ხოლო საწარმოო საქმიანობა უწყვეტად გაგრძელდა. იჯარის ხელშეკრულებების დადების მიზანიც იყო საწარმოო პროცესის უწყვეტობის და საწარმოს საქმიანობის პროფილის შენარჩუნება, რადგან იჯარის ხელშეკრულების ერთერთი პირობაა მოიჯარის მიერ შესაბამისი ლიცენზიების ფლობა.

არც სს „--- ი-----ს“ და არც სს „რ-----ს“ არ მიუღიათ გადაწყვეტილებები საწარმოს საქმიანობის სახეობის, დასაქმების პოლიტიკის შეცვლის თაობაზე, არ განუხორციელებიათ საწარმოში არსებული თანამდებობების ფუნქციური ან სტრუქტურული ცვლილებები. ამის დამადასტურებელი მტკიცებულებები მოპასუხეებს არ წარმოუდგენიათ.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁴ და 1⁵ პუნქტების შესაბამისად, დამწყებ საწარმოდ არ მიიჩნევა ის მეწარმე სუბიექტი, რომელიც სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის საფუძველზეა შექმნილი. სს „ე-----ი“ დაფუძნებულია 2016 წლის 10 აგვისტოს, ხოლო სს რ-----ი დაფუძნებულია 2016 წლის 13 სექტემბერს.

შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის მიზნიდან გამომდინარე ს----- შემძენი ან ს----- მართვაზე პასუხისმგებელი პირი შრომით ურთიერთობაში არის წინა დამსაქმებლის უფლებამონაცვლე და ს----- გასხვისება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს არ წარმოადგენს.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტის დებულებას განაპირობებს შრომით

სამართალში არსებული პრინციპი, რომლის შესაბამისადაც, დასაქმებულთან ურთიერთობებში დამსაქმებლის შეცვლა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ არის, ვინაიდან დასაქმებულს, ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვადაში, ხოლო, თუ იგი უვადოდ არის დასაქმებული, უვადოდ, შრომით ურთიერთობაში ყოფნის მართლზომიერი საფუძველი გააჩნია იქამდე, სანამ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ხელშეკრულებით ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძველი არ გამოვლინდება. აღნიშნულ პრინციპს იზიარებს საქართველოს შრომის კოდექსი.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁴ და 1⁵ პუნქტები შეეხება ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებულ დამსაქმებლისათვის დაწესებულ საშელავათო წესებს, მაგრამ ეს ნორმა მხოლოდ შრომის ხელშეკრულების ვადის საკითხის გადაწყვეტაზე ვერ გავრცელდება. ამ ნორმის შინაარსის გაანალიზებისათვის გასათვალისწინებელია ასევე შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ნ“ ქვეპუნქტის ის მოთხოვნა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის დაწყებაა. ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ს----- ლიკვიდაციის პროცესის დაწყება, ხოლო თუ ს----- მატერიალური აქტივები სხვა საწარმომ შეიძინა და ს----- ფუნქციონირება, საწარმოო პროცესი გრძელდება, ეს იწვევს შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებლის შეცვლას და შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას. ამ შემთხვევაში შპს „რ-----ის“ ლიკვიდაციის პროცესი, მისი გადახდისუუნარობის საქმე შეწყდა, იგი როგორც იურიდიული პირი რეგისტრირებულია, თუმცა მოსარჩელის სამუშაო ადგილი, ქ-----ში მდებარე ა----- ქ-----ი წარმოებისათვის საჭირო მთელი მატერიალური ქონება გასხვისებულია და მისი მესაკუთრეა სს „ე-----ი“, ხოლო ამ ქონებას და საწარმოო საქმიანობას ხელმძღვანელობს სს „რ-----ი“. ამდენად, ქონების გასხვისების გამო შპს „რ-----ი“ აღარ ახორციელებს ს----- მართვას, ის სამუშაო ადგილი, სადაც მოსარჩელე იყო დასაქმებული შპს „რ-----ის“ კომპეტენციის სფეროში აღარ არის.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხებმა სს „ე-----მა“ და სს „რ-----მა“ აღძრეს შუამდგომლობა მათი არასათანადო მოპასუხედ აღიარების შესახებ იმ საფუძველით, რომ მოსარჩელე მათთან შრომით ურთიერთობაში არ იმყოფებოდა და სამსახურში აღდგენაზე პასუხისმგებლები არ არიან.

უდაოა ის ფაქტი, რომ მოპასუხეები "მეწარმეთა შესახებ კანონის" მე-14⁴ მუხლის საფუძველზე შპს „რ-----ის“ უფლებამონაცვლეები არ არიან, რადგან შპს „რ-----ის“ შერწყმა, გაყოფა ან გარდაქმნა არ განხორციელებულა.

მოსარჩელე სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის საფუძველად მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტს, რაც საკორპორაციო

სამართლის შინაარსით უფლებამონაცვლეობას არ გულისხმობს, რადგან ამ ნორმით გათვალისწინებული გარემოებები გარდა რეორგანიზაციის საფუძველზე ს----- შექმნისა, არის მეწარმე სუბიექტის არსებობა სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.

ამდენად, ეს ნორმა ვრცელდება ასევე მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც შექმნილია სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.

მართალია სს „ე-----ი“ არის შპს „რ-----ის“ კუთვნილი ქონების მესაკუთრე, მაგრამ მას იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე ს----- მართვის უფლებამოსილება გადაცემული აქვს სს „რ-----ისათვის“ და იგი ამის გამო ს----- მართვაში არ მონაწილეობს. იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე ს----- მართავს სს „რ-----ი“.

დავის გადაწყვეტისათვის უმნიშვნელოვანესია იმის შეფასება, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტის მოქმედება ვრცელდება თუ არა წინანდელი ს----- მიერ გათავისუფლებული დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნაზე იმ ს----- მიმართ, რომელმაც შეიძინა საწარმო ან მართავს ს-----
-.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის მიზნებიდან გამომდინარე ს----- შემძენი ან ს----- მმართველი მეწარმე სუბიექტი წარმოადგენს წინა დამსაქმებლის უფლებამონაცვლეს, რაც თავად შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტიდან გამომდინარეობს. ამ ნორმის შინაარსში მითითებულია, რომ დამწყებ საწარმოდ არ მიიჩნევა მეწარმე სუბიექტი, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე. ს----- რეორგანიზაცია უფლებამონაცვლეობის წარმოშობის საფუძველია, რაც გულისხმობს რეორგანიზაციამდე წარმოშობილი უფლებებისა და მოვალეობების გადასვლას რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ საწარმოზე. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტით, შრომითი ურთიერთობის მიზნებიდან გამომდინარე ს----- რეორგანიზაციის ტოლფას ფაქტად არის შეფასებული ს----- აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემა ან ს----- ქონების მიღება თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.

აღნიშნული გარემოებების გამო, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტში მითითებული გარემოებების წარმოშობის შემთხვევაში ქონების შემძენი ან სარგებლობაში მიმღები პირი არის წინა დამსაქმებლის უფლებამონაცვლე, უფლებამონაცვლეობა კი ნიშნავს, წინამორმედი პირის უფლებებისა და მოვალეობების სრული მოცულობით გადაცემას, რის შედეგად უფლებამონაცვლე კრედიტორების წინაშე პასუხს აგებს ისე, როგორც მისი

წინამორბედი პირი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ამგვარი განმარტება მითითებულია თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 6 აგვისტოს განჩინებაში, რომელიც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 15 დეკემბრის განჩინებით მიჩნეულია დაუშვებლად. ამდენად, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ გაზიარებულია სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაში გამოთქმული ეს მოსაზრება.

სასამართლოს მიაჩნია, სს „ე-----ის“ მიმართ სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნა უსაფუძვლოა, რადგან იგი შპს „რ-----ის“ ს----- ქონების მართვას არ ახორციელებს და ამ საწარმოში დასაქმებულებთან შრომით ურთიერთობაზე პასუხისმგებელი არ არის, რადგან იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე ს----- ქონება გადასცა სს „რ-----ს“ საწარმო „რ-----ის“ მიერ განხორციელებული საქმიანობის იდენტური საქმიანობისათვის გამოყენების მიზნით. იჯარის ხელშეკრულება საწარმოში დასაქმების პოლიტიკაზე დებულებას არ შეიცავს. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ს----- საქმიანობა მოიცავს საწარმოში დასაქმებულებთან სამართლებრივ ურთიერთობასაც, რადგან მეწარმე იურიდიული პირი საწარმოში დასაქმებულები პირების მეშვეობით საქმიანობს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სს „რ-----ის“ მოსაზრება მისი არასათანადო მოპასუხედ აღიარების შესახებ არ გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტიდან, რადგან ს----- „რ-----ის“ ქონების იჯარით მიღების გამო მართავს, რის გამოც შრომით ურთიერთობაში წარმოადგენს შპს „რ-----ის“ უფლებამონაცვლეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; გ) სამუშაო ადგილი; დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

ამდენად, შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობაა სამუშაო ადგილი და თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე. ნ----- დ-----ის სამუშაო ადგილი გათავისუფლებამდე იყო ქ-----ში მდებარე შპს „რ-----ის“ კუთვნილი საწარმო, სადაც დასაქმებული იყო ა---- მ-----ის პოზიციაზე. მოსარჩელის სამუშაო ადგილი და მისი თანამდებობის ფუნქცია არ შეცვლილა, რადგან ს----- საქმიანობის სახე, ს----- ფუნქცია არ შეცვლილა შპს „რ-----ის“ მატერიალური აქტივების სრულად

რეალიზაციის მიუხედავად. საწარმო უწყვეტად აგრძელებს წინანდელ საქმიანობას, ხოლო ს----- მმართველ იურიდიულ პირს ს----- სტრუქტურული ცვლილებები, საწარმოში არსებული თანამდებობების ფუნქციების ცვლილება არ განუხორციელებია.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტის საფუძველზე, სს "რ-----ი" წარმოადგენს შპს "რ-----ში" დასაქმებულებთან შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში შპს "რ-----ის" უფლებამონაცვლეს იმ საფუძველით, რომ მას აქვს გადაცემული ს----- მატერიალური აქტივები სრულად და ს----- ფუნქციონირებას იგი უზრუნველყოფს. ამავე იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე იგი ახორციელებს იმავე საქმიანობას, რასაც შპს "რ-----ი".

შპს „რ-----ის“ მატერიალური აქტივების სრულად გასხვისების მიუხედავად, მოსარჩელესთან რომ შრომითი ურთიერთობა არ შეწყვეტილიყო, იგი შრომით საქმიანობას უწყვეტად გააგრძელებდა სს "რ-----თან", რადგან ეს უკანასკნელი მართავს ს-----, რომლის საქმიანობის სფერო უცვლელია. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁵ პუნქტით შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობისათვის დადგენილი უფლებამონაცვლეობის პრინციპის გათვალისწინებით, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე თანამდებობაზე აღდგენა უნდა დაევალოს სს „რ-----ს“.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ს----- შემძენი მეწარმე სუბიექტია და უფლებამოსილია გაატაროს მისი სამეწარმეო საქმიანობის ეფექტურობის გაუმჯობესებისათვის საჭირო ღონისძიებები, რაც შეიძლება მოიცავდეს ასევე ს----- საშტატო რეორგანიზაციას, დასაქმებულთა რიცხოვნობის შემცირებას ან დასაქმებულთა ფუნქციურ ცვლილებებს. იჯარის ხელშეკრულების პირობაა შპს „რ-----ის“ საქმიანობის იდენტური საქმიანობის შესრულება, ხოლო ს----- სტრუქტურაში ცვლილებების განხორციელების დამადასტურებელი მტკიცებულებები საქმეში წარმოდგენილი არ არის. მოპასუხეს არ მიუთითებია, რომ საწარმოში ა---- მ-----ის ან ამ ფუნქციის მსგავსი ფუნქციის თანამდებობა აღარ არსებობს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 14-ელი და 15-ელი პუნქტებისა და ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ნ“ ქვეპუნქტის შინაარსობრივი, ლოგიკური და სისტემური ანალიზიდან გამომდინარეობს, რომ შრომით სამართლებრივი მიზნებისათვის, სს „რ-----ი“ არის შპს რ-----ის უფლებამონაცვლე და მას უნდა დაევალოს მოსარჩელის აღდგენა მისი დასაქმების ადგილზე და ფუნქციით - ა---- მ-----ის თანამდებობაზე.

5.3. მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ:

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. ამდენად, განაცდური არის თანხა, რომელსაც პირი მიიღებდა მისი დასაქმების შემთხვევაში. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა მას დაევალება დასაქმებულის აღდგენა პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა სს «ე-----ისათვის» იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ, რადგან იგი არ მონაწილეობს ს----- საქმიანობის ხელმძღვანელობაში და მოსარჩელის დასაქმებაზე პასუხისმგებელი მეწარმე სუბიექტი არ არის.

სს "რ-----ს" უნდა დაეკისროს იძულებით განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1 იანვრიდან, რადგან იგი 2017 წლის 1 იანვრიდან ს----- მესაკუთრესთან დადებული იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე ხელმძღვანელობს ს----- საქმიანობას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის საფუძველზე იძულებით მოცდენად მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას დამსაქმებლის ბრალით. ამ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა არამართლობიერად შეწყდა 2016 წლის 21

ნოემბერიდან ამ დღიდან შრომის ანაზღაურების მიუღებლობით მოსარჩელე ზიანს განიცდის და შრომის კოდექსის ზემოთაღნიშნული ნორმის საფუძველზე წარმოეშვა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება, მაგრამ 2017 წლის 1 იანვრამდე მისი დასაქმების საკითხში პასუხისმგებელი არ არის არც სს ე-----ი და არც სს რ-----ი, რადგან 2017 წლის 1 იანვარამდე ს----- იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე მართავდა შპს რ-----ი, ამდენად, ამ პერიოდის შრომის ანაზღაურების გადახდაზე და შესაბამისად იძულებითი განაცდურის გადახდაზე პასუხისმგებელია შპს რ-----ი. მოსარჩელეს შპს რ-----ის მიმართ ასეთი მოთხოვნა არ აღუძრავს, რის გამოც მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას 2016 წლის 21 ნოემბრიდან 2017 წლის 1 იანვრამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე, ხოლო 2017 წლის 1 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდში მოსარჩელისთვის იძულებითი განაცდურის გადახდა უნდა დაეკისროს იმ მეწარმე სუბიექტს, ვინც მართავს ხელმძღვანელობს ს----- საქმიანობას - სს „რ-----ს“. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1127,93 ლარს, რის გამოც სს რ----- ---ს უნდა დაეკისროს მოსარჩელისათვის 2017 წლის 1 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1127,93 ლარის გადახდა.

6. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 ნოემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა სს „რ-----მა“.

6.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლო გადაწყვეტილებაში მიუთითებს, რომ ნ----- დ-----ის სამუშაოზე აღდგენა უნდა დაევალოს სს „რ-----ს“, რადგან იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე იგი ახორციელებს სს „ე-----“ის მიერ შეძენილი შპს „რ-----ის“ ს----- მართვას და პასუხისმგებელია საწარმოში დასაქმების პოლიტიკაზე. სს „--- ი-----მა“ შეიძინა არა „საწარმო“, არამედ აუქციონის წესით ყოველგვარი ვალდებულებებისგან თავისუფალი უძრავ-მოძრავი ქონება. სამეწარმეო სუბიექტის შეძენისას შემძენი იკავებს წინა მესაკუთრის ადგილს და ხდება სამართალმემკვიდრე/უფლებმონაცვლე, ხოლო ქონების შეძენისას თუ სხვა რამ არ გამომდინარეობს კანონიდან ან ხელშეკრულებიდან, შემძენი არ წარმოადგენს არც სამართალმემკვიდრეს და არც უფლებამონაცვლეს. სასამართლო გადაწყვეტილებაში აღნიშნავს და ადასტურებს, სს „ე-----“ და სს „რ-----ი“ არ არიან შპს „რ-----ის“ უფლებამონაცვლეები საქართველოს კანონის „მეწარმეთა შესახებ“ საფუძველზე. სამართლებრივად დაუსაბუთებელია სასამართლოს მსჯელობა, რომ არათუ ქონების შემძენი (სს „ე-----“), არამედ ქონების იჯარის წესით ამღები კომპანიაა (სს „რ-----ი“) ნ----- დ-----ის სამსახურში აღდგენაზე პასუხისმგებელი. რაც შეეხება ს----- მართვას და თავის საწარმოში დასაქმების პოლიტიკაზე პასუხისმგებლობას, აღნიშნული გარანტირებულია საქართველოს

კონსტიტუციით და კანონმდებლობით. ნ----- დ-----ი შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა შპს „რ-----თან“, ანუ ანაზღაურების სანაცვლოდ ასრულებდა მისთვის სამუშაოს, ხოლო სს „რ-----ისათვის“ მას ანაზღაურების სანაცვლოდ არანაირი სამუშაო არ შეუსრულებია და არც ანაზღაურება მიუღია. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისათვის აუცილებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმება, რომლის მტკიცებულებაც არ მოიპოვება საქმეში. შპს „რ-----ში“ დასაქმებულ და შემდგომში მის მიერვე სამსახურიდან დათხოვნილ პირთან სავალდებულო წესით შრომითი ურთიერთობა დაამყაროს სხვა იურიდიულმა პირმა, სს „რ-----მა“ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას და საქართველოს შრომის კოდექსს.

6.2. აპელანტის განმარტებით, მოსარჩელე მუშაობდა შპს „რ-----ში“ ა-----ო საამქროში ა-----ის მ-----ად. ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში ნ----- დ-----ი აღდგენილი უნდა ყოფილიყო არა სს „რ-----ში“, არამედ შპს „რ-----ში“ თავდაპირველ თანამდებობაზე ა-----ის მ-----ად, ხოლო თუ იგივე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია უნდა განხილულიყო კომპენსაციის გადახდის საკითხი. ვინაიდან, მოსარჩელეს სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხში შპს „რ-----ი“ არ ჰყავდა დასახელებული მოპასუხედ და მის მაგივრად სს „ე-----“ და სს „რ-----ი“ მიუთითა და რადგან, აღნიშნული საწარმოები დავაში წარმოადგენენ არასათანადო მოპასუხეებს და მოსარჩელემ არ შეცვალა ისინი სათანადო მოპასუხით - შპს „რ-----ით“ სასამართლოს უნდა მიეღო გადაწყვეტილება აღნიშნული მოთხოვნის დაუკმაყოფილებლობის შესახებ. ამასთან, საიჯარო ხელშეკრულებით განსაზღვრულია მხოლოდ სს „ე-----ის“ კუთვნილი უძრავ-მოძრავი ქონებით სარგებლობის საკითხები და საიჯარო ქირის გადახდის წესი. შპს „რ-----ი“ სს „ე-----თან“ გაფორმებული იჯარის ხელშეკრულებით ახდენდა არა ს----- მართვას, არამედ უძრავ-მოძრავი ქონებით სარგებლობას, ხოლო საწარმოების მართვა ხორციელდება შესაბამისი მენეჯმენტის - ხელმძღვანელი პირების მიღებული გადაწყვეტილებებით. შპს „რ-----ი“ სს „ე-----“-ის კუთვნილი ქონებით სარგებლობდა არა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე, არამედ 2017 წლის 1 თებერვლამდე, ხოლო სს „რ-----ი“ არა 2017 წლის 1 იანვრიდან, არამედ 2017 წლის 1 თებერვლიდან.

6.3. აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს მიერ უფლებამონაცვლეობის საკითხი არასწორად არის განმარტებული. კერძოდ, არამართებულად არის მიჩნეული სს „რ-----ი“ შპს „რ-----ის“ უფლებამონაცვლედ, რადგან მოსარჩელესა და სს „რ-----ს“ შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა და ვერც შეწყდებოდა ასეთი ურთიერთობის

არარსებობის გამო, რადგან მოსარჩელეს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა ჰქონდა და შემდგომში შეუწყდა შპს „რ-----თან.“ სასამართლო არამართებულად განმარტავს კოდექსის მე-6 მუხლის 1-4 და 1-5 პუნქტებს. კერძოდ, აღნიშნავს, რომ თუ ს----- მატერიალური აქტივები სხვა საწარმომ შეიძინა და ს----- ფუნქციონირება, საწარმოო პროცესი გრძელდება, ეს იწვევს შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებლის შეცვლას და შრომითი ურთიერთობების გაგრძელებას. აღნიშნული პუნქტი აწესრიგებს მხოლოდ ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებულ დამსაქმებლისათვის დაწესებულ საშელავათო წესებს და არ ცვლის/აუქმებს მეწარმე სუბიექტის უფლებას, ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე თვითონ განსაზღვროს საქმიანობის საგანი, განსაზღვროს პარტნიორთა წრე, დაამყაროს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა დასაქმებულთან და ა.შ.

6.4. აპელანტის მოსაზრებით, შრომითი ურთიერთობის არსებობის საკითხის გასარკვევად გადამწყვეტია დასაქმებულსა და დამსაქმებლის ნების გამოვლენის საკითხი, რასაც ადასტურებს კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტი, რომლის თანახმად „პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას, რომლის გამომხატველი მტკიცებულება საქმეში არ მოიპოვება, რის გამოც მიიჩნევა, რომ სს „ე-----“-ის და სს „რ-----ი“ არ წარმოადგენენ მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხში სათანადო მოპასუხეს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე აპელანტი ითხოვს გაუქმდეს რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 ნოემბრის გადაწყვეტილება სამსახურში აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების და სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილებით მოსარჩელის მოთხოვნა აღნიშნულ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

სამოტივაციო ნაწილი

7. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძველი, რის გამოც უცვლელად უნდა დარჩეს რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

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. ჯ. 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).

8. მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია, დადგინდეს ნ----- დ-----სა და სს „რ-----ს“ შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, ვინაიდან რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 ნოემბრის გადაწყვეტილება გასაჩივრებულია სამსახურში აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების და სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ნაწილში.

9. აღნიშნულ მოთხოვნებთან მიმართებით პალატა ეთანხმება და იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებს, წინამდებარე განჩინების 5. პუნქტი და განმარტავს შემდეგს:

9.1. 2016 წლის 1 სექტემბერს სს „--- ი-----სმა“ შეიძინა შპს „რ----- ---ის“ კუთვნილი ქონება - მიწის ნაკვეთი, მასზე განთავსებული ს----- - ნაგებობები და წარმოებისათვის განკუთვნილი დანადგარები. (ტომი 1, ს.ფ. 186-195) 2016 წლის 2 სექტემბერს დადებული იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე აღნიშნულ ქონებას და საწარმოო პროცესს მართავდა შპს „რ-----ოტი“, (ტომი 1, ს.ფ. 154-162).

9.2. 2016 წლის 15 ნოემბერს სს „ე-----სა“ და შპს „გ-----ს“ შორის დადებულია იჯარის ხელშეკრულება, რომლის საგანია მეიჯარის მიერ 2016 წლის 1 სექტემბერს აუქციონზე შეძენილი უძრავ-მოძრავი ქონება და არამატერიალური ქონებრივი სიკეთე, რომელიც აუციონზე გატანამდე წარმოადგენდა შპს „რ-----ის“ საკუთრებას. იჯარის ხელშეკრულების დანართის №----- მიხედვით, იჯარის საგნის დანიშნულებაა ხელშეკრულების დადების მომენტისათვის ს----- შპს რ-----ის მიერ განხორციელებული საქმიანობის იდენტური საქმიანობისათვის გამოყენება. ტომი 1, ს.ფ. 143-151

9.3. 2017 წლის 6 იანვარს სს „რ-----სა“ და შპს „გოკი გჯუფს“ შორის დადებულია შეთანხმების №4----- პუნქტის თანახმად იჯარით გადაცემის საგანია სს „რ-----ისათვის“ 2016 წლის 15 ნოემბრის დადებული იჯარის ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოთხოვნებისა და ვალდებულებების გადაცემა/გადაკისრება. შპს "რ-----თან" იჯარის ხელშეკრულება შეწყდა 2017 წლის 1 იანვრიდან, ტომი 1, ს.ფ. 181, ხოლო 2017 წლის 6 იანვარს დადებული მოთხოვნის დათმობის ხელშეკრულების საფუძველზე ს----- იჯარის უფლება შპს „გ-----ისაგან“ გადაეცა სს „რ-----ს“. ამდენად, 2017 წლის იანვრიდან ს----- მართვას და ხელმძღვანელობას ახორციელებს სს რ-----ი.ტ.1, ს.ფ. 142.)

10. პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე რომ ყოველმა ახალმა მეწარმე სუბიექტმა გამყიდვლისაგან მთელი მატერიალური აქტივები, მათ შორის უძრავ-მოძრავი ქონება იყიდა და ძველ საწარმოში დასაქმებულებთან ერთად იგივე საქმიანობა გააგრძელა. შესაბამისად, მიუხედავად დამსაქმებლის ცვლილებისა სს „რ-----ი“ არ უნდა იქნეს მიჩნეული ახალ დამსაქმებლად და სს „რ-----ი“ ძველი დამსაქმებლის უფლებამონაცვლეა.

პალატა მიიჩნევს რომ მიუხედავად დამსაქმებლის ცვლილებისა შრომით სამართლებრივი მიზნებისათვის სს „რ-----ი“ არ უნდა იქნას მიჩნეული ახალ დამსაქმებლად. ამგვარი დასკვნის საფუძველს იძლევა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-4 და 1-5 პუნქტები. რომელთა მიხედვით, დამწყებ საწარმოდ არ მიიჩნევა და შესაბამისად, ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებული საშელავათო რეჟიმი არ ვრცელდება იმ მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის საფუძველზეა შექმნილი. ამგვარ ჩანაწერს კი განაპირობებს შრომით სამართალში არსებული პრინციპი, რომლის შესაბამისადაც, დასაქმებულთან ურთიერთობებში დამსაქმებლის შეცვლა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ არის, ვინაიდან დასაქმებულს, ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვადაში, ხოლო, თუ იგი

უვადოდ არის დასაქმებული, უვადოდ, შრომით ურთიერთობაში ყოფნის მართლზომიერი საფუძველი გააჩნია იქამდე, სანამ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ხელშეკრულებით ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძველი არ გამოვლინდება. აღნიშნულ პრინციპს იზიარებს საქართველოს შრომის კოდექსი და ამგვარი დასკვნებსათვის პალატა ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ნ“ ქვეპუნქტზე, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის დაწყებაა.

ამდენად, მოცემულ დავაზე, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას, რომ შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის მიზნიდან გამომდინარე ს----- შემძენი ან ს----- მართვაზე პასუხისმგებელი პირი შრომით ურთიერთობაში არის წინა დამსაქმებლის უფლებამონაცვლე და ს----- გასხვისება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს არ წარმოადგენს.

11. პალატა დამატებით განმარტავს, რომ შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა. შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა, კონსტიტუციით გარანტირებული თავისუფალი შრომის უფლების შემადგენელი ნაწილია.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განახორციელოს ეკონომიკური, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და მისი პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის. როგორც კონსტიტუციით, ისე საერთაშორისო

სამართლის ნორმებით, დაცულია თითოეული ადამიანის შრომითი უფლებები. მართალია, დამსაქმებელს აქვს მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის უფლება, მაგრამ მან ეს უნდა განახორციელოს იმ წესების მკაცრად დაცვით, რაც განსაზღვრულია კანონმდებლის მიერ. გარკვეულ პირობებში შესაძლებელია მოხდეს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, თუმცა აღნიშნული დასაბუთებული უნდა იქნას დამსაქმებლის მხრიდან. ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.

12. საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაშია განმარტებული, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio**-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. სწორედ აღნიშნული მიზნის განხორციელებას ემსახურება სშკ-ის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისის განხორციელებული ცვლილებები, რომელთა შესაბამისად, ამ ნორმის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული

დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

13. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, 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.

ვინაიდან ბათილად იქნა ცნობილი შპს რ-----ის დირექტორის 2016 წლის 21 ნოემბრის №---- ბრძანება ნ----- დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში, სასამართლოს მიერ კანონიერად განხორციელდა ნ----- დ-----ის სს "რ-----ში" გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე - რ-----ის ს----- ა-----ო საამქროში ა-----ის მ-----ად აღდგენა და ნ----- დ----- ისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1 იანვრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 1127,30 ლარის ოდენობით;

14. მოცემულ შემთხვევაში სადაო საკითხს წარმოადგენდა მხოლოდ ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ სს „რ-----ი“ არ წარმოადგენს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხში სათანადო მოპასუხეს და შპს „რ-----ის“ უფლებამონაცვლეს, რაც სასამართლოს მიერ არ იქნა გაზიარებული შესაბამისად პალატა მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

15. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

16. საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ ბიუჯეტში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ანაზღაურებას არ

ექვემდებარება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად;

სარეზოლუციო ნაწილი

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა :

1. სს „რ-----ი“-ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 ნოემბრის გადაწყვეტილება;
3. განჩინება, შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

დიანა ბერეკაშვილი