



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

საქმე N2ბ/6866-18
წელი

5 თებერვალი, 2019

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე - ლევან გვარამია

სხდომის მდივანი - ნანა კაბულაშვილი

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენით, ერთპიროვნულად

აპელანტი (მოპასუხე) – ააიპ „ლ-----
-----ი“

წარმომადგენელი - მ----- ჩ-----

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) – მ--- ლ-----ე

წარმომადგენელი - ქ----- რ-----

დავის საგანი – სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – გურჯაანის რაიონული სასამართლოს
2017 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გურჯაანის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილებით მოსარჩელე მ--- ღ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი ა(ა)იპ „ღ-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 03 თებერვლის №- ბრძანება მ--- ღ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოსარჩელე მ--- ღ-----ე აღდგენილ იქნა ა(ა)იპ „ღ-----ში“ მუზეუმის ფონდის მცველის ტოლფას თანამდებობაზე; მოპასუხე ა(ა)იპ „ღ-----ს მოსარჩელე მ--- ღ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან სამსახურში აღდგენამდე განაცდური ხელფასის ანაზღაურება (უკვე გადახდილი კომპენსაციის გამოკლებით) ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 350 ლარის დაანგარიშებით.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მოსარჩელე მ--- ღ-----ე, ა(ა)იპ „ღ-----ს“ დირექტორის 2007 წლის 01 ნოემბრის №- ბრძანების საფუძველზე, მხარეთმცოდნეობის მუზეუმის უფროს სპეციალისტად 3 თვის გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა, ხოლო 2008 წლის 14 თებერვლის №- ბრძანებით დაინიშნა მხარეთმცოდნეობის მუზეუმის უფროს სპეციალისტად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 01.10.2007 წლის №- ბრძანება (ს.ფ.20);
- 14.02.2008 წლის №- ბრძანება (ს.ფ. 21).

2.2. მოსარჩელე მ--- ღ-----ეს და ა(ა)იპ „ღ-----ს“ შორის, 2010 წლის 01 აპრილს, შრომითი ხელშეკრულება დაიდო, რომლის მიხედვითაც მ--- ღ-----ე არქეოლოგიური განყოფილების გამგის თანამდებობაზე დაინიშნა. შრომითი ხელშეკრულების ვადა 2010 წლის 01 აპრილიდან 2010 წლის 01 ივლისამდე განისაზღვრა. 2010 წლის 01 ივლისს მხარეებმა გააგრძელეს შრომითი ხელშეკრულება 2011 წლის 1 იანვრამდე, ხოლო 2011 წლის 1 იანვარს დადებული ხელშეკრულებით, შრომითი ურთიერთობა, 2011 წლის 31 დეკემბრამდე გაგრძელდა. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის გასვლის შემდეგომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 01.04.2010 წლის ხელშეკრულება (ს.ფ.22-23);
- 01.07.2010 წლის ხელშეკრულება (ს.ფ.24-25);
- 01.07.2011 წლის ხელშეკრულება (ს.ფ.26-27);

- სარჩელი, შესაგებელი (ს.ფ. 1-19; 85-95).
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სასამართლოს 31.07.2017 წლის და 14.09.2017 წლის სხდომის ოქმები).

2.3. 2013 წლის 03 იანვარს მხარეებმა კვლავ დადეს შრომითი ხელშეკრულება 2013 წლის 01 აპრილამდე, რომელიც ა(ა)იპ „ლ-----ს“ დირექტორის 01.04.2013 წლის №-- ბრძანებით 01 ივლისამდე, 01.07.2013 წლის №--- ბრძანებით 01 ოქტომბრამდე, ხოლო 01.10.2013 წლის №--- ბრძანებით 31 დეკემბრის ჩათვლით გაგრძელდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 03.01.2013 წლის ხელშეკრულება (ს.ფ.28-29);
- 01.04.2013 წლის №-- ბრძანება (ს.ფ. 195);
- 01.07.2013 წლის №--- ბრძანება (ს.ფ.194);
- 01.10.2013 წლის №--- ბრძანება (ს.ფ.193).

2.4. 2013 წლის 28 დეკემბერს მხარეებმა დადეს შრომითი ხელშეკრულება და მისი ვადა 2014 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით განსაზღვრეს. შრომითი ურთიერთობა, ა(ა)იპ „ლ-----ს“ დირექტორის 2014 წლის 03 იანვრის №- ბრძანებით, 2014 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით გაგრძელდა. 2015 წლის 01 იანვრის ხელშეკრულებით შრომითი ურთიერთობა 01 აპრილამდე, ხოლო 01.04.2015 წლის №-- ხელშეკრულებით 01 ივლისამდე გაგრძელდა. ამის შემდგომ, დირექტორის №----- ბრძანებებით, მ--- ღ----- ესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება, 2015 წლის 31 დეკემბრამდე გაგრძელდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 28.12.2013 წლის ხელშეკრულება (ს.ფ.30-31);
- 03.01.2014 წლის №- ბრძანება (ს.ფ. 192);
- 01.01.2015 წლის ხელშეკრულება (ს.ფ.32-33);
- 01.04.2015 წლის №-- ხელშეკრულება (ს.ფ.34-35);
- 01.07.2015 წლის №--- ბრძანება (ს.ფ.191);
- 01.10.2015 წლის №--- ბრძანება (ს.ფ.190).

2.5. ა(ა)იპ „ლ-----ს“ რეორგანიზაციას გამო, ცენტრის დირექტორის 14.12.2015 წლის №-16 ბრძანებით, მ--- ღ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 14.12.2015 წლის №-16 ბრძანება (ს.ფ. 36).

2.6. 2015 წლის 14 დეკემბერს განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად შეიქმნა მოპასუხე ა(ა)იპ „ლ-----ს“

-----ი“, რომელიც ჩამოყალიბებულია ა(ა)იპ „ლ-----
-----ის“ (ს.კ.4-----), ა(ა)იპ „ლ-----
---ს“ (ს.კ.2-----) და ა(ა)იპ „ლ-----ის მუნიციპალიტეტის საბიბლიოთეკო
გაერთიანების“ (ს.კ.2-----) შერწყმის შედეგად და მათ უფლებამონაცვლე
იურიდიულ პირს წარმოადგენს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო იურიდიული პირების რეესტრიდან
(ს.ფ.189).

2.7. მ--- ლ-----ე, ა(ა)იპ „ლ-----
-----ის“ დირექტორის 21.01.2016 წლის №- ბრძანებით და 20.01.2016 წელს
დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, დაინიშნა მუზეუმში ფონდის მცველის
თანამდებობაზე 2016 წლის 01 აპრილამდე ვადით, რაც შემდგომ, დირექტორის
05.04.2016 წლის №-- ბრძანებით და 01.04.2016 წლის შრომითი ხელშეკრულებით
01 ივლისამდე, 01.07.2016 წლის №-9 ბრძანებით 01 ოქტომბრამდე, 29.09.2016
წლის №--- ბრძანებით 2017 წლის 01 იანვრამდე, ხოლო 2017 წლის 03 იანვრის
შრომითი ხელშეკრულებით 2017 წლის 03 თებერვლამდე გაგრძელდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 20.01.2016 წლის ხელშეკრულება (ს.ფ. 41-42);
- 21.01.2016 წლის №- ბრძანება (ს.ფ. 37);
- 01.04.2016 წლის ხელშეკრულება (ს.ფ. 43-44);
- 05.04.2016 წლის №-- ბრძანება (ს.ფ. 38);
- 01.07.2016 წლის №-9 ბრძანება (ს.ფ. 39);
- 29.09.2016 წლის №--- ბრძანება (ს.ფ. 40);
- 03.01.2017 წლის №-- ხელშეკრულება (ს.ფ. 45-46).

2.8. დადგენილია, რომ 2017 წლის 03 იანვარს მ--- ლ-----ეს ჩაბარდა
გაფრთხილების წერილი, რომლითაც შეატყობინეს, რომ იგეგმებოდა
ორგანიზაციული ცვლილებები და მოსალოდნელი იყო შტატების შემცირების
გამო შრომითი ხელშეკრულები შეწყვეტა. ხოლო 2017 წლის 03 თებერვალს,
ცენტრის დირექტორის №- ბრძანებით, მ--- ლ-----ეს შეუწყდა შრომითი
ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი
პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე და
მიეცა კომპენსაცია ერთი თვის შრომითი ანაზღაურების ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გაფრთხილება (ს.ფ. 48);
- 03.02.2017 წლის ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (ს.ფ.
47).

2.9. დადგენილია, რომ მ--- ლ-----ის თანამდებობრივი სარგო, ხელშეკრულების

შეწყვეტის მომენტისთვის, 350 ლარს შეადგენდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 108-1--).

2.10. დადგენილია, რომ ლ-----ის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 30 დეკემბერის №1511 ბრძანებით, შეთანხმებული იყო ა(ა)იპ „ლ-----ის მუნიციპალიტეტის კულტურისა და ტურიზმის განვითარების ცენტრის“ საშტატო ნუსხა ჯამში 120 ერთეული, რომელიც ლ-----ის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 03 თებერვლის №1-- ბრძანებით გაუქმდა და შეთანხმებული იქნა 2017 წლის საშტატო ნუსხა, სულ 96 საშტატო ერთეულით. ახალი საშტატო ნუსხით ფონდის მცველის შტატი (თანამდებობა) გათვალისწინებული არ არის..

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 03.02.2017 წლის №1-- ბრძანება (ს.ფ. 179);

- 2017 წლის საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 62-63);

- 2016 წლის საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 108-1--).

2.11. დადგენილია, რომ ააიპ „ლ-----
-----ის“ 2016 წლის ბიუჯეტი 516400 ლარს შეადგენდა, საიდანაც სახელოფასო ფონდის მოცულობა 416173 ლარით იყო განსაზღვრული. ა(ა)იპ „ლ-----
-----ის“ 2017 წლის ბიუჯეტი 465000 ლარით განისაზღვრა, საიდანაც სახელოფასო ფონდის მოცულობა 435600 ლარს შეადგენს. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით დადგენილია, რომ 2016 წელს ცენტრში რეალურად 112 ადამიანი იყო დასაქმებული და 2016 წლის სახელოფასო ხარჯმა 416173 ლარი შეადგინა, რადგან თანამშრომლების აყვანა, წლის განმავლობაში, სხვადასხვა დროს მოხდა. მათი დასაქმება 2016 წლის 01 იანვრიდან, რომ მომხდარიყო მაშინ ხელოფასის სრულად ასანაზღაურებლად 435000 ლარი იქნებოდა საჭირო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 06.01.2017 წლის №14 ბრძანება და დანართი №- (ს.ფ. 184-185);

- 19.09.2016 წლის №01-20/173 წერილი (ს.ფ. 183);

- მოპასუხე მხარის წარმომადგენლის განმარტება (სასამართლოს 31.07.2017 წლის სხდომის ოქმი, დრო 13:35:57 სთ-13:38:57 სთ; სასამართლოს 14.09.2017 წლის სხდომის ოქმი 13:29:38 სთ- 13:32:50 სთ).

2.12. დადგენილია, რომ მ--- ლ-----ემ 2017 წლის 07 თებერვალს განცხადებით მიმართა ლ-----ის მუნიციპალიტეტის გამგებელს და სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხის შესწავლა და გათავისუფლების საფუძვლის (მიზეზის) მითითება მოითხოვა. წერილის პასუხად ააიპ „ლ-----

-----ის“ დირექტორმა, 2017 წლის 15 თებერვალს, წერილობით აცნობა, რომ მას შემდეგ, რაც ორგანიზაციის 2017 წლის ბიუჯეტში განისაზღვრა ცენტრის თანამშრომელთა სახელფასო თანხა, დღის წესრიგში დადგან შტატების ოპტიმიზაციის საკითხი და ცენტრის ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილებით გაუქმდა რამდენიმე საშტატო ერთეული, მათ შორის მუზეუმის ფონდის მცველის შტატი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 49-50);
- 15.02.2017 წლის №14 წერილი (ს.ფ. 51).

2.13. საქმის განხილვის შედეგად დადგინდა, რომ ა(ა)იპ „ლ-----ის“ თანამშრომელთა 2017 წლის სახელფასო ფონდის მოცულობა, 2016 წლის სახელფასო ფონდთან შედარებით, 18 837 ლარით გაიზარდა და მისი ოდენობა ლ-----ის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 03 თებერვლის №1-- ბრძანებით, 435 000 ლარით განისაზღვრა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 03.02.2017 წლის №1-- ბრძანება (ს.ფ. 179);
- 2017 წლის საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 62-63);
- 2016 წლის საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 108-1--);
- მოპასუხე მხარის წარმომადგენლის განმარტება (სასამართლოს 31.07.2017 წლის სხდომის ოქმი, დრო 13:35:57 სთ-13:38:57 სთ; სასამართლოს 14.09.2017 წლის სხდომის ოქმი 13:29:38 სთ-13:32:50 სთ).

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოცემულ საქმეზე დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.14. პირველი ინსტანციის სასამართლო არ მიუთითებს სადავო ფაქტობრივ გარემოებებზე.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

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

მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფას გულისხმობს. სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი სოციალური სამართლიანობის იდეის მატარებელია და მისი მიზანია დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები.

შრომის უფლების დაცვა და უზრუნველყოფა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს, რასაც განამტკიცებს კონსტიტუციაში არსებული ნორმა სახელმწიფოს ვალდებულებაზე, უზრუნველყოს უმუშევარ მოქალაქეთა დასაქმების ხელშეწყობა. ამასთან, კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მიხედვით, შრომა თავისუფალია. აღნიშნული ჩანაწერი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ, ნორმის მიზნიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში განმარტა და კონსტიტუციით დაცული უფლების შინაარსში მოიაზრა არა მხოლოდ უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.

2.16. კონსტიტუციური ცვლილებების შედეგად, საქართველოს შრომის კოდექსმა ორგანული კანონის სტატუსი შეიძინა, რითაც სახელმწიფომ შრომის უფლების დაცვის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას გაუსვა ხაზი. საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებს, მათ შორის, არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის, სამუშაოს შესრულების, შრომის პირობების დაცვის, შრომითი ურთიერთობების შეჩერებისა და შეწყვეტის და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, მოქმედებს ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპი, რაც მხარეთა დამოუკიდებელი და თავისუფალი ნების გამოვლენის პირობებში, სამართალურთიერთობის წარმოშობაზე გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობას გულისხმობს. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ

დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა მხარეებს შორის წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების დაწყების მომენტიდან, თუ მხარეებმა თავად ხელშეკრულებით სხვა პირობა არ განსაზღვრეს. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა უკავშირდება მხარეთა კანონით განსაზღვრული უფლება-მოვალეობების წარმოშობის მომენტს, მათ შორის დამსაქმებელი იღებს ვალდებულებას განუსაზღვროს კონკრეტული სამუშაო დასაქმებულს და ამ სამუშაოების შესრულების სანაცვლო ანაზღაურება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად, პირადად შეასრულოს ნაკისრი ვალდებულება. შრომითი ხელშეკრულებით მხარეები, როგორც წესი, განსაზღვრავენ ძირითად უფლება-მოვალეობებს. ამასთან, შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირობები არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს შრომის კოდექსის დადგენილ მინიმალურ პირობებს. შრომითი ხელშეკრულებით მხარეთა მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებით დავის დაწყების შემთხვევაში, ხელშეკრულებაში განსაზღვრულ თითოეულ უფლება-მოვალეობას, მათ შინაარსს, დავის გადაწყვეტისთვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება.

2.17. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილით შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

მოცემული დავის ფარგლებში მნიშვნელოვანია განისაზღვროს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენდა გარკვეული ვადით დადებულ (დროში შეზღუდულ) ხელშეკრულებას, თუ მათ შორის განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა. მოცემული საკითხის განსაზღვრა მნიშვნელოვანია, იმდენად, რამდენადაც, საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები გარკვეული ვადით იყო დადებული და არც ბოლოს დადებული ხელშეკრულებაა ამ მხრივ გამონაკლისი. მისი მოქმედების ამოწურვის თარიღად, მხარეებმა, 2016 წლის 03 იანვარი (მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების ფაქტობრივად შეწყვეტის დღე) განსაზღვრეს.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლზე, რომლის 1² პუნქტის მიხედვით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა - ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. ამავე მუხლის 1³ პუნქტის

შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

ამავე მუხლში განმარტებულია, რომ ამ მუხლის 1²-1³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება

„საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 13 პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ მოსარჩელე მ--- ღ-----ე, ა(ა)იპ „ღ-----ის მუნიციპალიტეტის კულტურის ცენტრში“, 2007 წლის 01 ნოემბრიდან 2010 წლის 01 აპრილამდე პერიოდში მხარეთმცოდნეობის მუზეუმის უფროს სპეციალისტად მუშაობდა. 2010 წლის 01 აპრილს მასთან ასევე დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და მ--- ღ-----ე არქეოლოგიური განყოფილების გამგის თანამდებობაზე დაინიშნა. იგი ამ პოზიციაზე 2015 წლის 14 დეკემბრამდე მუშაობდა. 14.12.2015 წელს მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა ა(ა)იპ „ღ-----ს“ რეორგანიზაციის გამო, რომლის შედეგად შეიქმნა ა(ა)იპ „ღ-----ი“, სადაც მოსარჩელე, დირექტორის 2016 წლის 21 იანვრის ბრძანებით, მუზეუმში ფონდის მცველის თანამდებობაზე დაინიშნა. შრომითი ხელშეკრულების ვადა, თავდაპირველად, 2016 წლის 01 აპრილამდე განისაზღვრა, თუმცა შემდგომ, დირექტორის მიერ სხვადასხვა დროს გამოცემული ბრძანებების და მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებების საფუძველზე 2017 წლის 03

თებერვლამდე უწყვეტად იქნა გაგრძელებული.

აგრეთვე დადგენილია, რომ მოპასუხე ა(ა)იპ „ლ-----
-----ი“ ა(ა)იპ „ლ-----ს (ს.კ.2-
-----) უფლებამონაცვლე იურიდიულ პირს წარმოადგენს.

მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები ცხადყოფს, რომ მოსარჩელე, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში შესული ცვლილებების ამოქმედებამდე იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში მოპასუხესთან, შრომითი ურთიერთობა უწყვეტად გრძელდებოდა და მისი ვადა 5 წელს აღემატებოდა. შესაბამისად, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა, მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება გარკვეული ვადით ხდებოდა, საქართველოს შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების ამოქმედების დღიდან - 2013 წლის 04 ივლისიდან (კანონის გამოქვეყნების დღიდან) ერთი წლის გასვლის შემდეგ, განუსაზღვრელი ვადით დადებულ შრომით ურთიერთობად უნდა ჩაითვალოს. ამავდროულად, სასამართლომ განმარტა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხე ა(ა)იპ „ლ-----
-----ი“ 2015 წლის 14 დეკემბერს შეიქმნა, აღნიშნული ვერ ჩაითვლება შრომითი ურთიერთობის ვადის თავიდან ათვლის დაწყების საფუძველი, რადგან მოპასუხე წარმოადგენს იმ ორგანიზაციის უფლებამონაცვლეს, სადაც მოსარჩელე წლების განმავლობაში იყო დასაქმებული და ახლად შექმნილ ორგანიზაციაში შრომითი ხელშეკრულების დადება მისი შეწყვეტიდან 38 დღეში განხორციელდა.

2.18. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და მას არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი იცავს. შრომის უფლების დაცვის საჭიროება სოციალური სამართლიანობის მიზანს უკავშირებდა, რაც თავის თავში, პიროვნების თავისუფლების, განვითარებისა და ღირსების დაცვას გულისხმობს. შრომის უფლება სოციალურ-ეკონომიკური უფლებაა და წარმოადგენს შრომით ურთიერთობებში არსებული უფლებებისა და ვალდებულებების ერთობლიობას, რომელიც მოიცავს დასაქმებასთან დაკავშირებულ უფლებებს, სამართლიანი, უსაფრთხო და ჰიგიენური შრომის პირობების, სამართლიანი ანაზღაურების, პროფესიული სწავლების, თანაბარი მოპყრობის, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის, ინსტრუმენტულ და სხვა უფლებებს.

შრომითი ხელშეკრულება კი სპეციფიკური სამოქალაქო ხელშეკრულებაა. ხელშეკრულების განსაკუთრებულობა მხარეთა შორის არსებული სამართალურ ურთიერთობის თავისებურებაში მდგომარეობს, რამდენადაც კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული დამოკიდებული ხდება დამქირავებლის

მითითებებზე და მის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ პირობებზე. დამსაქმებლის ხელში არსებული მატერიალური და ეკონომიკური რესურსის გათვალისწინებით, რაც სუბორდინაციის, დამოკიდებულებისა და დაქვემდებარების პირობებს ქმნის, დასაქმებულისათვის არასასურველი, ნეგატიური სოციალური შედეგის დადგომის შანსი დიდია. შრომითი ხელშეკრულების ეს სპეციფიკა განაპირობებს სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული რეგულირების საჭიროებას, რაც დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და ეფექტური რეალიზების მექანიზმების საკანონმდებლო და ინსტიტუციურ დონეზე განმტკიცებაში გამოიხატება.

ამდენად, შრომის კანონმდებლობის მიზანია, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული ურთიერთობა მოაქციოს ზუსტად განსაზღვრულ სამართლებრივ რეგულირებაში, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის ექსპლუატაციას და შექმნის ადამიანის ღირსებაზე, თავისუფლებასა და თვითგანვითარებაზე დაფუძნებული

შრომის შესაძლებლობას. შესაბამისად, შრომითი კანონმდებლობით ნორმატიულ დონეზეა მოწესრიგებული კერძო სამართლებრივი ურთიერთობები იმდენად, რამდენადაც ეს აუცილებელია დასაქმებულთა სათანადო სოციალური დაცვისათვის. სწორედ ამიტომ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპის გამოვლინებაა და ნიშნავს, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების დასრულებას კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვადასხვა საფუძვლით. შრომით ურთიერთობაში მხარეების მიერ უფლებამოსილების განხორციელებისათვის აუცილებელია არსებობდეს ამ უფლების განხორციელების მართლზომიერი საფუძველი. საკითხი იმის შესახებ, თუ რა უნდა ჩაითვალოს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ უფლებამოსილების განხორციელების მართლზომიერ საფუძვლად, უნდა შეფასდეს ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაშვებია როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის ინიციატივით, თუმცა, სახეზე უნდა იყოს კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული საფუძველი.

2.19. როგორც აღინიშნა, საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამავე კოდექსით არის განსაზღვრული ის საფუძვლები, რომელთა არსებობის შემთხვევაშიც შესაძლებელია დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

სასამართლომ განმარტა, რომ მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი: არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. 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 მოთხოვნების მართებულობას.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოპასუხემ განახორციელა საშტატო ერთეულების შემცირება და ნაცვლად არსებული 120 საშტატო ერთეულისა, მისი ოდენობა 96 ერთეულით არის განსაზღვრული. მოპასუხე მხარის წარმომადგენელმა მიუთითა, რომ შტატების შემცირება 2017 წლის ბიუჯეტში ცენტრის თანამშრომელთა სახელფასო თანხის შემცირებამ გამოიწვია. თუმცა საქმეში წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების შესწავლის და მოპასუხე მხარის ახსნა-განმარტების მოსმენის შედეგად დადგინდა, რომ ა(ა)იპ „ლ-----ის“ მუნიციპალიტეტის კულტურისა და ტურიზმის განვითარების ცენტრის“ თანამშრომელთა სახელფასო ფონდის შემცირება არ მომხდარა. კერძოდ, მოპასუხე ორგანიზაციის 2016 წლის ბიუჯეტი 516400 ლარს შეადგენდა, საიდანაც სახელფასო ფონდის მოცულობა 416173 ლარით იყო განსაზღვრული. მოპასუხე მხარის წარმომადგენელმა სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ 2016 წელს ცენტრში მთლიანობაში 112 თანამშრომელი იყო დასაქმებული, მათი დასაქმება სრულად იანვრის თვიდან (წლის დასაწყისიდან) არ მომხდარა. 112 თანამშრომლის 2016 წლის იანვრის თვიდან დასაქმების შემთხვევაში, სახელფასო ფონდში 435000 ლარი იქნებოდა საჭირო. საქმეში წარმოდგენილია ა(ა)იპ

„ლ-----ის“

2017 წლის ბიუჯეტის შესახებ მონაცემი, რომლის მიხედვით ცენტრის 2017 წლის ბიუჯეტის 465000 ლარს შეადგენს, საიდანაც სახელფასო ფონდის მოცულობა 435000 ლარით არის განსაზღვრული.

მიითითებული გარემოებებით დასტურდება, რომ ა(ა)იპ „ლ-----ის“ 2017 წლის ბიუჯეტის მთლიანი მოცულობა შემცირებულია, თუმცა შემცირება არ შეეხო ცენტრის თანამშრომლების სახელფასო ფონდს. პირიქით, 2016 წლის ბიუჯეტთან შედარებით მისი ოდენობა 18837 ლარით გაიზარდა და მიაღწია იმ ოდენობას, რომლითაც, მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, მთელი წლის განმავლობაში, 112 თანამშრომლისთვის ხელფასის გადახდა იქნება შესაძლებელი.

2.20. როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტში მითითებული საფუძვლებიდან (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) ერთ-ერთის არსებობა, თუ მას სამუშაო ძალის შემცირება მოჰყვება, წარმოადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხემ მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შტატების შემცირების გამო მოხდა. მანვე განმარტა, რომ თავის მხრივ შტატების შემცირება სახელფასო ფონდის შემცირებამ გამოიწვია.

სასამართლომ განმარტა, რომ რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით წარმოადგენს შესაბამისი ორგანიზაციის ხელმძღვანელობისთვის კანონით მინიჭებულ უფლებას. ამასთან, მოპასუხე ვალდებულია დაასაბუთოს ამ უფლების განხორციელების მართლზომიერება და მიუთითოს ორგანიზაციული ცვლილებების საჭიროება რამ გამოიწვია, რა ობიექტური გარემოებები არსებობდა, რომლის გამოც აუცილებელი გახდა რეორგანიზაციის ისეთი ფორმით ჩატარება, რომელსაც სამუშაო ძალის შემცირება და დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოჰყვა შედეგად.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, მოპასუხე მხარემ შტატების შემცირების ერთადერთ მიზეზად ეკონომიკური ფაქტორი დაასახელა და სახელფასო ფონდის შემცირებაზე მიუთითა. თუმცა საქმის განხილვის შედეგად ვერ დადგინდა მოპასუხის წარმომადგენლის მიერ მითითებული გარემოების არსებობა. მხარემ ვერ წარუდგინა სასამართლოს მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა, რომ სახელფასო ფონდის შემცირების ფაქტი ობიექტურად სახეზე იყო. პირიქით, საქმის განხილვის შედეგად საწინააღმდეგო გარემოება დადასტურდა და ცალსახად დადგინდა, რომ მიუხედავად მოპასუხის ბიუჯეტის შემცირებისა, არ შემცირებულა ცენტრის თანამშრომლების სახელფასო ფონდი და წინა წელთან შედარებით, მისი ოდენობა, 18837 ლარის გაიზარდა. აღნიშნული გარემოებები კი მიუთითებს მასზე, რომ მოსარჩელე მ--- ღ-----ე სამუშაოდან გათავისუფლებულია შრომის კანონმდებლობის დარღვევით, რის გამოც სარჩელი სადაო ბრძანება ბათილად ცნობის და მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობის ტოლფასს სამუშაოზე აღდგენის შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

2.21. მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა იძულებით განაცდურის ანაზღაურება. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“.

ამავე 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.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 03 თებერვალს შეწყდა. მას შემდეგ მოსარჩელე აღარ ასრულებს შრომით ვალდებულებებს და შესაბამისად, კელარ იღებს ანაზღაურებას. საქმის განხილვით დადგინდა, რომ მ--- ღ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა მოპასუხის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, რის გამოც მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური ხელფასი სრული მოცულობით.

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, 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.

დადგენილია, რომ გათავისუფლების მომენტისთვის მოსარჩელის ხელფასი 350 ლარს შეადგენდა და გათავისუფლების შემდგომ, კომპენსაციის სახით, მოპასუხემ მოსარჩელეს ერთი თვის ხელფასი აუნაზღაურა. შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს მიუღებელი ხელფასი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდზე, უკვე გადახდილი კომპენსაციის გამოკლებით და გათავისუფლებამდე არსებული ყოველთვიური ხელფასის - 350 ლარის დაანგარიშებით.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1. აპელანტის განმარტებით, ცენტრი შექმნილია კონკრეტული ფუნქციების შესასრულებლად, სწორედ ამ ფუნქციების და მიღებული სუბსიდიის შესაბამისად უნდა მოხდეს საშტატო ნუსხის განსაზღვრა. იქიდან გამომდინარე, რომ 2017 წ. სუბსიდია ააიპ-ს შეუმცირდა 51 400 ლარით დადგა

საკითხი, რომ შემცირებული ბიუჯეტის პროპორციულად გადანაწილებულიყო ფინანსური სახსრები იმ პრინციპით, რომ ააიპ-ს ძირითადი ფუნქციების შესრულება არ დამდგარიყო კითხვის ნიშნის ქვეშ. შესაბამისად, დადგა შტატების ოპტიმიზაციის საკითხი. შეფასებული იქნა, როგორც კონკრეტული სამსახურების საჭიროება, ასევე, თემის სენსიტიურობიდან გამომდინარე, ინდივიდუალურად იქნა გავლილი თითოეული თანამშრომლის საკითხი.

3.2. აპელანტის მითითებით, სუბსიდიების გადაცემასთან ერთად, ააიპ-ის მიერ ხდება წლიური ბიუჯეტის დამტკიცება, რომელშიც კონკრეტული გარემოებებიდან და საჭიროებიდან გამომდინარე, მუდმივად შედის ცვლილებები. თანამშრომელთა გათვალისწინება მოხდა 2017 წლის თებერვალში, წლის დასაწყისში სახელფასო ფონდი დაიგეგმა ფაქტობრივი მდგომარეობიდან გამომდინარე (იმ პერიოდში ჯერ კიდევ მუშაობდა 112 თანამშრომელი), ხოლო საშტატო ნუსხა გაწერილი იყო შტატებით არსებულ (და არა ფაქტობრივი მდგომარეობით) 120 თანამშრომელზე. რეორგანიზაციის შემდგომ, მარტის თვეში უკვე შემცირდა (დაკორექტირდა) სახელფასო ფონდი 41 800 ლარით და გახდა 393 800 ლარი, ხოლო გამოთავისუფლებული თანხები გადანაწილდა ააიპ-ის ძირითადი ფუნქციების შესასრულებლად.

3.2. აპელანტმა მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე და აღნიშნა, რომ გამომდინარე იმ ფაქტობრივი გარემოებებიდან რომ 2017 წლის საშტატო განრიგით არ არის გათვალისწინებული ის საშტატო ერთეული, რომელზედაც მუშაობდა მოსარჩელე, შეუძლებელია მისი პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ასევე, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელეს მოთხოვნილი აქვს ტოლფასი სამუშაო ადგილით დაკმაყოფილება ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთი მასევე ეკისრება, რასაც ადგილი არ ჰქონია მოსარჩელის მხრიდან, შესაბამისად, აპელანტს მიაჩნია, რომ გადაწყვეტილება ამ კუთხითაც უკანონოა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით ახალი გადაწყვეტილების მიღების დასაბუთება

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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი. ამავე 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 საქმეზე.

მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს, წარმოდგენილი საქმის მასალების შესწავლის, სადავო საკითხების თაობაზე მხარეთა მოსაზრებების გაცნობის და საქმის ზეპირი განხილვის შედეგად მიაჩნია, რომ ამ საქმეზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებული უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე;

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. უდავოა, რომ მ--- ღ-----ე 2007 წლის 1 ნოემბრიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში სხვადასხვა პოზიციაზე;

4.2. 2015 წლის 14 დეკემბერს რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბდა ა(ა)იპ „ღ-----ი“, რომლის უფლებამონაცვლედაც ცნობილ იქნა ააიპ „ღ-----ი“. (იხ. ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო იურიდიული პირების რეესტრიდან ტ.1, ს.ფ.189; თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 15.01.2019წ. საოქმო განჩინება ტ.2).

4.3. 20.01.2016წ. გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ა(ა)იპ „ღ-----ის“ დირექტორის 21.01.2016 წ. №- ბრძანებით მ--- ღ-----ე დაინიშნა მუხუმის ფონდების მცველის თანამდებობაზე. დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა რამდენჯერმე. 2017 წლის 03 იანვარს მ--- ღ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა - 2017 წლის 03 თებერვლამდე. (იხ. საქმის მასალები, ტ.1, ს.ფ. 37-44.)

4.4. მოსარჩელე მ--- ღ-----ის თანამდებობრივი სარგო ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისათვის შეადგენდა 350 ლარს (იხ. ტ.1, ს.ფ. 108-1--).

4.5. ა(ა)იპ „ღ-----ის“ დირექტორის N- ბრძანებით მ--- ღ-----ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 3 თებერვლიდან.

ბრძანების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე და მოსარჩელეს მიეცა კომპენსაცია ერთი თვის შრომითი ანაზღაურების ოდენობით.

დადგენილია და სადავოდ არ ხდება, რომ 2017 წლის 03 იანვარს მ--- ღ-----ე გაფრთხილებულ იქნა ორგანიზაციული ცვლილებებისა და მოსალოდნელი შტატების შემცირების გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (იხ. ტ.1, ს. ფ. 47-48)

2017 წლის 07 თებერვალს ცენტრს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე მიმართა მ--- ღ-----ემ;

2017 წლის 15 თებერვალს, მოსარჩელეს ეცნობა, რომ მას შემდეგ, რაც ორგანიზაციის 2017 წლის ბიუჯეტში განისაზღვრა ცენტრის თანამშრომელთა სახელფასო თანხა, დღის წესრიგში დადგა შტატების ოპტიმიზაციის საკითხი და ცენტრის ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილებით გაუქმდა რამდენიმე საშტატო ერთეული, მათ შორის მუხეუმის ფონდის მცველის შტატი (იხ. ტ.1, ს.ფ. 49-51)

4.6. განსახილველი სარჩელით მ--- ღ-----ის მოთხოვნას წარმოადგენდა ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დაკავებულ პოზიციაზე - მუხეუმის ფონდების მცველის ტოლფას პოზიციაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სააპელაციო სასამართლოში საქმის ზეპირი განხილვისას მოსარჩელე მ--- ღ-----ის წარმომადგენელმა (მოწინააღმდეგე მხარე) მიუთითა, რომ მოთხოვნას აღარ წარმოადგენს ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, რადგან ასეთი პოზიცია ცენტრის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული აღარ არის და ის შეერწყა მუხეუმის განყოფილების უფროსის თანამდებობას, რის გამოც მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დღეის მდგომარეობით შეუძლებელია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ უნდა იმსჯელოს სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებულ ალტერნატივებზე. კომპენსაციის სახით კი მოსარჩელის განმარტებით მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 9 000 (ცხრა ათასი) ლარის ანაზღაურება (თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 5.02.2019წ. სხდომის ოქმი 14.13.40; 14.14.24; 14.21.00);

4.7. სააპელაციო პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის იმ არგუმენტებს, რომლებიც მისი მითითებით საფუძვლად დაედო შტატების შემცირებას. კერძოდ, აპელანტი მიუთითებს, რომ 2017 წელს ააიპ-ის შეუმცირდა სუბსიდია 51 400 ლარით და დადგა საკითხი შემცირებული ფინანსური სახსრები გადანაწილებულიყო ბიუჯეტის პროპორციულად იმ პრინციპით, რომ ააიპ-ის ძირითადი ფუნქციების შესრულება არ დამდგარიყო კითხვის ნიშნის ქვეშ. შესაბამისად, აპელანტის განმარტებით დადგა შტატების ოპტიმიზაციის საკითხი.

პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას მოპასუხე ორგანიზაციაში შტატების შემცირების აუცილებლობის არ არსებობის შესახებ. კერძოდ, საქმის მასალებით უდავოდ დასტურდება, რომ ააიპ „ლ-----
-----ის“ 2016 წლის ბიუჯეტი შეადგენდა 516 400 ლარს, საიდანაც სახელფასო ფონდის მოცულობა განსაზღვრული იყო 416 173 ლარით. ხოლო, 2017 წლის ბიუჯეტში სახელფასო ფონდის მოცულობა გაიზარდა და მისი ოდენობა განისაზღვრა 435 600 ლარით (იხ. ტ. 1, ს.ფ. 183-185). აღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტის არგუმენტების იმის შესახებ, რომ შტატების შემცირება ეკონომიკურმა ფაქტორმა კერძოდ, სახელფასო ფონდის შემცირება განაპირობა დაუსაბუთებელია და პალატის მიერ გაზიარებული ვერ იქნება.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.8. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს 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 სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

4.9. მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

ზემოაღნიშნული საფუძველით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა, ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შესაძლოა იყოს: ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთ ორგანიზება, თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და ა.შ); ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.

დამსაქმებელმა ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ, რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და

კანონიერებაში (საქმე №ას-1444-1364-2017, 9.03.2018წ.).

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტმა ვერ დაადასტურა შტატების შემცირების ლეგიტიმური მიზანი და შესაბამისად, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერება.

ამდენად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დანაწესიდან გამომდინარე პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად მიიჩნია ბათილად ა(ა)იპ „ლ-----ის“ დირექტორის N- ბრძანება მ--- ღ-----ეთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

4.10. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა და კომპენსაციის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის გათვალისწინებით.

საქართველოს 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.

პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით კანონმდებელი ადგენს დასაქმებულის დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის სტანდარტს და ითვალისწინებს უფლების აღდგენის ყველა შესაძლებლობას, რაც უპირველესად დასაქმებულის სამსახურში აღდგენაში უნდა გამოიხატოს, მაგრამ ამ შესაძლებლობის გამორიცხვის შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება კომპენსაციის გადახდა, რათა აღდგენილ იქნეს დარღვეული შრომითი უფლება, რაც დამსაქმებლის უკანონო გადაწყვეტილებით იქნა შელახული. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა 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-ი 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 (შდრ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015წ). აღნიშნულიდან გამომდინარე, ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის, მასზე დათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან არამიზანშეწონილობის პირობებში, სასამართლომ კომპენსაციის საკითხზე უნდა იმსჯელოს (იხ. სუსგ Nას-1623-2018; 29.01.2019წ.)

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნას არ წარმოადგენს ტოლფასს თანამდებობაზე აღდგენა (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 4.6. პუნქტი), შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მსჯელობს დასაკისრებელი კომპენსაციის ოდენობაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციას, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. სუსგ Nას-1623-2018; 29.01.2019წ.)

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის 2017 წლის 03 თებერვლის №- ბრძანების ბათილად ცნობა და კომპენსაციის სახით მოპასუხისათვის 9 000 ლარის გადახდის დაკისრება.

შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ამ კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა რომ არსებობს, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობიდან გამომდინარე, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წანამძღვრები.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე მ--- ღ-----ის თანამდებობრივი სარგო ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისათვის შეადგენდა 350 ლარს. სააპელაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დააკისროს 1 წლის (12 თვის) კომპენსაცია – 4 200 (350*12) ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინების გარეშე, ხელზე მისაღები თანხა).

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. ამ საქმეზე გურჯაანის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ.

6. საპროცესო ხარჯები

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, და პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება შესაბამისად, უნდა შეიცვალოს სასამართლო ხარჯების განაწილებაც.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ,

მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, სააპელაციო საჩივრისათვის, დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტს, ხოლო არაქონებრივ დავაზე – 100 ლარს, სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე – შესაბამისად 150 და 300 ლარს

კონკრეტულ შემთხვევაში, ააიპ „ლ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი სადავო ბრძანების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა და ამ ნაწილში უცვლელად დარჩა პირველი ინსტანციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება. ამასთან, პალატის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ შეიცვალა პირველი ინსტანციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, კერძოდ ააიპ „ლ-----ის“ მ--- ღ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის თანხის 4 200 ლარის ანაზღაურება.

ამდენად, ვინაიდან მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენდა ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა და 9 000 (ცხრა ათასი) ლარის ანაზღაურება. შესაბამისად, სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენდა 370 ლარს, ამდენად დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად მოპასუხეს უნდა დაკისრებოდა სულ 226 ლარი. ამასთან, საპელაციო პალატის მიერ დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს 318 ლარს.

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე ბაჟის სახით გადახდილია 336 ლარი. ვინაიდან, წინამდებარე გადაწყვეტილებით მოსარჩელის მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ - 4 200 (50 %-ით) ლარის ნაწილში, შესაბამისად, მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 18 ლარის ანაზღაურება.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ააიპ „ლ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გურჯაანის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 29 სექტემბრის

გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება:

3. უცვლელად დარჩეს გურჯაანის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება სახელმწიფო ბაჟის განაწილებისა და მ--- ლ----- ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ააიპ „ლ-----ის“ (ყოფილი ა(ა)იპ „ლ-----ის“) დირექტორის 2017 წლის 03 თებერვლის №- ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში.

4. მ--- ლ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

5. ააიპ „ლ-----ს“ მ--- ლ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის თანხის 4 200 ლარის ანაზღაურება;

6. მ--- ლ-----ეს ააიპ „ლ-----ს“ სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 18 ლარის ანაზღაურება;

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში (თბილისი, ძმ. ზუბალაშვილების ქ. N32) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით (თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზ. N7ა);

8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი), თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ლევან გვარამია

