



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

05 ივნისი, 2019 წელი

ქ.

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: რევაზ ნადარია

სხდომის მდივნები: მარიამ ცისკარიშვილი, გვანცა კომბეგაშვილი

I აპელანტები - შპს „R-- G---“; სს „R-- C-----“

წარმომადგენელი - ს-----ი

მოწინააღმდეგე მხარეები - მ-----ე; გ-----ი ნ-----ი

II აპელანტები - მ-----ე; გ-----ი ნ-----ი

წარმომადგენელი - დ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარეები - შპს „R-- G---“; სს „R-- C-----“

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ბ-----ს რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 14 სექტემბრის გადაწყვეტილება

I აპელანტების მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა

II აპელანტების მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელებმა მ-----ემ და გ-----ი ნ-----მა სარჩელით მიმართეს ბ-----ს რაიონულ სასამართლოს მოპასუხეების შპს „R-- G---“-ის და სს „R-- C-----“-ის მიმართ

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

2. მოპასუხეებმა სარჩელი არ ცნეს.

3. ბ-----ს რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 14 სექტემბრის გადაწყვეტილებით მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

3.1. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „R- G---“-ის და სს „R- C----“-ის დირექტორის 2-----ის ბრძანებები მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

3.2. შპს „R- G---“-ს და სს „R- C----“-ს მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 24 109 ლარის ოდენობით.

3.3. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „R- G---“-ის და სს „R- C----“-ის დირექტორის 2-----ის ბრძანებები გ-----ი ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

3.4. შპს „R- G---“-ს და სს „R- C----“-ს გ-----ი ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 20 109 ლარის ოდენობით.

3.5. მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

3.6. შპს „R- G---“-ს და სს „R- C----“-ს მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით.

3.7. შპს „R- G---“-ს და სს „R- C----“-ს გ-----ი ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით.

3.8. შპს „R- G---“-ს და სს „R- C----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1326.54 ლარის ოდენობით.

3.9. შპს „R- G---“-ს და სს „R- C----“-ს მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 700 ლარის გადახდა წარმომადგენლისთვის გაწეული ხარჯის სანაცვლოდ;

3.10. შპს „R- G---“-ს და სს „R- C----“-ს გ-----ი ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 700 ლარის გადახდა წარმომადგენლისთვის გაწეული ხარჯის სანაცვლოდ.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა. შპს „R- G---“-მა და სს „R- C----“-მა მოითხოვეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა, ხოლო მ-----ემ და გ-----ი ნ-----მა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

5. აპელანტების - შპს „R- G---“-ის და სს „R- C----“-ის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები:

5.1. აპელანტების განმარტებით, მოსამართლემ არასწორად დაადგინა სადავო ფაქტობრივი გარემოებების მნიშვნელოვანი ნაწილი. გარდა იმისა, რომ მოსამართლემ მსუბუქ, არაუხეშ ფორმებში აღწერა ის დარღვევები, რომლებიც გ-----ი ნ-----მა და მ-----ემ ჩაიდინეს 2017 წლის 26-27 დეკემბერს, სასამართლო იმ დასკვნამდეც მივიდა, რომ საწარმოს ხელმძღვანელმა პირებმა მიუტევეს ეს ქმედებები ზემოაღნიშნულ პირებს, რამეთუ მათი დანიშვნის შესახებ ბრძანებათა გამოცემის მომენტში, საწარმოს მართვაში მონაწილე ყველა მაღალი თანამდებობის პირი ინფორმირებული იყო მომხდართან დაკავშირებით, თუმცა, ეს არ გამხდარა ხელისშემშლელი ფაქტორი მ-----ისა და გ-----ი ნ-----ის თანამდებობაზე დანიშვნისთვის.

საქმე ისაა, რომ ბრძანებები (რომელთა გამოცემის მომენტზეც საუბრობს სასამართლო) გამოცემული იყო 2017 წლის 25 დეკემბერს და შესაბამისად, 2017 წლის 26-27 დეკემბრის დარღვევებზე ვერავის ეცოდინებოდა ამ დროს. დარღვევის ჯერ არჩადენის პირობებში, მისატყვებელიც არაფერი იყო. ამდენად, სასამართლოს დასკვნა ამ ფაქტობრივ გარემოებაზე ქრონოლოგიურადაც კი არასწორია. მეორე საკითხია ის, რომ მას შემდეგაც კი, რაც ჩადენილ იქნა დარღვევა, ეს ფაქტი დადგენას და მოკვლევას საჭიროებდა. ხელმძღვანელმა პირებმა მხოლოდ ირიბად, სხვა პირთა გადმოცემით გაიგეს 2017 წლის 26-27 წლის ეპიზოდების შესახებ და ისინი ამგვარ ინფორმაციაზე დაყრდნობით ვერანაირ გადაწყვეტილებას ვერ მიიღებდნენ 2018 წლის 1 იანვრამდე. მეტი სიცხადისთვის, დარღვევის თარიღებსა და 1 იანვარს შორის მხოლოდ 2 სამუშაო დღე იყო - 28 და 29 დეკემბერი. სწორედ ამიტომ მხოლოდ 2018 წლის 3 იანვარს მოხერხდა მოკვლევის დაწყება მოცემულ საკითხზე. საწარმოს არასწორი და ზედაპირული სწორედ ის გადაწყვეტილება იქნებოდა, რომლის მიხედვითაც ხელმძღვანელი პირები მოსარჩელეთა გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებას მოკვლევის გარეშე, მხოლოდ ზოგად ინფორმაციაზე დაყრდნობით მიიღებდნენ.

აპელანტების განმარტებით, სასამართლოს ამ დასკვნას განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეფასებისთვის, მათ შორის, მის სამართლებრივ ნაწილში, რადგან ჯამში სასამართლომ დაასკვნა, რომ მხოლოდ 2018 წლის 1 იანვრიდან ჩადენილი დარღვევების შეფასება იყო შესაძლებელი, რადგან 2017 წლის 26-27 დეკემბრის ეპიზოდები "ნაგულისხმევად" "მიტკვებული" ყოფილა. თავის მხრივ კი, 2018 წლის 1 იანვრიდან ჩადენილი ქმედებები ან არ შეაფასა დარღვევად (გ-----ი ნ-----ის შემთხვევაში), ან დაადგინა დარღვევის არსებობა, მაგრამ არასაკმარისად მძიმედ მიიჩნია იმისთვის, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილიყო (მ-----ის ნაწილში). აღნიშნულმა, ჯამში, არასწორი გადაწყვეტილების გამოტანა გამოიწვია.

5.2. აპელანტების განმარტებით, უდავო ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენდა ის, რომ ორივე მოსარჩელე წარმოადგენდა „ა-----ს“ ჯგუფში შემავალი კომპანიების თანამშრომელს. მხარეები არ დავობდნენ იმაზე, რომ 2017 წლის დეკემბრის ბოლოს, კომპანიებში განხორციელდა რეორგანიზაცია, რომლის ფარგლებშიც შეიცვალა მთელი შ-----ის სამუშაო გრაფიკი. ასევე უდავო იყო ის, რომ მოხდა ანაზღაურებების გათანაბრება, რის შედეგადაც რიგ პირებს მოემატათ, ხოლო ზოგიერთ თანამშრომელს - დააკლდა შრომითი ანაზღაურება. უდავო იყო, რომ რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანება დათარიღებულია 2017 წლის 25 დეკემბრით. ასევე,

უდავო იყო ისიც, რომ მათი შინაარსი მოსარჩელებს გაეცნო 2017 წლის 26 დეკემბრის ნაშუადღევს. ამდენად, კომპანიათა ნება გამოხატული იყო და იგი მხოლოდ თანხმობას, დადასტურებას საჭიროებდა მოსარჩელეთა მხრიდან. უდავო ფაქტობრივი გარემოება იყო, რომ მოსარჩელები 26 დეკემბერსვე დაეთანხმნენ რეორგანიზაციას. ამაზე მხარეები არ დავობდნენ და ვერც იდავებდნენ, რადგან მ-----ისა და გ-----ი ნ-----ის განცხადებები, რომლებითაც ისინი დაეთანხმდნენ რეორგანიზაციის შედეგად ახალი პოზიციების დაკავებას, დათარიღებული იყო სწორედ 2017 წლის 26 დეკემბრით. მათი ეს გადაწყვეტილება წარმოადგენდა სათანადო განსჯის, იურიდიული კონსულტაციის მიღებისა და კომპანიის ხელმძღვანელობასთან კომუნიკაციის პროდუქტს. ცალსახაა, რომ გასაჩივრებული არ ყოფილა რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანება და არც რაიმე ნების ნაკლზე იყო მითითება იმ განცხადებების ნაწილში, რომლითაც მოსარჩელებმა ითხოვეს, მიღებული ყოფილიყვნენ ახალ თანამდებობებზე, რაც ძალაში შედიოდა 2018 წლის 1 იანვრიდან. აქვე საყურადღებოა, რომ 2017 წლის 26 დეკემბერს მოსარჩელეთა მხრიდან გაცხადებული თანხმობის შემდეგ, კომპანიას რაიმე დამატებითი მოქმედება არ განუხორციელებია და არანაირი დამატებითი ნება არ გამოუხატავს. მოსარჩელეთა თანხმობა იყო "აქცეპტი" მოპასუხე კომპანიათა 25 დეკემბრის "ოფერტზე". უდავო იყო, რომ აღნიშნული რეორგანიზაციის შედეგად ქალბატონ მოსარჩელეს გაეზარდა ფიქსირებული ანაზღაურება, ხოლო ბატონ მოსარჩელეს მოაკლდა ფიქსირებული ანაზღაურება. უდავო იყო ისიც, რომ მოსარჩელები რეორგანიზაციამდე ხშირად იღებდნენ ზეგანაკვეთურ ანაზღაურებას, ხოლო რეორგანიზაციის შედეგად ზეგანაკვეთური მუშაობის აუცილებლობა ნაკლებად იარსებებდა, რაც გავლენას მოახდენდა მოსარჩელეთა ფაქტობრივ ანაზღაურებაზე, ზეგანაკვეთური შრომის შემცირების გათვალისწინებით.

უდავო გარემოება იყო და მოსარჩელებმაც საკმაოდ დეტალურად დაადასტურეს ისიც, რომ კ-----ს მათ მიმართ ჰქონდა ჯანსაღი დამოკიდებულება, უწევდნენ ანგარიშს მათ მდგომარეობას, დაპირდნენ პირობების გაუმჯობესებას და სხვა. მიუხედავად იმისა, თუ როგორ შეფასებას აძლევს ამას მხარე, ფაქტია ისიც, რომ დადებითი დამოკიდებულების ნიშნად, მოსარჩელე გ-----ი ნ-----ს 2017 წლის 22 დეკემბერს, ანუ, რეორგანიზაციამდე და გათავისუფლებამდე რამდენიმე დღით ადრე, ჩაერიცხა ბონუსი 1200 ლარის ოდენობით. უდავო იყო, რომ რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანების გაცნობას მოჰყვა გარკვეული რეაქციები 2017 წლის 26 დეკემბერსა და 27 დეკემბერს. ამ ნაწილში, ბატონი მოსარჩელეც კი ადასტურებდა თავის 2-----ის სამსახურებრივ ბარათში, რომ იგი აღელდა და სიტყვიერი საყვედური უთხრა თანამშრომლების თანდასწრებით როგორც სამსახურის უფროსს, ისე მის მოადგილეს. სასამართლომ საერთოდ უგულებელყო 2-----ის მოხსენებითი ბარათი. მხარეთა პოზიციები განსხვავდება იმასთან დაკავშირებით, თუ რა დოზით იყო გამოხატული უკმაყოფილება მოსარჩელების მხრიდან, ჯდებოდა თუ არა გამოხატვა კანონით, შინაგანაწესითა და ეთიკით დადგენილ ფარგლებში. სწორედ იმიტომ, რომ აღნიშნული საკითხი სადავოა. რაც შეეხება პირველი ინსტანციის სასამართლოს, მან მიიჩნია, რომ ამ გარემოებებს და მათ შეფასებას არანაირი მნიშვნელობა არ ჰქონდა, რადგან აღნიშნულ მოვლენას 2018 წლის 1 იანვრამდე ჰქონდა ადგილი.

უდავო იყო, რომ 2018 წლის 1 იანვრის საღამოს გ-----ი ნ-----ი, მიუხედავად მისი უშუალო უფროსის, კ--- ჭ-----ს თხოვნისა, რომელიც მის მიმართ პირადად არ

გაჟღერებულა, თუმცა იცოდა ამ თხოვნის/საჭიროების შესახებ, არ დარჩა სამუშაო ადგილას სამუშაო საათების გარეთ და არ ჩაატარა კომპანიისთვის და სამსახურისთვის იმ მომენტში მნიშვნელოვანი ინსტრუქტაჟი. ამავე დროს, მხარეებს გააჩნიათ განსხვავებული პოზიცია ამ ქმედების შეფასების ნაწილში. რაც შეეხება სასამართლოს შეფასებას, მან დაასკვნა, რომ გ-----ი ნ-----ი არ იყო ვალდებული, ემუშავა ზეგანაკვეთურად და, რომც ყოფილიყო ვალდებული, მსგავსი დამოკიდებულებისთვის არ დასჯილა მისი კოლეგა დ----- ჯ-----ე, ამიტომ დისციპლინარული ღონისძიების გამოყენება გ-----ი ნ-----ის მიმართაც მიზანშეუწონელი იყო. სასამართლოს, შესაძლოა, აპელანტები დათანხმებოდნენ კიდევ, თუკი ეს ერთადერთი დარღვევა იქნებოდა გ-----ი ნ-----ის მხრიდან, თუმცა რეალობა ის იყო, რომ 2017 წლის 26-27 დეკემბრის ეპიზოდები და 2018 წლის 1-3 იანვრის ქმედებები წარმოადგენდა ერთი ჯაჭვის რგოლებს და რადგან სასამართლომ სრულიად შეგნებულად განაცხადა, რომ 26-27 დეკემბრის ეპიზოდები "არ უნდა იყოს მიღებული მხედველობაში", ცალკე აღებული 1 იანვრის ეპიზოდიც არასწორად შეფასდა სასამართლოს მხრიდან, როგორც რიგითი უარი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე.

აპელანტების განმარტებით, უდავოა რომ ქალბატონ მოსარჩელესა და მის თანამშრომელს შორის შედგა საუბარი ამ უკანასკნელის მიერ 2018 წლის 3 იანვარს, კ----- ჯ-----ს დავალებით შესრულებულ სამუშაოსთან დაკავშირებით. მხარეებს განსხვავებული პოზიციები გააჩნიათ აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, თუმცა კი არაერთი მოწმის ჩვენებით დადასტურდა მ-----ა და შ----- ნ-----ეს შორის, ლ----- მ-----ის თანდასწრებით შემდგარი უსიამოვნო საუბრის დეტალები. სასამართლომ გაიზიარა ის ფაქტი, რომ მ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა დარღვევას, თუმცა "უღტიმა რაციოს" პრინციპის შეფარდებით, მ-----ისთვის ხელშეკრულების შეწყვეტა მხოლოდ 3 იანვრის დარღვევის გამო, არაპროპორციულად მიიჩნია. სასამართლოს მსჯელობა სწორი იქნებოდა, მხოლოდ 3 იანვრის ეპიზოდი რომ ყოფილიყო, თუმცა გადაწყვეტილება არასწორია იმ საფუძველით, რომ სასამართლომ უგულვებელყო 2017 წლის 26-27 დეკემბრის დარღვევები. ერთობლიობაში შეფასების პირობებში, დარღვევათა ხარისხი აიწევდა და გათავისუფლებაც პროპორციულ დისციპლინარულ ღონისძიებად შეირაცხებოდა. 2018 წლის 3 იანვარს შეიქმნა შ-----

-----ია, რის შედეგადაც აღნიშნული სამსახურის თანამშრომლებს დაევაღათ კომისიასთან თანამშრომლობა. კიდევ ერთხელ, როგორც ზემოთ აღინიშნა, კ-----ი ნამდვილად ირიბად, გადმოცემით იყო ინფორმირებული შ-----ში არსებული უსიამოვნო გარემოსა და ფაქტების შესახებ, თუმცა ეს ფაქტები საჭიროებდა მოკვლევას. დამსაქმებლის მხრიდან დარღვევას მაშინ ექნებოდა ადგილი, თუკი იგი ფაქტებს არ მოიკვლევდა და ისე მიიღებდა გადაწყვეტილებას. სასამართლომ მიიჩნია, რომ რადგან კომპანიამ 2018 წლის 1 იანვრამდე ვერ მოასწრო საკითხის მოკვლევა და გადაწყვეტილების მიღება, ამიტომ მას მოუწონებია, უფრო ზუსტად კი, მიუტევებია 26-27 დეკემბრის ქმედებები და ამიტომ დროის ეს მონაკვეთი განსჯას საერთოდ აღარ ექვემდებარება, რაც პრინციპულად არასწორია.

რაც შეეხება მოკვლევის პროცესს, უდავო იყო, რომ ძირითადად 3-4 იანვარს, ხოლო, ორი პირის შემთხვევაში - 5 და 8 იანვარს (5 იანვარი - პარასკევი, ხოლო 8 იანვარი - ორშაბათი) შედგა გასაუბრება და ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა სამსახურის თანამშრომლებისგან. ასევე, უდავო იყო ისიც, რომ 4 იანვარს საღამოს მოხდა

გასაუბრება გ-----ი ნ-----თან, ხოლო მ-----თან გასაუბრება ვერ/არ შემდგარა. აღსანიშნავია, რომ კომისიის დასკვნა წარმოადგენს შიდა კორპორატიული მნიშვნელობის დოკუმენტს. ცხადია, კერძო მეწარმე სუბიექტის მენეჯმენტს აქვს საშუალება, გადაწყვეტილება მიიღოს როგორც ინდივიდუალურ რეჟიმში, ისე სხვა თანამშრომლებთან კონსულტაციის შედეგად ან სხვა მეთოდით. საკითხის შემსწავლელი კომისიის შექმნა, ათამდე პირის გამოკითხვა და მიღებული ინფორმაციის შეჯერების შედეგად გადაწყვეტილების მიღება მენეჯმენტის მიერ წარმოადგენს შიდა გადაწყვეტილების მიღების მაღალ სტანდარტს, თუმცა კომისიის დასკვნა თავისთავად არანაირ კონკრეტულ გადაწყვეტილებას არ შეიცავს. იგი არის ფაქტებისა და ინფორმაციის ერთგვარი ნაკრები, რომელზე დაყრდნობითაც კომპანიის აღმასრულებელმა დირექტორმა მიიღო გადაწყვეტილება. გადაწყვეტილება, თავის მხრივ, ასახულია ბრძანებაში, რომელიც არის კიდევ გასაჩივრებული, თუმცა ნებისმიერი პრეტენზია კომისიის დასკვნის ფორმასა და შინაარსთან დაკავშირებით უადგილოა, რადგან ყველაფერი, რაც მოკრიბა კომისიამ პირთა ახსნა-განმარტებების სახით, წარმოდგენილია სასამართლოში, ამჯერად, მოწმის ჩვენებათა ფორმატში და სასამართლომ უნდა შეაფასოს აღნიშნული მოწმეთა ჩვენებები, სხვა მტკიცებულებებთან ერთად, ამართლებს თუ არა გასაჩივრებულ ბრძანებებს. კერძოდ, სასამართლომ უნდა შეაფასოს, ადგილი ჰქონდა თუ არა დარღვევებს დასაქმებულთა მხრიდან და, დადებითი პასუხის შემთხვევაში, იყო თუ არა დარღვევები იმ კატეგორიის, რომელიც შრომითი ხელშეკრულებების მართლზომიერ შეწყვეტას დაედებოდა საფუძვლად.

უდავო გარემოებას წარმოადგენდა ის, რომ 2018 წლის 5 იანვარს შრომითი ხელშეკრულებები შეწყდა მოპასუხე კომპანიებსა და მოსარჩელებს შორის, რის საფუძველსაც წარმოადგენდა ვალდებულებების უხეში დარღვევა, რაც დადგინდა საკითხის შემსწავლელი კომისიის დასკვნით და რაც შეფასებულ იქნა, როგორც უშუალო უფროსების მიმართ დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი, შეურაცხმყოფელი ქმედებები და დაუმორჩილებლობა. 2018 წლის თებერვალში, სარჩელის წარმოდგენის პარალელურად, მოსარჩელე მ-----ემ ინტერვიუ მისცა გაზეთს „ს-----“, სადაც იგი არამხოლოდ ყვებოდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების დეტალებს იმგვარად, როგორც თავად მიაჩნდა საჭიროდ, არამედ მიუთითებდა, რომ კომპანიის თანამშრომლებისა და მენეჯმენტის დიდი ნაწილი არის პ-----“ ოჯახის წევრები; აცხადებდა, რომ „ა-----“-ში ისეთი სისტემაა, რომ თავისუფალი აზრის გამოთქმის საშუალება არ არის, საწარმო სავსეა ძაღოვანებით“; „ჩვენი გათავისუფლებით სხვა თანამშრომლებს დაანახვეს, თუ ხმას ამოიღებთ, თქვენც იგივე გელით, რაც ამ დ-----ო“; „მ-----ს“ დღესაც „ნ-----ს“ წევრები მართავენ, რომლებიც ამჟამადც ხელისუფლებაში არიან; მათ შორის, ძაღოვანები და ზონდერები, ვგულისხმობ, ა-----ს, რომელიც, თუ არ ვცდები, ის ა-----ია, რომელმაც ბ-----თან იჩხუბა და უშვერი სიტყვებით ლანძღა იქაურები. და კიდევ - მ-----ი. ასევე, ჯ----- მ-----ც, რომელიც ასევე ნ-----ა. ამ ადამიანებს არ ჰქონდათ არანაირი მორალური უფლება, ემსჯელათ ჩემს ადმინისტრაციულ გადაცდომაზე“.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად შეაფასა ის გარემოება, რომ საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებითა და ბრძანებებით დასტურდება, რომ

მოსარჩელების მიერ წინათ დაკავებული პოზიციები შევსებულია, ისინი დაკავებულია სხვა პირების მიერ და კომპანიაში, შესაბამის სამსახურში, ვაკანტური თანამდებობა არ არსებობს (ეს, გარდა პირდაპირი მტკიცებულებებისა, დასტურდება გ-----ი ჩ-----ს ჩვენებითაც, სადაც იგი ამბობს, რომ დღეის მდგომარეობით ყველა პოზიცია შევსებულია, რაც მოხდა ღია კონკურსით, გასაუბრებებით და სათანადო შერჩევით. მოწმემ ასევე თქვა, რომ ამ სამსახურის ნორმალური ფუნქციონირება მხოლოდ 6 თანამშრომლით იყო შეუძლებელი, ამიტომ იანვარში და თებერვალში, სანამ თანამშრომლებს მიიღებდნენ, არსებულ 6 თანამშრომელს მუდმივად უწევდა ზეგანაკვეთურად მუშაობა. მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელებმა უკმაყოფილება გამოთქვეს ამ ფაქტზე, თავად ამ გარემოების რეალურობა ეჭვქვეშ არ დაუყენებიათ, მხოლოდ ეს შეაფასეს როგორც კომპანიების განზრახი ქმედება, რათა გამოერიცხათ მათი სამუშაოზე აღდგენა. თავის მხრივ, ეს ვარაუდი არ დასტურდება რაიმე მტკიცებულებით. პირიქით, მთელ საქმეს ლაიტმოტივად გასდევდა სხვადასხვა პირთა განცხადებები, რომ სწორედ რვა პირის დასაქმების საჭიროება არსებობდა, რათა სამსახურს ნორმალურ რეჟიმში ეფუნქციონირა და, ბუნებრივია, მრავალი თვის განმავლობაში რვა პირის საქმეს მხოლოდ ექვსი დასაქმებული ვერ შეასრულებდა).

აპელანტების განმარტებით, მხარეთა პოზიციებში განსხვავება შეეხება საქმისთვის, მნიშვნელობის მქონე ყველა ეპიზოდს, რაც მოიცავს შემდეგ დღეებს: 26 დეკემბერი, 27 დეკემბერი, 1 იანვარი, 3 იანვარი და 4 იანვრის გამოკითხვის პროცესი. აპელანტები შეეხებიან თითოეულ მათგანს, მიუთითებენ შესაბამის მტკიცებულებებზე და დარღვევებზე ორივე მოსარჩელის მხრიდან.

2017 წლის 26 დეკემბრის ეპიზოდთან დაკავშირებით აპელანტების - შპს „R-- G---“-ის და სს „R-- C-----“-ის წარმომადგენელი განმარტავს შემდეგს:

პირველ რიგში, საინტერესოა, თუ რას მიუთითებდნენ ამაზე თავად მოსარჩელები. სარჩელის 23-ე ფურცელზე წარმოდგენილი იყო გ-----ი ნ-----ის სამსახურებრივი ბარათი, სადაც იგი 26 დეკემბრის ეპიზოდთან დაკავშირებით მიუთითებდა შემდეგს: „ბუნებრივია ავლელდი ზემოაღნიშნულზე. მე სიტყვიერი საყვედური ვუთხარი თანამშრომლების თანდასწრებით როგორც სამსახურის უფროსს, ისე მოადგილეს“, ხოლო შემდეგ აკონკრეტებს, თუ დაახლოებით რა ტერმინოლოგია გამოიყენა „საყვედურის“ გამოხატვისას.

წერილობითი ახსნა-განმარტების მე-5 ფურცელზე გ-----ი ნ-----ი უთითებდა: „იქვე მჯდომ კ--- ჭ-----ს მივმართე უღონო ტონით: დიდი მადლობა ბატონო კ--- ასეთი რეორგანიზაციისთვის, თქვენი წყალობით ხელფასის თითქმის ნახევარი დამაკლდა, ჩემს შვილს ლუკმა გამოაცალეთ პირიდან.... გამოვთქვი უკმაყოფილება არსებითი პირობების შეცვლაზე.... კ--- ჭ-----ს ვუპასუხე, რომ საკითხის განხილვას სხვა ინსტანციაში შევეცდებოდი“.

რაც შეეხება მოწმეთა ჩვენებებს, რომლებიც ეთანხმება საქმეში მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ წერილობით ახსნა-განმარტებებს, მათ აჩვენეს შემდეგი:

ბ-----ი - „ბატონმა გ-----იმ უკმაყოფილება და პროტესტი განაცხადა და პროტესტის ნიშნად გავიდა ოთხიდან“; „ბატონი გ-----ი ამტკიცებდა, რომ კ---მ იცოდა ეს ყველაფერი და ეუბნებოდა, არ გაგვაფრთხილეთო და იყო მაღალი სიტყვებით

საუბარი, რომ ეს არ გეპატიებათ და ამას ასე არ დავტოვებო. ეს საუბარი იყო კ--- ჭ-----ს მიმართ“;

დ---- ჯ-----ე - „გ-----ი წამოდგა და აგრესიული ლაპარაკით გავიდა გარეთ. მუქარით, ხოლო მ-----ემ დაიცვა თ-----ი“;

გ-----ი ჩ----ე - „გ-----ი ნ-----მა დიდი მადლობა გადაუხადა ბატონ კ---ს, ადგა და დატოვა დარბაზი“;

კ--- ჭ----- - „მინდოდა მოსარჩელებისთვის ამეხსნა, რომ ხელფასის დაკლება-მომატებასთან მე კავშირი არ მქონდა. ბატონი გ-----ისგან წამოვიდა მუქარის შემცველი სიტყვები, თქვენ აქ კარიერას ცუდად დაასრულებთ, როგორ ივლით ამ ცოდვით დამძიმებულები, ჩვენ შევხვდებით სხვა ინსტანციაში. მე კიდევ ერთხელ ვუთხარი, რომ ჩემი ინიციატივა იყო მხოლოდ კადრების დამატება. პასუხი იყო, რომ თქვენ რომ არ მოგეთხოვათ ეს პროცესი, ეს არ მოხდებოდაო“; კითხვებზე პასუხისას მოწმემ განაცხადა: „ქალბატონი მ-----ს როლი ის იყო, რომ იცავდა გ-----ის პოზიციებს. მხარს უბამდა მას. მისი მხრიდან იყო პრეტენზია, რომ მე რომ არ მომეთხოვა რეორგანიზაცია, მათ ხელფასი არ დააკლდებოდათ. ცუდად დაასრულებ შენს კარიერასო, აი, ეს იყო მუქარის ნაწილი“;

კ--- მ-----ი - „26-ის საუბრისას დამრჩა აღქმა, რომ ის ძალიან გაღიზიანებული იყო რეორგანიზაციის განმახორციელებელ ადამიანებზე, იყო საკმაოდ არაადექვატური და აგრესიული. იგრძნობოდა ძალიან ცუდი დამოკიდებულება“;

ა-----ი - „ბატონმა გ-----იმ ჩემთან პირადად საუბარში აღნიშნა, რომ ის კ---ს და რ----ს ეუბნებოდა, რომ ამას ასე არ დატოვებდა და ყველა საკადრის პასუხს მიიღებდა“; „ბატონმა გ-----იმ თქვა: კ---ს მიმართ გამოვხატე დაუმორჩილებლობა და უკმაყოფილება, მე მას ვუთხარი, რომ შევხვდებოდით სხვა ინსტანციაში, მე არ მიგულისხმია ქუჩა, მაგრამ ეს შეიძლება ყოფილიყო სხვა რამ“.

ყველა მოწმე თანხდებოდა, რომ გ-----ი ნ-----მა დემონსტრაციულად და ცინიკურად გადაუხადა მადლობა თავის უშუალო უფროსს „ასე კარგად ჩატარებული რეორგანიზაციისთვის“.

ი-----ე - „მადლობა მოუხადა კ---ს ბრჭყალებში. ფურცლები დარიგდა. დრო ითხოვეს. ხო შეიძლება რომ გავეცნოთო. იქიდან მიატოვა თათბირი. იმ დღეს მეტი არაფერი, მხოლოდ კ---სთან შესულა გ-----ი და უთქვამს აქ თუ არა სხვა ინსტანციაში გავარკვევთ რა იქნება და როგორ იქნებაო“;

შ---- ნ-----ე - „1:41:00 - კ---ს უთხრეს, თქვენ იცოდით და არ ეუბნებოდითო. იყო საუბარი, ეკლესიას ამოფარებული ხარო. მორწმუნე კაცად გაგვეცანი და ასეთ რამეებს გვიმაღავო. იყო გინებაც გ-----ისგან, ამაზე ხაზგასმით შემიძლია გითხრათ. ვინც ჩემს შვილს ჩემი ლუკმა გამოაცალაო, ჩვენს შიდა ოთახში თქვა, დედის გინებით მოიხსენია. მერე დერეფანში გამოვიდა სიგარეტის მოსაწევად და კარის მიმართულებით ჟესტით, ამის ასე და ისეო“;

მოსარჩელე გ-----ი ნ-----ის მიერ ცინიკური მიმართვა უშუალო უფროსისადმი,

ასევე, ორივე მოსარჩელის მხრიდან თათბირის შემდეგ მუქარის შემცველი და აგდებული საუბარი უშუალო უფროსთან, მითითება იმაზე, რომ ის ცუდად დაამთავრებდა, სხვა ინსტანციაში შეხვდებოდნენ, ასე არ დატოვებდნენ ყველაფერს, რომ საკადრის პასუხს მიიღებდნენ, რომ კ--- ჭ----- ეკლესიას იყო ამოფარებული და სხვა, წარმოადგენდა დარღვევის ერთ-ერთ ეპიზოდს ორივე მოსარჩელის მხრიდან.

აპელანტების განმარტებით, 26 დეკემბერთან დაკავშირებით ცალკე აღნიშვნის ღირსია და უდავო გარემოებას წარმოადგენს ის, რომ მოსარჩელებს მიეცათ საშუალება გაეკლოთ იურიდიული კონსულტაცია. ამას ადასტურებენ თავად მოსარჩელებიც, ამიტომ ამ საკითხის დამატებით მტკიცებაში არ შევალთ; მოსარჩელებს ჰქონდათ კომუნიკაცია კ-----ის ნაწილთან, რომლებიც ზოგადად იყვნენ ინფორმირებული დეპარტამენტში არსებული უსიამოვნო გარემოსა და დასაქმებულთა მხრიდან შესაძლო გადაცემების შესახებ. კომუნიკაცია ეხებოდა მათთვის, განსაკუთრებით კი ბატონი მოსარჩელისთვის შრომითი პირობების გაუმჯობესებას, კერძოდ კი, რეორგანიზაციის უარყოფითი ეფექტის შემცირებას ან აღმოფხვრას. ეს ცალსახად ადასტურებს კომპანიისა და მისი მენეჯმენტის კეთილგანწყობას და იმის მცდელობას, რომ სამსახურში არ ყოფილიყო დაძაბული ვითარება. ეს ასევე მიუთითებს იმაზე, რომ რეალობას არ შეესაბამება მოსარჩელეთა მტკიცება შეთქმულების თეორიასთან დაკავშირებით, რომლის მიხედვითაც, თითქოს, მათი გათავისუფლება წინასწარ იყო დაგეგმილი. უფრო მეტიც, მოსარჩელები ერთდროულად აცხადებენ, რომ მათი გათავისუფლება წინასწარ იყო დაგეგმილი და ამასთან ამბობენ, თითქოს ისინი დასაჯეს აზრის გამოხატვის გამო. აღნიშნული მსჯელობები, ერთის მხრივ, წინააღმდეგობრივია, ხოლო მეორეს მხრივ - მცდარია. აქვე საინტერესოა, რომ მოსარჩელები ამტკიცებდნენ, რომ დამსაქმებელი მიზანმიმართულად ცდილობდა გარკვეული არგუმენტების შეგროვებას მათ გასათავისუფლებლად, ხოლო სასამართლო აცხადებს, რომ დამსაქმებელმა "მიუტევა" მათ დარღვევა. სინამდვილეში, არცერთი პოზიცია სწორი არაა. დამსაქმებელს არც არარსებული დარღვევის შეთხზვა უნდოდა და არც არსებულ დარღვევაზე თვალის დახუჭვა. მას მხოლოდ დრო ესაჭიროებოდა, რათა დაედგინა, ინფორმაცია, რომელიც მან მიიღო შესაძლო დარღვევის შესახებ, რეალობას შეესაბამებოდა თუ არა, რასაც რამდენიმე დღე დასჭირდა, საახალწლო პერიოდის გათვალისწინებით, რამაც გამოიწვია ის, რომ ამ პერიოდში მოსარჩელები მუშაობის ახალ რეჟიმზე, რეორგანიზირებულ თანამდებობებზე გადაერთვნენ. დაკითხულმა მოწმეებმა აჩვენეს შემდეგი:

- კ--- მ-----ი - „დაურეკა ა-----ს და ჰკითხა, იყო თუ არა იმის საშუალება, გ-----ი ნ-----ისთვის რომ მას ნაკლები მოკლებოდა. რაზეც შევთანხმდით მე და დირექტორი იყო ის, რომ მას 2000 ლარი გაუხდებოდა ნაცვლად 1700-სა რეორგანიზაციის შემდეგ“.

- გ-----ი ჩ----ე - „მე რამდენადაც მაქვს ინფორმაცია, მოსარჩელებს ჰქონდათ კომუნიკაცია კ--- მ-----თან და რამდენადაც ვიცი იყო რაღაც ვერბალური შეთანხმება იმაზე, რომ ბატონი გ-----ისთვის უნდა ყოფილიყო განსხვავებული პირობები მომავალში, ანუ, ჰქონოდა განსხვავებული ანაზღაურება“;

- კ--- ჭ----- - „მე ვთხოვე ბატონ გ-----ი ჩ----ეს, რომ აი ამ პიროვნებებს, ჯ-----ეს, მ-----ს

და ნ-----ს შენარჩუნებოდა ხელფასი რეორგანიზაციის შემდეგ“; „რომ შემოვდი ჩემს კაბინეტში, კიდევ ვერ მოვითმინე და ავედი გ-----ი ჩ-----ესთან და კიდევ დამატებით ვთხოვე, თუ შეიძლება რომ ამ ხალხს, ამ სამ ადამიანს, შევუნარჩუნოთ ხელფასები ან რაღაც დოზით მაინც ჰქონოდათ შეღავათი. შემდეგ გაკეთდა ზარი თ-----ი და როგორც ვიცი იმავე ღამეს, ჩემი ინფორმაციით, მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება“;

• ა-----ი - „ასევე იყო კონკრეტული მითითებაც მის მიმართ, რომ შესაძლებელი იქნებოდა, თუ ის მაინცდამაინც მიიჩნევდა, რომ ახალი თანამდებობა მისთვის უხერხულობას წარმოქმნიდა, რომ მისთვის მომხდარიყო ხელფასის გაზრდა რაიმე მეთოდით. ამით იმის თქმა მინდა, რომ მათ მიმართ რაიმე უარყოფითი განწყობები არ არსებობდა“. „ბატონმა გ-----იმ სინანულით თქვა, რომ არასწორად მოიქცა, რადგან მის უკან იდგა დირექტორი, რომელიც დაპირდა, რომ მისი სამსახურებრივი მდგომარეობა არ გაუარესდებოდა. მიუხედავად ამისა, მე ეს ყველაფერი გავაკეთე შეგნებულად, ვიყავი გაბრაზებული, მქონდა დაგროვილი უარყოფითი მუხტი, რომლის გამოვლენაც მოხდა“.

აპელანტების - შპს „R-- G---“-ის და სს „R-- C-----“-ის წარმომადგენელი 2017 წლის 27 დეკემბრის ეპიზოდთან დაკავშირებით განმარტავს შემდეგს:

მხარეთათვის უდავო იყო, რომ 27 დეკემბრის დილას გ-----ი ნ-----სა და რ-----ეს შორის შედგა „უსიამოვნო“ საუბარი. თუმცაღა, მოპასუხის პოზიცია იყო, რომ 27 დეკემბრის დილის ეპიზოდი იყო ბევრად უფრო უხეში, უცენზურო, უღირსი და მიუღებელი, ვიდრე ამას აღწერდნენ მოსარჩელები და რომ ამაში თავისი როლი ჰქონდა ქალბატონ მოსარჩელესაც. აპელანტებს მიაჩნიათ, რომ პირველ რიგში, უნდა გამოიკვეთოს, რას უთითებდნენ ამაზე თავად მოსარჩელები:

ბატონი მოსარჩელის ახსნა-განმარტებიდან: „ჩემს შვილს ლუკმა გამოაცალეთ პირიდან, განა თქვენ ამ ასაკის ადამიანი ამხელა გზაზე იმიტომ არ წამოხვედით სამუშაოდ, რომ მაღალ ხელფასს დაეხარბეთ-მეთქი.... საუბარში ჩაერთო ჯ-----ე და უთხრა, რომ გ-----ის ხელფასი გაუნახევრა და აქვს აღელვების მიზეზი და აპატიო“;

ქალბატონი მოსარჩელის ახსნა-განმარტებიდან: „ჩემს შვილს ლუკმა გამოაცალეთ პირიდან, განა, მაღალი ხელფასის გამო არ გადმოხვედით მაკონტროლებელი ზედამხედველობის ინსპექციიდან ამ ასაკში. აქ რასაც თვეში იღებ, იქ მთელი წელი უნდა გემუშავო“ და ა.შ.

აღნიშნულ ეპიზოდს და იმას, თუ რა უთხრა გ-----ი ნ-----მა კომისიის წევრებს, დამსწრე პირები აღწერენ შემდეგნაირად:

ბ-----ი - „მეორე დღეს მოვიდა ი-----ე, მასაც მოთხოვეს ახსნა-განმარტება იმაზე, თუ რატომ არ აცნობეს წინასწარ მათ. ბატონი რ-----ისეთ მდგომარეობაში იყო, საერთოდ არ იცოდა რა ეთქვა. ბატონი რ----- თავს იმართლებდა, რომ ის არაფერ შუაში იყო. ბატონი გ-----ის მხრიდან იყო საუბარი, რომ თქვენ მონაწილე ხართ, თქვენ იცოდით და არ შეგრჩებათ ეს. თქვენ მოგეთხოვებათ პასუხი ამ ყველაფრისთვისო. ისეთი სიტუაცია შეიქმნა, რომ მე ოთახიდან გავედი“. „ქალბატონმა მ-----მ მხარი დაუჭირა შვილს, რომ თქვენ რა თქმა უნდა იცოდით და არ გვითხართო. ის პროტესტს

გამოთქვამდა, მოგვატყუეთ ყველანიო. თავიდან ისიც აგრესიას გამოხატავდა, თუმცა როდესაც კონფლიქტი ძალიან გაიწელა, შემდეგ ამშვიდებდა“.

შ----- ნ-----ე: - „1:43:00 - ი-----ის მოსვლამდეც იყო დაძაბული საუბარი. ბებერი მელაო, ტურაო, ეგ როგორ არ ეცოდინებოდა ი-----ო. პირველი შემოვიდა ი-----ე და გ-----ი სავარძელში იჯდა. შენ პენსიაზე ხარ მოსულიო, შეგერგოო, იქ წელიწადში არ გამოგივიდოდა ამდენი, რამდენსაც აქ გაძლევენო და შენ გინდა თქვა არ იცოდი და რატომ არ ჩამაყენე საქმის კურსშიო. ძალიან ცუდი საუბარი იყო. დ-----ემ არ მოითმინა და უთხრა ჯერ გაიგე, იცოდა თუ არა და მერე დაიწყო ლანძღვაო. მ-----ს გაუკვირდა ი-----სგან ასეთი რაღაც და უკმაყოფილება გამოთქვა ი-----ს მიმართ, რადგან ი-----მ გააჩერა გ-----ი. ი-----მ ბოლო-ბოლო ხალხი ვართ ოთახში, რას ილანძღვებო. ასეთი ყვირილი და ასეთი სიტყვების ძახილი არასასიამოვნო იყო. ქალბატონ მ-----ს იმიტომ გაუკვირდა რომ შენ ამართლებო რ-----სო. ამ კაცს ფერი არ ედო, არც იცოდა რა ეთქვა, გაშეშდა ერთ ადგილზე, გაკვირვებული იყურებოდა“. 1:47:30 – „არავის არ გაპატიებთო, ყველას აგინებდა, ზემოთაც იშვერდა ხელს“.

ი-----ე - „მეორე დღეს მე რომ შევედი ოთახში რ-----სთან იყო საუბარი პრეტენზიით, რომ რ-----მაც მიიღო მონაწილეობა რეორგანიზაციაში, რის გამოც იყო ძალიან უსიამოვნო საუბარი, რაზეც გ-----ის ვუთხარი, რომ არ გინდა ასეთი ლაპარაკი. გ-----ი იყო ისე გამოსული წყობილებიდან, რომ მემგონი არც ესმოდა ჩემი საუბარი, ირონიული და ა.შ. და რომ მივხვდი რომ ჩემს საუბარს აზრი არ ჰქონდა, გამოვედი“. 58:00 – „რაც გაქვს ხელფასი შეირგეო ეუბნებოდა რ-----ს“. 1:17:20 – „გ-----ი წყობილებიდან იყო გამოსული, აზრი არ ჰქონდა ლაპარაკს და თავი დავანებე“.

რ-----ე - 5:50 - „როცა მივესალმე, მისაღმების პასუხად გამოხატა აგრესია, თანდათან განავითარა, შემდეგ გადავიდა უხეშ ფორმებზე. შინაარსობრივად ასე იყო, რომ მე რეორგანიზაციის ერთ-ერთი ინიციატორი ვიყავი, რის შედეგადაც მას ხელფასი მოაკლდა და ნუ ამ კონტექსტში ისიც აღნიშნა, რომ მის შვილს მოაკლდა ლუკმა და შემდეგ გადავიდა ძალიან უზრდელ ფორმაზე, გინება, უკიდურესი ფორმით, ეს იყო შეგინება დედის და არამარტო მე, არამედ სამსახურის ყველა ხელმძღვანელს, რომელიც ამ ცვლილებებთან იყო დაკავშირებული“. 8:45 – „მე ეს აგრესია აღვიქვი რეალურ საფრთხედ, ისეთ მდგომარეობაში იმყოფებოდა ბატონი გ-----ი“. 12:55 – „ბიჭებს ჰქონდათ უარყოფითი რეაქცია იმის გამო, რასაც ისმენდნენ და მათმა ნაწილმა ოთახი დატოვა“. 18:25 – „ეს იყო უკიდურესი ფორმით, მე ამის გამეორება არ მსურს. არამარტო ჩემ მიმართ, არამედ კომპანიის ხელმძღვანელობის მიმართ და მუქარა, რომ ეს ასე არ დამთავრდებოდა და რომ ყველა მიიღებდა თავის საზღაურს“. 19:30 – „მ-----ს მხრიდან წამლერება „კ-----ა“. მ----- იყო შვილის სოლიდარული ამ ეპიზოდში“. 37:00 – „ეს იყო უკიდურესი ფორმით, ეს იყო დედის გინებით“.

კ--- ჭ----- - „მეორე დღეს დილას ჩემთან შემოვიდა ჩემი მოადგილე, რ----- ი-----ე, რომელსაც ფერი არ ედო. კაცი დაჯდა მოწყვეტით და მეკითხება, რა მოხდა ასეთიო, გ-----ისთან ძალიან არასასიამოვნო საუბარი იყოო, აგინა ყველას ვინც ხელმძღვანელობის მხრიდან ეს გადაწყვეტილება მიიღოო. ჩემი რეაქცია იყო ის, რომ მივწერე ბატონ გ-----ი ჩ-----ეს, რომ სიტუაცია გახდა უმართავი სამსახურში“;

ა-----ი - „შემდეგ ჩვენ დავუსვით კითხვები 26-27 დეკემბრის შესახებ. ბატონმა გ-----იმ მთელ რიგ საკითხებზე თქვა, რომ ეს ასე იყო. მან არ თქვა, რომ

პირდაპირ ვაგინუო, მაგრამ ის, რომ აშკარად უკმაყოფილება გამოვთქვი და უშვერი სიტყვებით ვილანძღებოდი ზოგადადო. ასევე თქვა შემდეგი ფრაზა, რომ რ----- ი----- არ ჰქონდა არანაირი გამოცდილება, რომ ყოფილიყო ამ სამსახურის უფროსის მოადგილე. ასევე ის, რომ ი----- ჰქონდა ისეთი ანაზღაურება, რასაც იგი სხვაგან ვერ მიიღებდა მთელი წლის განმავლობაში. ამ ყველაფერმა მე აშკარად გამიჩინა განცდა, რომ ყველაფერი, რაც მოვისმინეთ ახსნა-განმარტებების ფარგლებში, შესაძლებელია ყოფილიყო სიმართლე“.

გ-----ი ნ-----ის მიერ უშუალო უფროსის მოადგილისთვის (ანუ იმ პირისთვის, რომელსაც თავადაც ექვემდებარებოდა) შეურაცხყოფის მიყენება, გინება, ლანძღვა, მითითება იმაზე რომ მას თავისი ანაზღაურება ეყოს და შეირგოს, გაცხადება იმისა, რომ მოეთხოვება პასუხი, გინება მთელი მენეჯმენტის და გადაწყვეტილების მიმღები პირების მიმართ, ასევე, მ-----ის მიერ სოლიდარობა აღნიშნულის მიმართ და ამავე კონტაქტში და ამავე საუბრის ფარგლებში შეტევით საუბარი იმავე პირის წინააღმდეგ, წარმოადგენდა შრომის დისციპლინის და ეთიკის ნორმების უხეშ დარღვევას, რომელიც ვერ იქნებოდა შეწყნარებული ვერცერთ კომპანიასა თუ ორგანიზაციაში. ყველა მოწმე ერთხმად თანხმდებოდა, რომ 26-27 დეკემბრის ეპიზოდებმა სამსახურში შექმნა მეტად დაძაბული, უსიამოვნო მდგომარეობა და ჭირდა ფუნქციების სათანადოდ შესრულება, ამ ფონის გათვალისწინებით, კერძოდ:

დ----- ჯ-----ე - „26-27 დეკემბრის შემდეგ დაძაბულობა იყო სამსახურში, რადგან უფროსთან, ბატონ კ---სთან ურთიერთობა აღარ ჰქონდათ ისეთი“;

კ--- მ-----ი - „26 დეკემბრის შემდეგ მასიურად წამოვიდა ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ დაეძაბათ ურთიერთობა სამსახურში. საუბარი იყო შეურაცხყოფაზე, გინებაზე, ძალიან უღირს საქციელზე და ამის შემდეგ შევქმენით კომისია, რომ დაგვედგინა, ეს ფაქტები რეალური იყო თუ არა“;

კ--- ჭ----- - „26-27 დეკემბრიდან მოყოლებული, იყო ცუდი სიტუაცია. ფაქტობრივად, არ ვკონტაქტობდით. ჩვენ შორის კონტაქტი არ იყო და გაჩნდა ერთგვარი უფსკრული. ძალიან დიდი დაძაბულობა იყო. იყო სრული დისონანსი. ზუსტად ეს მივწერე ბატონ გ-----ი ჩ---ეს. სიტუაცია ვეღარ ექვემდებარებოდა კონტროლს“;

ა-----ი - „გ-----იმ დაადასტურა, რომ მასთან შედგა კომუნიკაცია რამდენიმე დირექტორის და ისინი დაინტერესებულები იყვნენ, რომ აქ ყოფილიყო სიმშვიდე. ისინი მოუწოდებდნენ, რომ არ გამოეჩინა აგრესია და ნუ ავლენდა ამ ტიპის დაუმორჩილებლობას, რადგან ეს ცუდ გავლენას ახდენდა სამსახურზე.“

26-27 დეკემბრის ეპიზოდების შემდგომ სამსახურში დაძაბული, არაკოლეგიალური, სუბორდინაციას აცდენილი ქმედებები წარმოადგენდა დარღვევას მოსარჩელეთა მხრიდან.

აპელანტები 2018 წლის 1-3 იანვრის ეპიზოდებთან დაკავშირებით განმარტავენ შემდეგს:

წარმოდგენილი ეპიზოდები გაჩნდა უშუალოდ მოკვლევის დაწყებამდე ან მის პარალელურად, თუმცა იგი, როგორც დარღვევის ფაქტი, უნდა ასახულიყო და აისახა

კიდევ მიმდინარე მოკვლევის დოკუმენტებში, მათ შორის, თანამშრომელთა ახსნა-განმარტებებშიც და სასამართლოს წინაშეც, მოწმეთა ჩვენებების სახით. აღნიშნული ეპიზოდები წარმოადგენდა დაუმორჩილებლობისა და ერთგვარი საბოტაჟის კლასიკურ მაგალითს, რაც მძიმე დარცმას აყენებდა როგორც სამუშაო პროცესს, ისე ჯანსაღ გარემოს სამსახურში.

როგორც წინა შემთხვევებში, ახლაც, პირველ რიგში, უნდა გაირკვეს, თუ როგორ აღწერდნენ ამ ეპიზოდებს თავად მოსარჩელები:

გ-----ი ნ-----ის ახსნა-განმარტება: „რეზიუმეს სახით რომ ვთქვათ, მოსარჩელე ამბობს, რომ იგი სამუშაო საათების გარეთ დავალებას ვერ შეასრულებდა, რადგან ასეთი დავალება უშუალოდ კ--- ჭ-----სგან არც მიუღია“;

მ-----ე კი თავის ახსნა-განმარტებაში საუბრობს 3 იანვრის ეპიზოდზე და ადასტურებს, რომ მან მიუთითა შ----- ნ-----ის შეცდომაზე, რომ იგი „მარტო ღამის საათებში ატარებს ინსტრუქტაჟებს და ისიც შეცდომით და [ლ---- მ-----ს] ვაჩვენე ჟურნალი, სადაც ჩატარების თარიღი ეწერა არასწორად“ და ა.შ. მოსარჩელე ახსნა-განმარტებაშივე აყენებს შეურაცხყოფას იმ მომენტისთვის ჯერ კიდევ გამოუცხადებელ მოწმე შ----- ნ-----ეს და ამბობს, რომ იგი არის „მლიქვნელი ადამიანი“.

აღნიშნულ ეპიზოდებს მოწმეები აღწერენ შემდეგნაირად:

დ----- ჯ-----ე - „პირველ იანვარს დარეკა ტელეფონმა საქმის მორიგე ნომერზე, გ-----ის ეჭირა ტელეფონი და გადმომცა მე, რადგან კ--- რეკავდა. კ---ს უნდა ეთქვა, დარჩით სამსახურში და ჩაატარეთ ინსტრუქტაჟი. გ-----იმ თქვა მე არ დავრჩებიო. მეც იგივე ვთქვი და წავედი. ბატონმა კ---მ გვითხრა, დატოვეთ გასაღები, სხვა ამოვა და სხვა ჩაატარებსო“.

კ--- ჭ----- - „დავრეკე მორიგე ნომერზე, პასუხს არავინ მცემდა. აიღო დ----- ჯ-----ემ. ვუთხარი გ-----ი დამალაპარაკეთო. გ-----ი უკვე გასული არის ტერიტორიიდანო. ყველა მირეკავდა, კ-----ი რატომ ვერ შედიან ტერიტორიაზე და რატომ არავინ უტარებს ინსტრუქტაჟსო. ამის შემდეგ დავურეკე შ----- ნ-----ეს და მან ეს პრობლემა მოაგვარა რამდენიმე წუთში“;

შ----- ნ-----ე - 1:48:40 – „გვერდიგვერდ ვისხედით მე და ქალბატონი მ----- და იძახდა, ზოგ-ზოგიერთები რომ უძვრებიანო ერთ ადგილშიო კ---სო. ცხოვრებაში არ გავნაწყენებულვარ ასე, როგორც მაშინ. შენ მაგ საქციელით იცი რა გააკეთეო, მიწა გამოაცალეო, რომ გამოხვედი პირველში სამსახურშიო. შენ მაგითიო შეუძვერიო კ---სო. ლ---- მ-----მა „ყოჩაღ შენო“, ამდენს რომ ითმენო. გადის ერთი საათი და სავარძელში ზის ქალბატონი მ-----, ხან ჩემკენ გამოიწევა ქალბატონი მ-----, ხან იქით და მღერის „კ-----ა“, ასე იყო დედის სულს ვფიცავარ, კიდევ ვაკლებ ბევრ რაღაცას. მაგეთი ჩემთან მიმართებაში არ უნდა გაგვეკეთებინათ ქალბატონო მ-----. შენ რაც გააკეთე მაგითი კ--- ჭ-----ს შეუძვერიო. ლ----ი ადგა და „ყოჩაღ შენო“, როგორ მოითმინე, ბოდიში და თავზე იმასგიქნაო“;

ლ---- მ-----ი - „ეს დღე აღარ ატარებს ინსტრუქტაჟებს, ღამე ატარებსო. შ-----მა, გეხვეწებით მაგ თემაზე არ გინდ-----. მ-----მ, ზუსტადაც რომ გვინდა, შენ არ უნდა

ამოსულიყავი, კ---მ რომ დაგირეკაო, ყველამ უარი უთხრაო. შ-----მა კიდეც ერთხელ არ გვინდა მაგაზე, არ მინდა ზედმეტად რამე გითხრათო“. „მ-----მ უთხრა შ-----ს შენი საქციელიო იყო ტრ**ში შეხეთვაო. შენ ცუდად მოგიწევს სამსახურის დასრულებათ. მე ამ საუბარს შევესწარი და გავკედი, შევწუხდი რომ ასეთ საუბარს შევესწარი. ანუ ისეთი სიტუაცია იყო, რომ მანამდე არ შევსწრებულვარ მათ შორის ასეთ საუბარს და რომ შევესწარი უხერხულად ვიგრძენი თავი“. „მეც მითხრა მ-----მ, პირველში ამოვიდაო შენი ძმაკაციო, ბიჭები არ ამოვიდნენ და ეს კ---ს დარეკილზე ამოვიდაო. შენი ძმაკაცის საქციელი არის უფროსისთვის შეძრომაო და შემდეგ მოყვა და მოყვა“. „შ-----მა ძალიან შეიკავა თავი და პასუხი არ გაუცია ზედმეტად. უბრალოდ უთხრა, დაწყნარდით, ქალბატონი ხართ და არ მინდა რამე გიპასუხოთო. შეიძლება თავი მე ვერ შემეკავებინა იმ უზრდელობებზე, რაც თქვენ უთხარით შ-----ს“.

ამ შემთხვევაში მონაწილე იყო ორივე მოსარჩელე და განსაკუთრებით კი - მ-----ე, რომელმაც, როგორც ვნახეთ, მძიმე მდგომარეობაში ჩააგდო და პირდაპირ შეურაცხყო კოლეგა იმის გამო, რომ ეს უკანასკნელი უფროსის დავალებას ასრულებდა. აღნიშნული ქცევა წარმოადგენს არაკოლეგიალურობის და დაუმორჩილებლობის კლასიკურ მაგალითს, სამუშაო გარემოსთვის პრობლემების განზრახ შექმნას და არაჯანსაღი გარემოს ჩამოყალიბებას.

მართალია, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება არც დაკმაყოფილებულ, არც უარყოფილ ნაწილში არ ეხება დამსაქმებლის მხრიდან ჩატარებულ მოკვლევას, თუმცა რადგან მოსარჩელეთა პრეტენზიები მიმართული იყო აქეთაც, აპელანტები მიმოიხილავენ აღნიშნულ პროცესს, რათა სააპელაციო სასამართლოს წინაშე წარმოდგენილი იყოს სრული სურათი. 2018 წლის 4 იანვარი - გამოკითხვის პროცესი:

მოსარჩელებმა საკმაოდ ვრცლად წარმოადგინეს მცდარი აღწერა გ-----ი ნ-----ის გამოკითხვის პროცესის, რის გამეორებასაც აპელანტები აღარ შეუდგებიან, არამედ კომპაქტურად წარმოადგნენ იმას, თუ რა აჩვენა სხვადასხვა მოწმემ აღნიშნულ პროცესთან დაკავშირებით.

ა) ე.წ. ნივთების ჩამორთმევის შესახებ:

კ-----ი - „შიდა პროცედურა გვაქვს, რომ როდესაც შედის სასაუბროდ ან გამოკითხვაზე, ვართმევთ ტელეფონს. გ-----იმ თქვა, რომ რაღა აქ დავტოვო, ქვემოთ დავტოვებო, შემდეგ ამოვიდა და თქვა დავტოვეო; ჩვენ ჩხრეკას არ ვახდენთ და მეტალოდეტექტორს არც ვხმარობთ და არც გვაქვს. უფლებაც კი არ გვაქვს ამის“.

გ-----ი ა-----ი - მოწმემ აჩვენა იგივე, რაც კ-----მა, კერძოდ, რომ გ-----ი ნ-----მა ნივთები თავად დატოვა თავის ოთახში და თან შეიტანა საფულე, რომელიც დაცვას არ გამოუერთმევია. მოწმემ ასევე უარყო ის, რომ თითქოს მოხდა მაჯის საათის ჩამორთმევა.

ბ) გამოკითხვის დროისა და ხანგრძლივობის შესახებ:

ა-----ი - „გამოკითხვა დაიწყო დაახლოებით 7 საათზე, რადგან იგი იყო მორიგე და სამუშაო საათებს ასრულებდა 8 საათზე. მანამდე აბსოლუტურად ღიად

იკითხებოდნენ მისი თანამშრომლები, რომლებიც მისსავე ოთახში ისხდნენ. საუბარი საწყის ეტაპზე მიდიოდა საკმაოდ კონსტრუქციულად. მან შესავალ ნაწილში, რადგან არ ვიცნობდი მანამდე, მოინდომა რომ მთელ რიგ საკითხებზე მოეყოლა, წარსულ გამოცდილებაზე და დამსახურებებზე და ის დაახლოებით საათი-საათ-ნახევარი ყვებოდა ამის შესახებ და ჩვენ ხელი არ შევუშალეთ“; „ბატონმა გ-----იმ ერთ-ერთ მომენტში დაჟინებით მომთხოვა, მიმეცა საშუალება მისთვის, დაეწერა განცხადება დამსახურიდან წასვლის შესახებ, ეს იყო დაახლოებით ცხრის ნახევარი, რისი საშუალებაც არ მივეცით, რადგან ეს იყო ცალსახა პროვოკაცია და დამსახურის საათების შემდეგ, დისციპლინარული წარმოების პარალელურად დაწერილი განცხადება დამსახურიდან წასვლაზე წარმოშობდა კითხვებს ნებისმიერი მესამე პირის თვალში“.

იგივე აჩვენა ბატონმა ი----- შ-----მა.

გ-----ი ა-----ი - „მთლიანობაში გამოკითხვა გაგრძელდა დაახლოებით საათი, საათ-ნახევარი“; „სამი კი არა ჩემი გადასახედიდან 1 საათიც არ გასულა. ეგეთი ფაქტი, რომ საათებს ვითვლიდით არ ყოფილა“. „უარყოფ იმას, რომ პროცესი თორმეტის ნახევრამდე გაგრძელდა“;

კ--- მ-----ი - „ჩემი ინფორმაციით, გამოკითხვის პროცესი შეიძლება გაგრძელებულიყო იმის გამო, რომ დ----- უყვარს ხანგძლივად საუბარი თავის დამსახურებებზე“.

გ) გამოკითხვის დროს იძულებისა და ხმაურის შესახებ:

კ-----ი - „ჩვენც მეხუთე სართულზე ვსხედვართ და იქ არის ის კაბინეტიც, სადაც შეხვედრა შედგა; სიჩუმე იყო, ბევრი ხალხი არ იყო, სართულზე ჩვენ ვიყავით მარტო; ხმაური რომ ყოფილიყო გავიგებდი, რადგან ოთახის კარი ღია გვქონდა. სანამ გ-----ი იყო მხოლოდ იქ, არანაირი ხმაური არ ყოფილა, ქალბატონი რომ შევიდა შემდეგ იყო გარკვეული ხმაური“;

გ-----ი ა-----ი - „როგორც ჩვენი, ისე იმათი ოთახის კარები იყო ღია. თავიდან საუბარი წყნარად დაიწყო, მერე დაიძაბა, რომ მივიდა მ----- დეიდა“. „ხმაური მ----- რაც შევიდა მას მერე იყო. გ-----ი რომ იყო შესული, არაფერი გაგვიგია. რამე ხმაური რომ ყოფილიყო გავიგებდი, რადგან შენობაში სიწყნარე იყო.... [მიმართავს მოსარჩელეს] ხმაური რომ ყოფილიყო, თქვენ პირდაპირ შეხვიდოდით ხმაურში, როგორც დედა და ჩვენთან არ მოხვიდოდით საკითხავად“;

შ----- ნ-----ე - „მ----- დეიდამ ამაგზავნა ზემოთ, გაიგე, ხმაური ან რამე თუ არისო და ავედი და ვუთხარი, რომ არც ხმაურია, არც არაფერი-თქო“;

ა-----ი - „სპეციალურად უზრუნველყავით, რომ მე-5 სართული ყოფილიყო მაქსიმალურად ღია. ჩვენი კარი იყო ნახევრად-ღია, დერეფანი იყო აბსოლუტურად ღია“.

როგორც სხვა მოწმეებმაც აჩვენეს, ა-----იც და ი----- შ-----იც ადასტურებდნენ, რომ საუბრის ატმოსფერო მკვეთრად შეიცვალა მას შემდეგ, რაც

ოთახში შემოვიდა მ-----ე. კერძოდ, ქ-----მა უჩვენა:

„ი----- მ-----ის ტელეფონზე შემოვიდა ზარი ქალბატონი მ-----ისგან. ი-----მ ტელეფონი გადასცა გ-----ის. გ-----იმ თქვა, თუ შეიძლება გავალ, დავამშვიდებო. ჩვენ ამ დროს თითქმის ვამთავრებდით ახსნა-განმარტების ბეჭდვას, რაც ხდებოდა საუბრის პარალელურად. ქალბატონი მ----- რომ შემოვიდა, ჩვენ მას ავუხსენით პროცესის შესახებ და რომ გვქონდა შესაბამისი ლეგიტიმაცია წარგვემართა ეს პროცესი. ამ დროს გ-----ი გავიდა ოთახიდან რაღაც ხნით. მ-----ს მხრიდან იყო ძალიან უხერხული და უცენზურო საუბარი ი-----სთან დაახლოებით 10-15 წუთის განმავლობაში. იკითხა რას კერავთ, ი----- რომ ვაგინეთ მაგას კერავთ? ამის შემდეგ გ-----ი შემოვიდა გაცეცხლებული, არაადექვატური, რომ ჩვენ ყველაფერს ცუდად დავამთავრებდით, უმსგავსოები გვიწოდა, გვითხრა, რომ ახლავე მიდიოდა ა-----ში და რომ ხელს არაფერზე მოაწერდა. ეს იყო გაოცება. ამის შემდგომ ეს ადამიანები წავიდნენ და არ მოგვეცა საშუალება დაგვემთავრებინა ახსნა-განმარტება. ახსნა-განმარტება დაწერილი იყო თითქმის და უბრალოდ დადასტურება ვერ მოხდა. რაც შეეხება ქალბატონ მ-----ს, ჩვენ მას მანამდე ვუთხარით, რომ გ-----ის შემდეგ მისი გამოკითხვა მოხდებოდა იმავე ან მეორე დღეს, თუმცა ამ მდგომარეობის გამო, ეს, ბუნებრივია, აღარ შედგა“.

მოსარჩელების მხრიდან კომისიასთან თანამშრომლობაზე უარი, მათი დამოკიდებულება კომისიის წევრების მიმართ წარმოადგენდა მორიგ დარღვევას, რამაც საბოლოო წერტილი დაუსვა მათი დესტრუქციული მოქმედებების ჯაჭვში. ზოგადად, ის, რომ გამოკითხვას თავდაპირველად მშვიდი და გულწრფელი ხასიათი ჰქონდა, ბევრი ისეთი გარემოება ადასტურებდა, რაზეც მიუთითეს კომისიის წევრებმა და რაც მათ ვერ ეცოდინებოდათ, თუკი შესაბამისი საუბარი სწორედ გ-----ი ნ-----სთან არ ექნებოდათ. ამ კუთხით, საყურადღებო იყო ა-----ის, როგორც კომისიის წევრის მიერ მოწოდებული გ-----ი ნ-----ის საუბრის რეზიუმე, სადაც ქ-----ი აღნიშნავს:

„ბატონი გ-----ის უკმაყოფილების ძირითადი მამოტივირებელი იყო ის, რომ რეორგანიზაციის პროცესში შემოვიდა ახალი პოზიციები, რის შედეგადაც მის ხელმძღვანელებად აღმოჩნდნენ პირები, ვისაც მისი აზრით, არ გააჩნდათ საკმარისი კომპეტენცია, რომ მისთვის დავალებები მიეცათ. მას გააჩნდა პროფესიული და პიროვნული შეუთავსებლობები მათთან, რაც სათავეს უფრო წარსულიდან იღებდა, უბრალოდ ეს ინციდენტები იყო პიკი, რომლის დროსაც მისი რეალური განწყობები წარმოჩინდა“.

თავად ის ფაქტიც, რომ ი----- მ-----ს დაურეკა მ-----ემ, ხოლო ბატონ მოსარჩელეს მიეცა საშუალება გასაუბრებოდა დედას, ეს უკანასკნელი შემოსულიყო ოთახში, ხოლო გ-----ი ნ-----ი გასულიყო და დაბრუნებულიყო, გამორიცხავს იმ იძულებას და ძალადობას, რომელზეც მოსარჩელე მიუთითებდა.

ერთობლიობაში, მოწმეთა ჩვენებებმა დაადასტურა, რომ მიუხედავად დისციპლინაში და ეთიკაში სხვადასხვა სახის პრობლემებისა, რაც გაიხსენეს მოწმეებმა სრულიად კონკრეტულად (საუბარია, წარსულში გინების ეპიზოდებზე, საუბრების ჩაწერაზე, დასმენაზე; ამ საქმეშიც კი წარმოდგენილია ფოტოასაღებები, რომლებიც უკანონოდაა მოპოვებული), რაიმე უარყოფითი განზრახვები ხელმძღვანელობის მხრიდან

მოსარჩელების მიმართ არ არსებობდა. პირიქით, საჭიროზე მეტი რესურსი იყო მიმართული იმისკენ, რომ ისინი დამშვიდებულიყვნენ, ნორმალურ სამუშაო ჩარჩოში დაბრუნებულიყვნენ და ამისთვის მენეჯმენტი იყენებდა სხვადასხვა ტექნიკას, მათ შორის, პირდაპირ კომუნიკაციას, ხელფასის რაიმე სახით მომატების დაპირებას და სხვა, რამაც, როგორც ჩანს, არ იმოქმედა. ცხადია, კომპანიას მოსარჩელეთა გათავისუფლება რომ სდომოდა, რეორგანიზაციის ფარგლებში ამის განხორციელებაზე უფრო მარტივი და სამართლებრივად ადვილად დასასაბუთებელი მეთოდი ვერც იარსებებდა. გარდა ამისა, ბატონი მოსარჩელის მიმართ 2017 წელს არსებობდა დისციპლინარული წარმოებაც, რაც, განზრახვის შემთხვევაში, ასევე შეეძლო გამოეყენებინა კომპანიას გათავისუფლების საფუძვლის შესაქმნელად.

მართალია, სასამართლო არ დაეყრდნო მოწმეთა ჩვენებებს იმ ნაწილში, რომლებშიც 2017 წლის 26-27 დეკემბრის ეპიზოდებს ეხებოდა, თუმცა სააპელაციო სასამართლოსთვის აპელანტებს სურთ საგანგებოდ გაუსვან ხაზი მოწმეთა ჩვენებების მნიშვნელობას:

საქმის წარმოების ფარგლებში გამოიკითხა 18 მოწმე, მათ შორის, ყველა ის მოწმეც, რომელიც დაასახელა თავად მოსარჩელე მხარემ. ორივე მხარესა და სასამართლოს მიეცა საშუალება თვეების განმავლობაში დეტალურად დაესვა კითხვები ყველა მნიშვნელოვან და, ზოგჯერ, უმნიშვნელო საკითხზეც. ცხადია, მოწმეთა ჩვენებები ვერ იქნებოდა იდენტური, რადგან ისინი ვარირებდა თითოეული მათგანის აღქმის, მეხსიერებისა და გადმოცემის უნარის მიხედვით, თუმცა დადასტურდა ყველა ის ძირითადი ასპექტი, რომელიც გამოიკვეთა კომპანიის შიდა მოკვლევის ფარგლებში და რომელსაც დაეყრდნო კომპანიის გადაწყვეტილება. უფრო მეტიც, არც კანონმდებლობა და არც სასამართლო პრაქტიკა არ აკეთებს მითითებას იმაზე, რომ აპრიორი ეჭვითა და უნდობლობით უნდა განვეწყოთ იმ ჩვენებების მიმართ, რომელსაც იძლევა პროცესის მონაწილე კომპანიის დასაქმებული. ჯერ ერთი, ეს დაანგრევდა მოწმის ინსტიტუტს, ხოლო მეორე, წინააღმდეგობაში მოვიდოდა სისხლის სამართლის კოდექსთან, რომელიც პასუხისმგებლობას აწესებს როგორც ცრუ ჩვენებისთვის, ასევე მოწმეზე ზემოქმედებისთვის. ამასთან, გაუგებარი ხდება, რისთვის დააყენა მხარემ შუამდგომლობა მოწმის სახით ჩ----ს, მ-----ისა და კ-----ას მოწვევის შესახებ, თუკი მას ამგვარი დამოკიდებულება აქვს R---ის თანამშრომელი მოწმეების სანდოობის მიმართ.

აპელანტების - შპს „R-- G---“-ის და სს „R-- C-----“-ის პოზიცია სამართლებრივი შეფასების/დასაბუთების ნაწილში, პირველი ინსტანციის წინაშე იყო და რჩება შემდეგი:

სასამართლოს რეალურად მხოლოდ ორი რამ ჰქონდა შესაფასებელი: ადგილი ჰქონდა თუ არა დარღვევებს დასაქმებულთა მხრიდან და, დადებითი პასუხის შემთხვევაში, იყო თუ არა დარღვევები იმ კატეგორიის, რომელიც შრომითი ხელშეკრულებების მართლზომიერ შეწყვეტას დაედებოდა საფუძვლად. დავის სწორი გადაწყვეტა აღნიშნულ ორნაწილიან ფორმულაში ფაქტებისა და მტკიცებულებების სათანადო ჩასმაში მდგომარეობდა. აღსანიშნავია, რომ პრინციპის დონეზე ამას მოსარჩელეც ეთანხმებოდა, მხოლოდ იგი აცხადებდა, რომ დარღვევას ადგილი არ ჰქონია და რომც ჰქონოდა არ იყო იმ სიმძიმის, რომ მას მათი გათავისუფლება მოჰყოლოდა. ცხადია,

მოპასუხე კომპანიების პოზიცია განსხვავდებოდა. ფაქტებისა და მტკიცებულებების შეფარდებით, კომპანიები აცხადებდნენ, რომ დარღვევასაც ჰქონდა ადგილი და მათი უხეში ხასიათის გათვალისწინებით, ხელშეკრულებათა შეწყვეტაც უნდა მომხდარიყო და ეს სრულ შესაბამისობაში იყო როგორც კანონმდებლობასთან, ასევე შრომით ხელშეკრულებასთანაც, რომლის ნაწილიც იყო შრომის შინაგანაწესი. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

კომპანიების შინაგანაწესის 3.1.1 მუხლის მიხედვით, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად, სათანადოდ და კვალიფიციურად სრული მოცულობით შეასრულოს თანამდებობრივი ინსტრუქციით, სამუშაოს აღწერის დანართით, შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობები. 3.1.5 მუხლის მიხედვით, დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას შრომითი დისციპლინა. 3.1.9 მუხლის მიხედვით, იგი ვალდებულია შეასრულოს ხელმძღვანელების მიერ სამუშაოსთან დაკავშირებით გაცემული ბრძანებები და განკარგულებები. 3.1.21 პუნქტის მიხედვით, იგი ვალდებულია მას-მედიას არ მისცეს რაიმე სახის ინტერვიუ ან/და ინფორმაცია, არ გამართოს პრეს კონფერენციები, დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე; ეს ვალდებულება ძალაშია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 3 წლის განმავლობაში.

სწორედ ამ საკანონმდებლო და არაერთი შიდა-კორპორატიული ნორმის დარღვევის საფუძველზე, იმ ქმედებათა დადგენისა და დადასტურების შემდეგ, რაზეც ზემოთ მივუთითეთ, კომპანიამ მიიღო გადაწყვეტილება შეეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულებები დასაქმებულებთან.

რაც შეეხება "ულტიმა რაციოს" პრინციპს, რომელიც გამოიყენა სასამართლომ, მხოლოდ შეზღუდულად, მხოლოდ 1 იანვრის შემდეგ ეპიზოდების გათვალისწინებით, გასათვალისწინებელია, რას ამბობს უზენესი სასამართლოს უკანასკნელი გადაწყვეტილებები (ას-295-279-2017; ას-333-312-2017 და სხვა) ამ პრინციპის გამოყენების შესახებ:

ძირითადი აზრი მდგომარეობს იმაში, რომ დამსაქმებელმა, ასეთი რესურსის არსებობის შემთხვევაში, გათავისუფლებამდე ისეთი ზომები უნდა მიიღოს, რომელიც „არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს“. განსახილველ შემთხვევაში, თვითონ მოსარჩელები ადასტურებენ, რომ უშუალოდ კ-----ი მათ კარგად ექცეოდა, უსმენდა მათ, ცდილობდა საწარმოსთვის საჭირო რეორგანიზაციის შედეგები შეემსუბუქებინა, უწევდა იურიდიულ კონსულტაციას, დარღვევის ნაწილის ჩადენის შემდეგაც კი, ცდილობდა მათ დაშოშმინებას, მოგვიანებით კი მოკვლევის პროცესში კონსტრუქციულ თანამშრომლობას სთხოვდა. იმ ფონზე, რომ ყველა ამ მცდელობამ შედეგი ვერ გამოიღო, ვფიქრობთ, შეუძლებელია იმის გაცხადება, რომ დამსაქმებელმა პირდაპირ მიიღო ყველაზე მძიმე დისციპლინარული სახდელის დაკისრების შესახებ გადაწყვეტილება და საკითხის სხვა მეთოდით მოგვარება არ უცდია.

5.3. აპელანტების - შპს „R-- G---“-ის და სს „R-- C-----“-ის წარმომადგენლის განმარტებით, სასამართლოს გადაწყვეტილების სამართლებრივი და ფაქტობრივი უსწორობა მდგომარეობდა შემდეგში:

1. მან არასწორად დაადგინა, რომ 2018 წლის 1 იანვრამდე არსებულ დარღვევებს მნიშვნელობა არ ჰქონდა და შეფასება არ უნდა მისცემოდა. ეს არასწორია იმის გათვალისწინებით, რაზეც ზემოთ აღინიშნა: რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანება, რომელიც 2018 წლის 1 იანვრიდან მოსარჩელეთა ახალ პოზიციაზე გადაყვანას ითვალისწინებდა, დათარიღებულია 2017 წლის 25 დეკემბრით. იგი მოსარჩელებს გაეცნო 26 დეკემბერს და თანხმობაც მიღებული იყო ამავე დღეს, ნაშუადღევს. დარღვევებს ადგილი ჰქონდა ამის შემდეგ, ამავე 26 დეკემბერს და, კიდევ უფრო მწვავედ, 27 დეკემბერს. ამის შემდეგ ინფორმაცია მივიდა კომპანიის ხელმძღვანელობასთან, რომელსაც რამდენიმე დღე დასჭირდა საკითხის მოსაკვლევად. ახალი წლის დღეების გათვალისწინებით, მოკვლევა დასრულდა ოპერატიულად, 2018 წლის 5 იანვარს და მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება. კომპანიის მხრიდან არანაირ "მიტევებას" ადგილი არ ჰქონია, არამედ მოხდა მიღებული ინფორმაციის გადამოწმება მოკვლევის ფორმატში, რაც წარმოადგენს დამსაქმებლის ქმედების მაღალ სტანდარტს. არასწორია, სასამართლო მიიჩნევდეს, რომ დარღვევიდან 1 კვირის თავზე რეაგირება იწვევს 1 კვირით ადრე ჩადენილი დარღვევის ერთგვარ "გაბათილებას" და აქცევდეს მას შეფასებისა და დისციპლინური სანქციების მიღმა.

2. საინტერესოა ის, რომ სასამართლომ ეს ყველაფერი ისე დაადგინა, რომ მოსარჩელებს არასდროს, არცერთ ეპიზოდში არ უხსენებიათ ეს არგუმენტი. მოსარჩელები არასდროს დავობდნენ, რომ სასამართლოს არ/ვერ უნდა შეეფასებინა 26-27 დეკემბრის ეპიზოდები და მხოლოდ იანვრით შემოფარგლულიყო. პირიქით, ისინი ამბობდნენ, რომ დარღვევას ადგილი არ ჰქონდა და სწორედ ამას ხსნიდა მოსარჩელე ნ-----ი 2-----ის მოხსენებით ბარათში, სადაც 26-27 დეკემბრის მომენტებს იხსენებდა.

3. შესაბამისად, ჯამში, არასწორად არის შეფარდებული "პროპორციულობის" პრინციპიც. ცხადია, თუკი განყენებულად ავიღებთ 2018 წლის 1 იანვრის შემდეგ ეპიზოდს გ-----ი ნ-----ის ნაწილში, შესაძლოა მივიდეთ იმ დასკვნამდე, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე უარი არ უნდა გახდეს გათავისუფლების საფუძველი. ეს მსჯელობა შესაძლოა სწორი იყოს, თუ წარმოვიდგენთ, რომ გ-----ი ნ-----ის დასაქმების ისტორია 1 იანვრიდან იწყება, რაც ასე არ არის.

4. დაბოლოს, სასამართლოს საერთოდ არ უმსჯელია და არანაირი ლოგიკა არ წარმოუდგენია კომპენსაციის განსაზღვრის ნაწილში. სასამართლომ ზოგადად მიუთითა კრიტერიუმები, თუმცა არ განუხილავს, თუ რომელ მოსარჩელეს როგორ და რატომ ეხებოდა ესა თუ ის კრიტერიუმი. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, გაუგებარია, თუ რა გახდა იმ თანხების დაკისრების საფუძველი, რომელიც დაადგინა სასამართლომ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტებს მიაჩნიათ, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს არცერთ ნაწილში.

6. აპელანტების - მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები:

6.1. აპელანტების განმარტებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად მიიჩნია უდავო გარემოებად 3.1.13 ფაქტობრივი გარემოება. კერძოდ, შპს „R- G---“-სა და სს „R- C----“-ში შ-----ში შ-----ის თანამდებობებზე ნ-----ის დანიშვნა მოხდა ყოველგვარი კონკურსის გარეშე. ასევე, სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება 2018 წლის 03 იანვრის ფაქტთან დაკავშირებით, კერძოდ მ----- 2018 წლის 03 იანვარს შეურაცხმყოფლად არ მიუმართავს შ----- ნ-----ისათვის.

სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ შპს „R- G---“-სა და სს „R- C----“-ში შ-----ში გათავისუფლდა შ-----ის თანამდებობა, სადაც მალევე ფორმალურად, ყოველგვარი კონკურსის გარეშე, დაინიშნა ახალი თანამშრომელი, რათა მოპასუხეებს თავი აერიდებინათ მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის სამსახურში აღდგენისაგან.

6.2. აპელანტების განმარტებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სამართლებრივად დაუსაბუთებელია. პირველი ინსტანციის სასამართლომ არ გამოიყენა ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტი. აღნიშნული საერთაშორისო აქტით განმტკიცებული სამართლიანი სასამართლოს უფლება გულისხმობს სასამართლოს ვალდებულებას, დაასაბუთოს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება. გადაწყვეტილებაში ასახული უნდა იყოს სასამართლოს მოსაზრებები და სამართლებრივი დასკვნები, რომლებმაც დავის სწორედ ამგვარი გადაწყვეტა გამოიწვია. გაუგებარია სასამართლოს მითითება იმაზე, რომ პოზიციები, რომლებიც გათავისუფლებამდე ეკავათ მ----- და გ-----ი ნ-----ს, შევსებულია კეთილსინდისიერად, რადგან აღნიშნული არ შეესაბამება რეალობას და არც შესაბამისი დოკუმენტაცია დევს საქმეში, რომელიც დაადასტურებდა ზემოაღნიშნულ პოზიციებზე ახალი თანამშრომლების ასაყვანად შესაბამისი კონკურსის გამოცხადებას და რეალურად ჩატარებას. ამასთანავე, ბ-----ს რაიონული სასამართლო 2018 წლის 14 სექტემბრის გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში უთითებს, რომ მოპასუხემ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რომლითაც დასტურდებოდა, რომ შპს „R- G---“-სა და სს „R- C----“-ში შ-----ის ტოლფასი თანამდებობა არ არსებობდა. რაიმე დოკუმენტი, რაც აღნიშნულ გარემოებას დაადასტურებდა მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია. ასევე, სასამართლო არაფერს ამბობს იმასთან დაკავშირებით, თუ რა შეიძლება იყოს „ტოლფასი თანამდებობა“.

საქმეზე #2ბ/4238-13, თბილისის სააპელაციო სასამართლო გადაწყვეტილებით განმარტავს, რომ ტოლფასი თანამდებობა ნიშნავს, პოზიციურად (მენეჯერული თვალსაზრისით) და ანაზღაურების მხრივ, იდენტურ თანამდებობას. აღსანიშნავია, რომ ტოლფასი თანამდებობა, ფუნქციური და შინაარსობრივი თვალსაზრისით, განსხვავებული შეიძლება იყოს. პალატის განმარტებით, გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ ორი იდენტური სამსახური ვერცერთ კომერციულ, თუ არაკომერციულ ორგანიზაციაში ვერ იარსებებს. ერთ-ერთ საქმეზე (ას-637-637-2018) საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის

ბათილად ცნობა, უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის ვალდებულებას იწვევს მაშინ, როდესაც პირვანდელ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის აღდგენა ობიექტურად შეუძლებელია. როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეწონილია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფასი თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფასი თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა.

სასამართლოს მხრიდან ადგილი არ ჰქონია იმ გარემოებების შესწავლის მცდელობასაც კი, რომელიც დაადასტურებდა, რომ რეალურად ტოლფასი თანამდებობა არსებობს. სასამართლო შემოიფარგლა მხოლოდ მხარის ახსნა-განმარტებითა და ზედაპირული გამოკვლევით და ამის საფუძველზე მიიღო გადაწყვეტილება.

სასამართლომ უგულებელყო კანონის მოთხოვნები, კერძოდ: საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის 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. 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. სშვ 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. აპელანტების განმარტებით, აღნიშნული ნორმის დათქმა სასამართლომ დისკრეციულ უფლებამოსილებად მიიჩნია და მოვალეობის მოხდის მიზნით სულ რამოდენიმე სიტყვით შემოიფარგლა ტოლფასი თანამდებობის შესახებ საუბრისას. სასამართლომ სწორად მიუთითა, რომ მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს ეკისრება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგივე ან ტოლფასი თანამდებობა არ არსებობს, თუმცა რამდენად გასწია ეს ტვირთი მოპასუხე მხარემ ამაზე სასამართლომ არაფერი თქვა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტებს მიაჩნიათ, რომ სასამართლოს სიღრმისეულად უნდა ემსჯელა ზემოაღნიშნულ თანამდებობებზე ახალი კადრების დანიშვნა დამსაქმებლების მიერ რამდენად კეთილსინდისიერად მოხდა და რეალურად არსებობდა თუ არა სხვა ტოლფასი თანამდებობები.

აპელანტების განმარტებით, გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნა, არის სრულიად დაუსაბუთებელი და ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობასა და უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკას. სასამართლოს მითითებით, რადგანაც შეუძლებელია მოსარჩელების იგივე ან ტოლფას თანამდებობებზე აღდგენა, ამიტომ არ არსებობს აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შესაბამისი ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარება, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქმეზე #2ბ/4238-13, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს

სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამარლთხოვნიერ ქმედებას სდევს თან.

საქმეზე #2ბ/3621-13, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება, ხოლო 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამარლთხოვნიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამარლთხოვნიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. სშკ-ს 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. დადგინდა, რომ მხარეთა შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობა შეწყდა 2018 წლის 05 იანვარს. ასევე, დადგინდა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მხრიდან განხორციელდა არამარლთხოვნიერად. შესაბამისად, მ-----ა და გ-----ი ნ-----ს უნდა აუნაზღაურდეთ 2018 წლის 05 იანვრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად ასაღები ხელფასი 1700-1700 ლარის ოდენობით, როგორც უკანონოდ გათავისუფლების გამო მიუღებელი შემოსავალი. ამასთანავე, აპელანტებს მიაჩნიათ, რომ არანაირი მნიშვნელობა არ აქვს რეალურად მოხდება თუ არა მათი სამსახურში აღდგენა.

აპელანტების მითითებით, სასამართლომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში მიუთითა, რომ მოწმე ლ---- მ-----ის მიერ დადასტურებული იქნა ის გარემოება,

რომ მ-----ემ შეურაცხყოფლად მიმართა თავისივე თანასწორ პოზიციაზე მყოფ კოლეგას. ამის შემდეგ კი სასამართლომ იმსჯელა წარმოადგენდა თუ არა აღნიშნული ქმედება ვალდებულების უხეშ და სერიოზულ დარღვევას. სასამართლომ ამგვარი მსჯელობით გააჩინა რეალური განცდა, რომ მ-----ემ მართლაც მიაყენა შეურაცხყოფა თავის კოლეგას, რაც რეალობას არ შეესაბამება.

აპელანტებს სურთ, სასამართლოს ყურადღების გამახვილება მოწმეთა ჩვენებებზე. მათი განმარტებით, მიუხედავად იმისა, რომ ბ-----ს რაიონულმა სასამართლომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა დააკმაყოფილა, მ----- და გ-----ი ნ-----ს არ სურთ სასამართლოს დარჩეს შთაბეჭდილება, რომ ისინი გამოირჩეოდნენ უხეში და შეურაცხყოფელი მოქმედებებით. მათ არანაირი შეურაცხყოფა არ მიუყენებიათ საწარმოთა თანამშრომლებისა თუ ხელმძღვანელობისათვის. რაც შეეხება მათ უკმაყოფილებას, რომელიც დაკავშირებული იყო რეორგანიზაციასა და გ-----ი ნ-----ის ხელფასის შემცირებასთან, აღნიშნული არის მათი პირადი მოსაზრება და დაცულია საქართველოს კონსტიტუციითა და „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონით. აღსანიშნავია, რომ მოწმეთა ჩვენებები ერთმანეთს არ ემთხვევა. მაგალითად, ბატონ შ----- ნ-----ის განცხადებით, გ-----ი ნ-----ი თანამშრომლებს უცენზურო სიტყვებით მოიხსენიებდა. სხვა მოწმეები კი ამ ფაქტს არ ადასტურებენ. სხვები უბრალოდ განმარტავენ, რომ გ-----ი ნ-----ი იყო უკმაყოფილო და გამოირჩეოდა აგრესიით, ხოლო მ-----ე მხარს უჭერდა შვილის პოზიციას. მნიშვნელოვანია ისიც, რომ შ----- ნ-----ემ სასამართლო პროცესზე აღიარა, რომ პიროვნული შუღლი აქვს გ-----ი ნ-----თან. შესაბამისად, აპელანტებს მიაჩნიათ, რომ ის გარემოება, რომ აღნიშნული მოწმე აძლევს სხვა მოწმეთაგან განსხვავებულ ჩვენებას, კიდევ ერთხელ ადასტურებს იმას, რომ გ-----ი ნ-----ი და მ-----ე გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებში მოქმედებდნენ და არ გასცდენილან იმ ჩარჩოებს, რასაც თანამშრომლებთან ურთიერთობა ჰქვია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტებს - მ----- და გ-----ი ნ-----ს მიაჩნიათ, რომ მათი სააპელაციო საჩივარი დასაბუთებულია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

7. გ-----ი ნ-----ი 2007 წლის 1 ოქტომბრიდან მუშაობდა სს „მ-----ში“, შემდგომ სს „R-- C----“-ში. 2008 წლის 1 მარტამდე იგი დასაქმებული იყო ს-----ის პოზიციაზე, 2008 წლის 1 სექტემბრიდან კარიერის უ-----ის თანამდებობაზე (შრომითი ხელშეკრულებები (ტ 1. ს.ფ. 156-164); ბრძანება სამსახურში მიღების შესახებ (ტ 1. ს.ფ. 165); ბრძანება საწარმოო სტაჟიორების შესახებ (ტ 1. ს.ფ. 169); მხარეთა ახსნა-განმარტება).

8. მ-----ე 2006 წლის სექტემბრიდან მუშაობდა სს „მ-----ში“, შემდგომ სს „R-- C----

-----ის პოზიციაზე. (ამონაწერი მ-----ის პირადი ბარათიდან (ტ 1. ს.ფ. 182-183); შრომითი ხელშეკრულებები (ტ 1. ს.ფ. 189-198); ბრძანება საშტატო ერთეულის ცვლილებისა და გადაყვანის შესახებ (ტ 1. ს.ფ. 196); მხარეთა ახსნა-განმარტება).

9. გ-----ი ნ-----ს 2017 წლის 25 ივლისს, სს „R- C-----“-ის გენერალური დირექტორის ბრძანებით გამოეცხადა საყვედური 2017 წლის 24 ივლისის სამსახურებრივი ბარათის საფუძველზე. ზემოაღნიშნულ სამსახურებრივ ბარათში აღნიშნული იყო, რომ შ-----ის უფროსის - ი-----ის მიერ 2017 წლის 20 ივლისს მიწოდებული ინფორმაციის თანახმად, გ-----ი ნ-----ი 2017 წლის ივნისის თვეში სამჯერ, ხოლო ივლისის თვეში ერთხელ დათხოვნილი იქნა სამსახურიდან. ა-----ში გაცდენილი დღეებიდან მხოლოდ ერთ დღეზე იქნა მოდიებული განცხადება შვებულების შესახებ, ხოლო სხვა დღეებთან დაკავშირებით რაიმე დოკუმენტი არ მოდიებულა (სამსახურებრივი ბარათი (ტ 1. ს.ფ. 155); ბრძანება გ-----ი ნ-----ისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ).

10. სს „R- C-----ის“ და შპს „R- G-----“-ის შინაგანაწესის, 4.1.1 პუნქტის მიხედვით კომპანიის საწარმოო ტერიტორიაზე დაწესებული იყო უწყვეტი ციკლით ორცვლიანი 2 საათიან რეჟიმში მუშაობის განრიგი, სადაც მუშაობის დრო განისაზღვრებოდა 3-4 დღიანი სამუშაო კვირით, მომდევნო ოთხდღიანი გამოტოვებით. სამუშაო საათები: პირველი ცვლა - 08:00 სთ-დან 20:00 სთ-მდე, მეორე ცვლა 20:00 სთ-დან მომდევნო დღის 08:00 სთ-მდე. ცვლებში შესვენების დროის ხანგრძლივობაა 60 წუთი. პირველ ცვლაში 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე, მეორე ცვლაში 01:00 საათიდან 02:00 საათამდე. ამავე შინაგანაწესის 4.2. პუნქტის თანახმად, სეზონური დროის ცვალებადობის მიხედვით ან სამსახურებრივი საჭიროების შემთხვევაში კომპანიის ადმინისტრაციას შეეძლო გადაეწია 60 წუთის ფარგლებში ცვლების დაწყების და დამთავრების დრო მთლიანად საწარმოს ან ქვედანაყოფების მუშაკთა ნაწილისთვის (სს „R- C-----“-ის და შპს „R- G-----“-ის შინაგანაწესი).

11. 2017 წლის 25 დეკემბერს მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება სს „R- C-----“-ის რეორგანიზაციის დაწყების შესახებ; გამოცემული იქნა შესაბამისი ბრძანება, რომლის თანახმადაც, რეორგანიზაციის საფუძველი გახდა შ-----

-----ის გამკაცრება. რეორგანიზაციის ერთ-ერთ საფუძველს ასევე წარმოადგენდა შ-----ს სამსახურში დაგეგმილი და დაწყებული შ-----ის საერთაშორისო O----- იმპლემენტაციის პროცესი, რაც გულისხმობდა არარეგულარულ სამუშაოზე დაშვების ნებართვების გაცემას 24 საათიან უწყვეტ სამუშაო ციკლში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, 2018 წლის 1 იანვრიდან გაუქმდა სს „R- C-----“-ის შ-----ში შ-----ის მთავარი სპეციალისტის შტატი სახელფასო განაკვეთით 2400 ლარი (ხელზე ასაღები, შენიშვნა: გ-----ი ნ-----ის თანამდებობა). შ-----ის შტატი (სახელფასო განაკვეთით 1600 ლარი) შენიშვნა: მ-----ის თანამდებობა. 2018 წლის 1 იანვრიდან სს „R- C-----“-ში შ-----ში, სხვა თანამდებობებთან ერთად შეიქმნა შ-----ის თანამდებობა, სახელფასო განაკვეთით 850 ლარი (ხელზე ასაღები). ამავე ბრძანებით,

კორპორატიული დირექტორის მოადგილეს ადამიანური რესურსების და სოციალურ საკითხებში გ-----ი ჩ-----ეს დაევალა რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმებულ საშტატო ერთეულებზე დასაქმებული თანამშრომლებისთვის შ-----ის პოზიციის დაკავების შეთავაზება (ბრძანება სს „R- C-----ში“ შ-----ს სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ).

12. 2017 წლის 25 დეკემბერს მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება შპს „R- G---“-ის რეორგანიზაციის დაწყების შესახებ; გამოცემული იქნა შესაბამისი ბრძანება, რომლის თანახმადაც, რეორგანიზაციის საფუძველი გახდა შ-----

-----ის გამკაცრება. რეორგანიზაციის ერთ-ერთ საფუძველს ასევე წარმოადგენდა შ-----ს სამსახურში დაგეგმილი და დაწყებული შ-----ის საერთაშორისო O----- იმპლემენტაციის პროცესი, რაც გულისხმობდა არარუტინულ სამუშაოზე დაშვების ნებართვების გაცემას 24 საათიან უწყვეტ სამუშაო ციკლში. აღნიშნულიდან გამომდინარე 2018 წლის 1 იანვრიდან გაუქმდა სს „R- G---“-ის შ-----ში შ-----ის მთავარი სპეციალისტის შტატი სახელფასო განაკვეთით 2000 ლარი. შ-----ის შტატი (სახელფასო განაკვეთით 1200 ლარი) 2018 წლის 1 იანვრიდან სს „R- G---“-ში შ-----ში, სხვა თანამდებობებთან ერთად შეიქმნა შ-----ის თანამდებობა, 8 საშტატო ერთეულით, სახელფასო განაკვეთით 850 ლარი (ხელზე ასაღები). ამავე ბრძანებით, კორპორატიული დირექტორის მოადგილეს ადამიანური რესურსების და სოციალურ საკითხებში გ-----ი ჩ-----ეს დაევალა რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმებულ საშტატო ერთეულებზე დასაქმებული თანამშრომლებისთვის შ-----ის პოზიციის დაკავების შეთავაზება. (ბრძანება შპს „R- G---“-ში შ-----ს სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ).

13. 2017 წლის 27 დეკემბერს შპს „R- G---“-სა და სს „R- C-----“-ში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად 2018 წლის 1 იანვრიდან მოსარჩელე მ-----ე (ასევე სხვა 6 პირი) დაინიშნა ზემოთდასახელებულ საწარმოებში შ-----ის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი ორივე საწარმოში შეადგენდა 1700 ლარს (შპს „R- G---“-ის დირექტორის ბრძანება; სს „R- C-----“-ის დირექტორის ბრძანება).

14. 2017 წლის 27 დეკემბერს შპს „R- G---“-სა და სს „R- C-----“-ში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად 2018 წლის 1 იანვრიდან მოსარჩელე გ-----ი ნ-----ი (ასევე სხვა 6 პირი) დაინიშნა ზემოთდასახელებულ საწარმოებში შ-----ის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი ორივე საწარმოში შეადგენდა 1700 ლარს (შპს „R- G---“-ის დირექტორის ბრძანება; სს „R- C-----“-ის დირექტორის ბრძანება).

15. 2018 წლის 3 იანვარს სს „R- C-----“-ის აღმასრულებელმა დირექტორმა ჯ----- შ-----მ შ-----ს სამსახურის უფროსის 2017 წლის 27 დეკემბრის წერილის საფუძველზე გამოსცა ბრძანება შ-----ს სამსახურში განხორციელებული შესაძლო მუქარის ფაქტის შემსწავლელი კომისიის შექმნის შესახებ. კომისიის შემადგენლობა განისაზღვრა შემდეგი პირებით: ა-----ი, კორპორატიული დირექტორის მოადგილე კომუნიკაციის საკითხებში და ი----- შ-----ი - ადამიანური რესურსების განვითარების დეპარტამენტის უფროსი (ბრძანება სს „R- C-----“-ში შემსწავლელი კომისიის შექმნის შესახებ).

16. 2018 წლის 5 იანვარს გ-----ი ნ-----მა სამსახურებრივი ბარათით მიმართა სს „R- C-----“-ის დირექტორს ჯ----- შ-----ს და აცნობა, რომ 2017 წლის 26 დეკემბერს საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის გამო, რომელიც იწვევდა თავისი ანაზღაურების შემცირებას, თავისივე სამსახურის უფროსს და მის მოადგილეს უსაყვდურა სხვა თანამშრომელთა თანდასწრებით (გ-----ი ნ-----ის სამსახურებრივი ბარათი (ტ. 1. ს.ფ. 24-258).

17. სადავო, შპს „R- G---“-ის და სს „R- C-----“-ის დირექტორის 2-----ის ბრძანებით, მოსარჩელე მ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დისციპლინის უხეში დარღვევის გამო. სადავო ბრძანება მ----- ჩაბარდა 2018 წლის 5 იანვარს (ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (ტ. 1. ს.ფ. 22, 184); შესაგებელი, მოპასუხის ახსნა-განმარტება).

18. სადავო, შპს „R- G---“-ის და სს „R- C-----“-ის დირექტორის 2-----ის ბრძანებით, მოსარჩელე გ-----ი ნ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დისციპლინისა და ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. სადავო ბრძანება გ-----ი ნ-----ს ჩაბარდა 2018 წლის 5 იანვარს (ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (ტ. 1. ს.ფ. 23, 151); შესაგებელი, მოპასუხის ახსნა-განმარტება).

19. შპს „R- G---“-ის და სს „R- C-----“-ის ა-----
----- წერილების თანახმად, შპს „R- G---“- ში და სს „R- C-----“-ში ვაკანტური პოზიციები შ-----ს სამსახურში, აგრეთვე ტოლფასი საშტატო პოზიციების ვაკანსიები კომპანიის სხვა სტრუქტურულ ერთეულში არ არის. ასევე, დადასტურების მიზნით, წერილებში აღნიშნულია, რომ დოკუმენტბრუნვის სპეციალისტის პოზიცია, როგორც ამას მიუთითებდნენ გ-----ი ნ-----ი და მ-----
-ე, კომპანიაში არ არსებობს და ამ თვალსაზრისით რაიმე ცვლილება დაგეგმილი და მოსალოდნელი არ არის (ტომი III, ს.ფ. 122-123).

20. სააპელაციო სასამართლო სრულად იზიარებს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობებს და დასკვნას იმის თაობაზე, რომ არსებობდა მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2018 წლის 05 იანვრის ბრძანებების ბათილად ცნობის საფუძველი და ვერ გაიზიარებს აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით აპელანტების - შპს „R- G---“-ის და სს „R- C-----“-ის პოზიციას შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით,

გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულია.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

აპელანტებთან - მ-----თან და გ-----ი ნ-----თან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულებთან - მ-----თან და გ-----ი ნ-----თან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებანი, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა

საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ, ხოლო მე-3 ნაწილის თანახმად, მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში.

პალატა განმარტავს, რომ სასამართლო მტკიცება წარმოადგენს მტკიცებულებათა შეგროვების, შემოწმებისა და შეფასებისათვის სასამართლოსა და მხარეების სამართლით მოწესრიგებულ საქმიანობას, რომლის მიზანია საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების (ფაქტების) დადგენა. პირველი, რაც უნდა გააკეთოს მხარემ დამტკიცების მოვალეობის შესასრულებლად - ესაა მტკიცებულებათა წარმოდგენა სასამართლოში იმ ფაქტის დადგენის მიზნით, რომლის დამტკიცების მოვალეობაც მას ეკისრება. წარმოდგენილი მტკიცებულება ისეთ კავშირში უნდა იყოს დასადგენ გარემოებასთან, რომ შეიძლებოდეს ამ გარემოების არსებობა-არარსებობის შესახებ უტყუარი დასკვნის გაკეთება. მხარე საქმის შედეგით დაინტერესებული პირია, რამაც შესაძლოა გავლენა მოახდინოს მისი ახსნა-განმარტების სისწორესა და უტყუარობაზე. მხარის ყოველი განმარტება ფაქტების შესახებ, რომელიც გაკეთებულია მის სასარგებლოდ, მართალია მტკიცებულებაა, მაგრამ არასაკმარისია, რომელიც მოითხოვს დადასტურებას სხვა მტკიცებულების მეშვეობით.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივ გარემოებათა მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს. მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. ამასთან, არამარტო მოსარჩელეა ვალდებული ამტკიცოს სარჩელში მოყვანილი გარემოებები, არამედ მოპასუხეცაა ვალდებული დაამტკიცოს მის მიერ შესაგებელში მოყვანილი გარემოებები.

პალატა მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებულის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი, კერძოდ, სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი,

რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომით-სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული სპეციფიკურობით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები.

განსახილველ შემთხვევაში, ზემოაღნიშნული ნორმებიდან გამომდინარე, აღნიშნული კომპანიები ვალდებულნი არიან ამტკიცონ, გ-----ი ნ-----ის და მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების გამოცემის კანონიერების ფაქტი, მათ კი არც პირველი ინსტანციის სასამართლოში და არც სააპელაციო საჩივრის განხილვისას არ წარმოუდგენიათ მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, რომ ზემოაღნიშნული პირები სამსახურიდან გათავისუფლდნენ ლეგიტიმურად.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 2017 წლის 25 დეკემბერს მიღებულ იქნა ბრძანებები შპს „R-- G---“-ის და სს „R-- C----“-ის შ-----ს სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ, რომლის თანახმადაც, 2018 წლის 01 იანვრიდან გაუქმდა აღნიშნულ საწარმოთა შ-----ში შემავალი საშტატო ერთეულები (შ-----ის მთავარი სპეციალისტი - 1 საშტატო ერთეული; შ-----ის უფროსი სპეციალისტი - 2 საშტატო ერთეული) და შ-----ში შეიქმნა ახალი საშტატო ერთეულები (ე-----ი - 4 საშტატო ერთეული; შ-----ი - 8 საშტატო ერთეული). შპს „R-- G---“-ის და სს „R-- C----“-ის 2017 წლის 27 დეკემბრის ბრძანებების თანახმად, კი 2018 წლის 01 იანვრიდან მ-----ე და გ-----ი ნ-----ი სხვა თანამშრომლებთან ერთად დაინიშნენ აღნიშნული კომპანიების შ-----ს სამსახურში, შ-----ის თანამდებობაზე.

შ-----ს ს-----ის“ ადმინისტრაციული შენობის სათათბირო ოთახში ჩატარდა თათბირი, რომელსაც ესწრებოდნენ შ-----ის თანამშრომლები: შ-----ი და მ-----ე. თათბირი ჩატარა კ-----ურ საკითხებში გ-----ი ჩ---ემ. შეხვედრაზე ამ უკანასკნელმა თანამშრომლებს განუმარტა, რომ სამსახურში გამოცხადებული იყო რეორგანიზაცია. რეორგანიზაციის შედეგად უქმდებოდა ს-----ა ხელფასი ორივე კომპანიაში ერთად განისაზღვრა 1700 ლარით.

გ. ნ-----ი, რომელიც იკავებდა მთავარი სპეციალისტის პოზიციას და იღებდა 2400

ლარს, დამატებით კი ხელფასის 25 პროცენტს, ჯამში 300 ლარს თვეში, აშკარა უკმაყოფილება გამოხატა, ხმამაღალი ტონით დააფიქსირა, რომ ეს ცვლილება დაუშვებელი იყო და კ. ჯ. დაადანაშაულა იმაში, რომ რეორგანიზაციის მიზანი, მისთვის ხელფასის დაკლება იყო. მსგავსად გ. ნ. ისა დ. ჯ. ეც ასევე მთავარი სპეციალისტი იყო და მასაც დააკლდა ხელფასი, თუმცა მას აღნიშნული არ გაუპროტესტებია. ხელფასი დააკლდა მ. და ზ. ტ. საც. თათბირის დასრულების შემდეგ თანამშრომლები დაბრუნდნენ სამუშაო ოთახებში, პასუხად კ. ჯ. მ. გ. ნ. ს ჰკითხა თუ რატომ იყო მასზე განაწყენებული, პასუხად გ. ნ. მა კ. ჯ. ს დაუწყო ყვირილი, შეურაცხყოფელი სიტყვებით საუბარი, ეუბნებოდა, რომ მომხდარს ესე არ დატოვებდა, მას შეხვდებოდა სხვა ადგილას და პასუხს მოსთხოვდა, ყვიროდა, რომ კ. ჯ. ცუდად დაამთავრებდა თავის კარიერას. ემუქრებოდა, რომ სულ მალე თავად ნ. ი განსაზღვრავდა მის ხელფასს. კ. ჯ. მშვიდი ტონით ესაუბრებოდა და ცდილობდა დაემშვიდებინა ნ. ი და მისთვის აეხსნა, რომ რეორგანიზაცია იყო დაგეგმილი პროცესი, რომელიც მიზნად ისახავდა სამსახურის ოპტიმიზაციას და ფუნქცია- მოვალეობების სწორად განაწილებას. გ. ნ. ის დედა მ. მ., კ. ჯ. ს და სამსახურის სხვა ხელმძღვანელების მიმართ იჩენდა უხეშობას, ყვიროდა და იმუქრებოდა, რომ ყველას საკადრის პასუხს გასცემდა. ნ. ის და მ. მ. მხრიდან შეურაცხყოფები და უღირსი საქციელი გაგრძელდა დაახლოებით ნახევარი საათი. თანამშრომლები ცდილობდნენ მათ დამშვიდებას, თუმცა უშედეგოდ.

მეორე დღეს, დაახლოებით 09:00 საათზე შ. ს სამსახურის სამუშაო ოთახში შევიდა სამსახურის უფროსის მოადგილე რ. ე. შესვლისთანავე გ. ი ნ. მა და მ. ემ მას დაუწყეს უშვერი სიტყვებით ლანძღვა. ეუბნებოდნენ, რომ შეერგო ის ხელფასი რაც ჰქონდა, რადგან მისი ასაკიდან გამომდინარე აღნიშნული სამსახური იყო მიღწევა და ის ხელფასი, რომელსაც იგი ამჟამად იღებდა წინა სამსახურში უნდა აეღო ერთი წლის განმავლობაში. მდგომარეობიდან გამოსულმა ნ. მა დაიწყო უმისამართო გინება. აგინებდა რ. ი და მასთან ერთად კომპანიის სხვა ხელმძღვანელ პირებს. გინების ადრესატი იყო ყველა ის პირი, მათ შორის სამსახურის ხელმძღვანელობა და კომპანიის მმართველი მენეჯმენტი, რომლებმაც განახორციელეს სამსახურის რეორგანიზაცია. 2018 წლის 3 იანვარს მ. ემ შ. ნ. ის მიმართ გამოხატა აგრესია და დაუწყო საქმის გარჩევა თუ რატომ მივიდა ეს უკანასკნელი 1 იანვარს სამსახურში და დაემორჩილა ჯ. ს მითითებას. დაემუქრა, რომ პრობლემას შეუქმნიდა და ნუ იქნებოდა ჯ. ს გვერდით.

2018 წლის 05 იანვრის ბრძანებებით შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის - უშუალო უფროსების მიმართ დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი, შეურაცხყოფელი ქმედებისა და დაუმორჩილებლობის გამო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე, 2018 წლის 05 იანვრიდან შ. ები - მ. ე და გ. ი ნ. ი გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან.

აპელანტების განმარტებით, მ. ის და გ. ი ნ. ის სამსახურიდან გათავისუფლების წინაპირობა გახდა მათი მხრიდან შრომის დისციპლინის

დაუცველობა და შრომის შინაგანაწესის პირობების შეუსრულებლობა, რაც გამოიხატა იმაში, რომ მ-----ემ და გ-----ი ნ-----მა უხეშად დაარღვიეს შრომის დისციპლინა. ამასთან, გ-----ი ნ-----მა არ შეასრულა დაკისრებული ვალდებულება დამატებითი ინსტრუქტაჟის ჩატარების თაობაზე.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ განმარტა, რომ 2017 წლის 26 დეკემბრისა და 27 დეკემბრის ინციდენტების მიუხედავად, შპს „R- G---“-მა და სს „R- C----“-მა გამოსცეს ბრძანებები მ-----ისა და გ-----ი ნ-----ის შ-----ის პოზიციაზე დანიშვნის შესახებ. შესაბამისად, სასამართლოს მოსაზრებით, საწარმოს ხელმძღვანელმა პირებმა მიუტევეს ეს ქმედებები ზემოაღნიშნულ პირებს, რამეთუ მათი დანიშვნის შესახებ ბრძანებათა გამოცემის მომენტში, საწარმოს მართვაში მონაწილე ყველა მაღალი თანამდებობის პირი ინფორმირებული იყო ამასთან დაკავშირებით, თუმცა ეს არ გამხდარა ხელისშემშლელი ფაქტორი მ-----ისა და გ-----ი ნ-----ის თანამდებობზე დანიშვნისათვის. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ 2017 წლის 26 დეკემბერს და 27 დეკემბერს საწარმოში განვითარებული მოვლენები არ უნდა მიეღო მხედველობაში დამსაქმებელს მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემის დროს, ხოლო გ-----ი ნ-----ის მიერ 2018 წლის 01 იანვარს მისი სამსახურის უშუალო ხელმძღვანელის კ--- ჭ-----ს მითითების შეუსრულებლობა სამუშაო საათების ამოწურვის შემდეგ კონტრაქტორი ორგანიზაციისათვის ინსტრუქტაჟის ჩატარების შესახებ, არ იყო საკმარისი საფუძველი მისი სამსახურიდან გათავისუფლებისათვის.

პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ 2018 წლის 01 იანვრამდე არსებული დარღვევები არ უნდა დადებოდა საფუძვლად მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემას.

აპელანტი - შპს „R- G---“-ის და სს „R- C----“-ის წარმომადგენელი აცხადებს, რომ რეორგანიზაციის შესახებ 2017 წლის 25 დეკემბრის ბრძანება ითვალისწინებდა 2018 წლის 01 იანვრიდან მოსარჩელეთა ახალ პოზიციებზე გადაყვანას. აღნიშნული ბრძანება მ----- და გ-----ი ნ-----ს გაეცნოთ 2017 წლის 26 დეკემბერს ნაშუადღევს, ხოლო დარღვევებს ადგილი ჰქონდა ამის შემდეგ, 2017 წლის 26 დეკემბერს და 27 დეკემბერს. კომპანიების ხელმძღვანელ პირთა მხრიდან მ-----ისა და გ-----ი ნ-----ისათვის მათ მიერ ჩადენილი ქმედებისათვის მიტევებას ადგილი არ ჰქონია, რადგან მათი დანიშვნის შესახებ ბრძანებები გამოიცა 2017 წლის 25 დეკემბერს და შესაბამისად, 2017 წლის 26-27 დეკემბრის დარღვევებზე ვერავის ეცოდინებოდა და დარღვევების ჯერ არჩადენის პირობებში მისატყვებელიც არაფერი არ იყო. აპელანტი ასევე უთითებს, რომ გ-----ი ნ-----ის და მ-----ის მხრიდან დარღვევების ჩადენის შემდეგ კომპანიას არ ჰქონდა საკმარისი დრო მოკვლევის ჩასატარებლად. ხელმძღვანელმა პირებმა მხოლოდ ირიბად, სხვა პირთა გადმოცემით გაიგეს 2017 წლის 26-27 წლის ეპიზოდების შესახებ და ისინი ამგვარ ინფორმაციაზე დაყრდნობით ვერანაირ გადაწყვეტილებას ვერ მიიღებდნენ 2018 წლის 1 იანვრამდე. მეტი სიცხადისთვის, დარღვევის თარიღებსა და 1 იანვარს შორის მხოლოდ 2 სამუშაო დღე იყო - 28 და 29 დეკემბერი. სწორედ ამიტომ, მხოლოდ 2018 წლის 3 იანვარს მოხერხდა მოკვლევის დაწყება მოცემულ საკითხზე. ახალი წლის დღეების გათვალისწინებით, საკითხის მოკვლევა დასრულდა ოპერატიულად და 2018 წლის 05

იანვარს მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება. შესაბამისად, კომპანიის მხრიდან არანაირ „მიტევებას“ ადგილი არ ჰქონია, არამედ მოხდა ინფორმაციის მოკვლევა და გადამოწმება.

პალატა, აპელანტის ამ პოზიციას ვერ გაიზიარებს და აღნიშნავს, რომ შპს „R- G---“-ის და სს „R- C-----“-ის 2017 წლის 27 დეკემბრის ბრძანებებით 2018 წლის 01 იანვრიდან მ-----ე და გ-----ი ნ-----ი დაინიშნენ აღნიშნული კომპანიების შ-----ს სამსახურში, შ-----ის თანამდებობაზე, ხოლო შ-----ს სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ 2017 წლის 25 დეკემბრის ბრძანება მოიცავდა მხოლოდ აღნიშნულ საწარმოებში შ-----ში შემავალი მთ-----ის გაუქმებასა და ახალი საშტატო ერთეულების შექმნას 2018 წლის 01 იანვრიდან. აღნიშნული ბრძანებები არ ითვალისწინებდა მოსარჩელეთა ახალ პოზიციაზე გადაყვანას, როგორც მითითებული აქვთ კომპანიების წარმომადგენელს. აქედან გამომდინარე, საფუძველს მოკლებულია კომპანიების წარმომადგენლის პოზიცია იმის შესახებ, რომ მ-----ე და გ-----ი ნ-----ი დაინიშნენ უფრო ადრე - 2017 წლის 25 დეკემბერს და წინასწარ უცნობი იქნებოდა, თუ რას მოიმოქმედებდნენ ისინი. მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის ახალ პოზიციებზე დანიშვნა მოხდა, როგორც აღინიშნა, 2017 წლის 27 დეკემბრის ბრძანებების საფუძველზე, მას შემდეგ რაც შპს „R- G---“-ის და სს „R- C-----“-ის მოსაზრებით ჩაიდინეს დარღვევები და შესაბამისად, დასაქმებულთა მიერ დანიშვნის ბრძანებამდე განხორციელებული დარღვევები და გადაცდომები არ უნდა დადებოდა საფუძვლად მათ სამსახურიდან გათავისუფლებას. იმის გათვალისწინებით, რომ მ-----ე და გ-----ი ნ-----ი ახალ პოზიციაზე დაინიშნენ არა 2017 წლის 25 დეკემბრის, როგორც მიუთითებდა შპს „R- G---“-ის და სს „R- C-----“-ის წარმომადგენელი, არამედ 2017 წლის 27 დეკემბრის ბრძანებით, ხოლო მათ მიერ დარღვევები ჩადენილ იქნა დანიშვნის შესახებ 2017 წლის 27 დეკემბრის ბრძანების მიღებამდე და არა მისი მიღების შემდეგ, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად მიიჩნია მათი დანიშვნის დრომდე - 2017 წლის 27 დეკემბრამდე ჩადენილი დარღვევები კომპანიის მხრიდან მიტევებულად და აღნიშნული დარღვევები კიდევ ერთხელ უნდა აღინიშნოს, რომ არ უნდა დადებოდა საფუძვლად მათი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემას. მიუხედავად იმისა, რომ 2017 წლის 26 დეკემბერსა და 27 დეკემბერს საწარმოში განვითარებული მოვლენები, რომელიც ასახულია შ-----ს სამსახურში განხორციელებული შესაძლო მუქარის ფაქტის შემსწავლელი კომისიის დასკვნაში, ცნობილი იყო შპს „R- G---“-ის და სს „R- C-----“-ის ხელმძღვანელობისთვის, მათ მაინც მიიღეს გადაწყვეტილება მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის დანიშვნის შესახებ და აღნიშნული ქმედებები არ მიიჩნიეს მათი დანიშვნისათვის ხელისშემშლელ გარემოებად.

პალატას, აპელანტების პოზიცია იმის შესახებ, რომ კომპანიების ხელმძღვანელმა პირებმა მხოლოდ ირიბად გაიგეს 2017 წლის 26-27 დეკემბრის ეპიზოდების შესახებ და მათ არ ჰქონდათ საკმარისი დრო მოკვლევის ჩასატარებლად, ასევე უსაფუძვლოდ მიაჩნია, ვინაიდან მოწმეთა ჩვენებების თანახმად, შპს „R- G---“-ის და სს „R- C-----“-ის ადგილობრივი სამსახურის ხელმძღვანელი პირებისათვის - კ--- ჭ-----სათვის, რ-----ისათვის, კ--- მ-----ისათვის და გ-----ი ჩ-----სათვის ცნობილი იყო მომხდარის შესახებ. მოწმეთა - კ--- ჭ-----ს და კ--- მ-----ის ჩვენებებით საწარმოს

ხელმძღვანელი პირები მსჯელობდნენ გ-----ი ნ-----ისათვის ხელფასის მომატების საკითხზე, მას შემდეგ, რაც მან გააპროტესტა ხელფასის შემცირება. ეს გარემოებაც ადასტურებს, რომ 2017 წლის 26-27 დეკემბრის ფაქტების შესახებ კომპანიების ხელმძღვანელობა იყო ინფორმირებული. ამავდროულად, უნდა აღინიშნოს, რომ ვინაიდან 2017 წლის 28-29 დეკემბერი წარმოადგენდა სამუშაო დღეებს, კომპანიებს შეეძლოთ აღნიშნული საკითხი სრულად გამოეკვლიათ მითითებულ დღეებში და შემდეგ მიეღოთ შესაბამისი გადაწყვეტილება. ასევე აღსანიშნავია, რომ აპელანტის განმარტებით მოკვლევა მოხდა ახალი წლის შემდეგ პირველივე სამუშაო დღეებში 2018 წლის 05 იანვრამდე, რაც ასევე წარმოადგენს ორ სამუშაო დღეს. აქედან გამომდინარე, თუ კომპანიებისათვის მოკვლევის ჩასატარებლად საკმარისი აღმოჩნდა ახალი წლის შემდეგ ორი სამუშაო დღე - 2018 წლის 03-04 იანვარი, მათ შეეძლოთ სადავო საკითხის გასარკვევად მასალები მოეკვლიათ ახალ წლამდე ორ სამუშაო დღეში - 2017 წლის 28-29 დეკემბერსაც. აღსანიშნავია ისიც, რომ ზოგადად კომპანიების მხრიდან შეზღუდულ ვადებზე მითითება არ არის მართებული, რადგან მათ შეეძლოთ ვადების შეზღუდვად შეესწავლათ მომხდარი ფაქტი და შესწავლის შედეგად დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შესაბამისად მიეღოთ გადაწყვეტილება გ-----ი ნ-----თან და მ-----თან მიმართებით.

პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქმეში არსებული წერილობითი მტკიცებულებების, მოწმეთა ჩვენებებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, არსებითად სწორი სამართლებრივი განმარტება გააკეთა იმის თაობაზე, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემისას საწარმოებს მხედველობაში არ უნდა მიეღოთ მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის დანიშვნის ბრძანებამდე არსებული დარღვევები, ვინაიდან დარღვევების მიუხედავად, დამსაქმებელმა მიიღო გადაწყვეტილება და აღნიშნული პირები 2017 წლის 27 დეკემბრის ბრძანებით, 2018 წლის 01 იანვრიდან დანიშნა შპს „R-- G---“-ის და სს „R-- C-----“-ის შ-----ს სამსახურში, შ-----ის თანამდებობაზე და იურიდიულ დეპარტამენტს დაევალა აღნიშნულ პირებთან ახალი შრომითი ხელშეკრულების დადება. აქედან გამომდინარე, პალატა აღნიშნავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად განმარტა იმის თაობაზე, რომ საწარმოს ხელმძღვანელმა პირებმა მ-----ი და გ-----ი ნ-----ს მიუტევეს ზემოაღნიშნული ქმედებები, ვინაიდან მიუხედავად მათ მიერ ჩადენილი დარღვევებისა და ამის შესახებ დამსაქმებლის ინფორმირებულობისა, საწარმომ გამოსცა ბრძანება მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის შ-----ის პოზიციაზე დანიშვნის შესახებ.

რაც შეეხება იმ ქმედებებს, რომელთა ჩადენასაც ედავებოდა საწარმო მ-----ი და გ-----ი ნ-----ს, პალატა აღნიშნავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი განმარტება გააკეთა აღნიშნულთან დაკავშირებითაც, ვინაიდან დამსაქმებელს მხედველობაში არ უნდა მიეღო 2017 წლის 26-27 დეკემბერს მომხდარი ფაქტები მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემის დროს. ამდენად, აღარ იყო საჭიროება სამართლებრივი შეფასება მიეცა იმ გარემოებებისათვის, რამდენად თავსებადი იყო დასაქმებულთა მხრიდან გამოთქმული კრიტიკული მოსაზრებები ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-10 მუხლით დაცული გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებთან. შესაბამისად, პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს

ზემოთმითითებულ განმარტებას და მიზანშეუწონლად მიაჩნია, 2017 წლის 26-27 დეკემბერს განვითარებული მოვლენების შესწავლა და შეფასება.

რაც შეეხება, გ-----ი ნ-----ის მიერ 2018 წლის 01 იანვარს მისი სამსახურის უშუალო ხელმძღვანელის კ--- ჭ-----ს მითითების - სამუშაო საათების ამოწურვის შემდეგ კონტრაქტორი ორგანიზაციისათვის ინსტრუქტაჟის ჩატარების შეუსრულებლობას, პალატა განმარტავს, რომ კომპანიებმა ვერ დაადასტურეს, რომ აღნიშნული ქმედება წარმოადგენს არათუ საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევას, არამედ რაიმე ტიპის დარღვევას.

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიუთითა საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილზე, რომლის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს, ხოლო ამავე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით კი, დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით. პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებით, მოცემული საფუძვლების არსებობისას დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, მიუხედავად იმისა, თანახმაა თუ არა ასეთი სამუშაო შესრულებაზე, ხოლო სხვა შემთხვევაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაშვებია მხოლოდ **მხარეთა შეთანხმებით**, შესაბამისად, აუცილებელია დასაქმებულის თანხმობა. პალატა აღნიშნავს, რომ გ-----ი ნ-----თან არსებული შრომითი ხელშეკრულება და შრომის შინაგანაწესი არ შეიცავს მხარეთა შეთანხმებას და მითითებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით, ასევე საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება აუცილებელი იყო სტიქიური უბედურების თუ საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად. ამასთან, შ-----ს სამსახურში განხორციელებული შესაძლო მუქარის ფაქტის შემსწავლელი კომისიის დასკვნაშიც არ არის მითითებული, თუ კონკრეტულად რის საფუძველზე შეფასდა დარღვევად გ-----ი ნ-----ის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმა. აქედან გამომდინარე, არ არსებობდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის ზემოაღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლები და გ-----ი ნ-----ი არ იყო ვალდებული შეესრულებინა მისი სამსახურის უშუალო ხელმძღვანელის კ--- ჭ-----ს მითითება - სამუშაო საათების ამოწურვის შემდეგ კონტრაქტორი ორგანიზაციისათვის ინსტრუქტაჟის ჩატარების შესახებ. ამდენად, აღნიშნული ფაქტიც არ უნდა დადებოდა საფუძვლად გ-----ი ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემას.

რაც შეეხება 2018 წლის 3 იანვარს მ-----ის მიერ შ----- ნ-----ის წინააღმდეგ გამოხატულ აგრესიას და ე.წ. „საქმის გარჩევას“ თუ რატომ ჩაატარა მან ინსტრუქტაჟი

2018 წლის 1 იანვრის დამეს, პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულის არასათანადო ქცევის სირთულისა და სიხშირის, დამსაქმებლის თანაბრალეულობის, საწარმოში დასაქმების ხანგრძლივობის, ასაკის, რჩენის ვალდებულებებისა და სამუშაო ბაზარზე არსებული ვითარების მხედველობაში მიღებით, მ-----ის მიერ 2018 წლის 03 იანვარს ჩადენილი დარღვევისთვის გონივრული იქნებოდა, დამსაქმებელს გამოეყენებინა შრომის შინაგანაწესის მე-10 მუხლის 10.1 პუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის შედარებით მსუბუქი ზომა (მაგ. შენიშვნა, საყვედური და ა.შ.) და არა უკიდურესი ღონისძიება - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში “Ultima Ratio” -ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ, დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოეყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.).

შესაბამისად, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებებისა და საქმეში არსებული მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, პალატას მიაჩნია, რომ

აპელანტებმა ვერ დაადასტურეს დასაქმებულებთან გ-----ი ნ-----თან და მ-----
---თან არსებული შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის მართლზომიერი
საფუძვლის არსებობა. აპელანტებს არ მიუთითებიათ ისეთ გარემოებებზე და არ
წარმოუდგენიათ შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა გ-----ი
ნ-----ის და მ-----ის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების უკიდურესი
ზომის გამოყენების აუცილებლობა და მართლზომიერება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, იმის გათვალისწინებით, რომ საქმის
გარემოებების შესწავლის შედეგად არ დადგინდა მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის
მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის ფაქტი, პალატას
არაპროპორციულ ღონისძიებად მიაჩნია დასაქმებულების სამსახურიდან
გათავისუფლება. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა, ვერ დაადასტურა მ-----
--ის და გ-----ი ნ-----ის მიერ მათზე დაკისრებულ ვალდებულებათა
იმგვარი დარღვევა, რომელიც მათთვის უფრო მსუბუქი დისციპლინური ღონისძიების
გატარებას გამოიწვევდა და სამსახურიდან გათავისუფლება მათ მიერ
ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება იყო. შესაბამისად, პალატა ეთანხმება
პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას სამსახურიდან
გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე მიაჩნია, რომ არ
არსებობს აპელანტების - შპს „R- G---“-ის და სს „R- C-----“-ის სააპელაციო საჩივრის
დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

რაც შეეხება აპელანტების შედავებას მ-----ისა და გ-----ი ნ-----ის
სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრებასთან და მის ოდენობასთან დაკავშირებით,
პალატა განმარტავს, რომ ვინაიდან შპს „R- G---“-სა და სს „R- C-----“-ში ვაკანტური
პოზიციები შ-----ს სამსახურში, აგრეთვე ტოლფასი საშტატო
პოზიციების ვაკანსიები კომპანიის სხვა სტრუქტურულ ერთეულში არ არსებობდა,
საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8
პუნქტის თანახმად, სასამართლომ მართებულად მიიღო გადაწყვეტილება უკანონოდ
გათავისუფლებული პირებისათვის კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე.

**21. პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს
გადაწყვეტილებას სამსახურში აღდგენის ნაცვლად, მ-----ის და გ-----ი ნ-----
-----ის სასარგებლოდ შპს „R- G---“-ისა და სს „R- C-----“-ისათვის კომპენსაციის
დაკისრების თაობაზე და ვერ გაიზიარებს აღნიშნულ საკითხთან
დაკავშირებით აპელანტების - მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის პოზიციას
მათი სამსახურში აღდგენის შესახებ, შემდეგ გარემოებათა გამო:**

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8
პუნქტის 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.

მიუთითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ

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 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., 29.01.2015 წ).

როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი სამსახურში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ: თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით, კერძოდ, შპს „R-- G---“-ის და სს „R-- C-----“-ის 2018 წლის 19 თებერვლის ბრძანებებით დასტურდება, რომ ზემოაღნიშნულ საწარმოებში შ-----

-----გში, განმარტა, რომ ის პოზიციები, რომელზედაც დასაქმებულნი იყვნენ მ-----ე და გ-----ი ნ-----ი არ არის ვაკანტური რამდენადაც ამ პოზიციებზე დასაქმებულნი არიან სხვა პირები (ბრძანებები - ტომი I, ს.ფ. 134-139; ასევე, 2018 წლის 4 მაისის სასამართლო სხდომის ოქმი 16:03:58 - 16:04:46). ამავდროულად, სააპელაციო საქმის განხილვისას წარმოდგენილ იქნა შპს „R-- G---“-ის და სს „R-- C-----“-ის ა-----

-----წერილები, რომლის თანახმად, შპს „R-- G---“- ში და სს „R-- C-----“-ში ვაკანტური პოზიციები შ-----ს სამსახურში, აგრეთვე ტოლფასი საშტატო პოზიციების ვაკანსიები კომპანიის სხვა სტრუქტურულ ერთეულში არ არის. ასევე, დადასტურების მიზნით, წერილებში აღნიშნულია, რომ დოკუმენტბრუნვის სპეციალისტის პოზიცია, როგორც ამას მიუთითებდნენ გ-----ი ნ-----ი და მ-----ე, კომპანიაში არ არსებობს და ამ თვალსაზრისით რაიმე ცვლილება დაგეგმილი და მოსალოდნელი არ არის (ტომი III, ს.ფ. 122-123). შესაბამისად, აპელანტების მიერ მოთხოვნილ პოზიციებზე მესამე

პირები არიან დასაქმებულნი, მათი დასაქმება ობიექტურმა საჭიროებამ განაპირობა და დამსაქმებელი აღნიშნული ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია. ასევე, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ ერთი ადამიანის შრომის უფლების აღდგენით არ შეიძლება სხვების შრომითი უფლებების იგნორირება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა ფაქტობრივ გარემოებებს და დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგი უნდა ყოფილიყო არა სამსახურში აღდგენა, არამედ მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრება, ვინაიდან შპს „R- G---“ სა და სს „R- C-----“-ში ვაკანტური პოზიციები შ-----ს სამსახურში, აგრეთვე ტოლფასი საშტატო პოზიციების ვაკანსიები კომპანიის სხვა სტრუქტურულ ერთეულში არ არსებობდა. ანალოგიური მდგომარეობა იყო კომპანიებში სააპელაციო საჩივრის განხილვისას და სააპელაციო განხილვის შემდეგაც არ არსებობდა მათი სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ ლეგიტიმურად მოხდა გ-----ი ნ-----ის და მ-----ის სასარგებლოდ დამსაქმებელისათვის კომპენსაციის დაკისრება, მათი სამსახურში აღდგენის ნაცვლად.

პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, 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 მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები).

პალატას მიიჩნია, რომ საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში

სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.

ამრიგად, დადგენილი სასამართლო პრაქტიკისა და მოცემულ საქმეში არსებული მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, ასევე, მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის სამუშაო გამოცდილების, მათი ფინანსური მდგომარეობისა და იმ მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინებით, რაც მათ უკანონოდ დათხოვნით განიცადეს და რასაც ისინი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდიან, პალატას კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიაჩნია პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობა.

22. სააპელაციო პალატა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, განმარტავს შემდეგს, კერძოდ:

საქართველოს ორგანული კანონის 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.

ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავოობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია: 1) ან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა (ამ შემთხვევაში, მოსარჩელეს ასევე შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება), 2) ან ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად, აღდგენის ნაცვლად, მოითხოვოს კომპენსაცია.

პალატა განმარტავს, რომ განაცდური დამსაქმებელს იმ შემთხვევაში ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი და ამასთან, უკანონოდ დათხოვნილი პირი იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგება.

მოცემულ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ შპს „R- G---“-ში და სს „R- C-----“-ში შ-----ს სამსახურში ვაკანტური პოზიციები არ არსებობდა და სამსახურში აღდგენის ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის დაკისრება საფუძველს მოკლებულია. შესაბამისად, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და ის არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

23. რაც შეეხება სააპელაციო საჩივარში მითითებულ მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ მ-----ე და გ-----ი ნ-----ი არ გამოირჩეოდნენ უხეში და შეურაცხმყოფელი მოქმედებებით და მათ არანაირი შეურაცხყოფა არ მიუყენებიათ საწარმოს თანამშრომლებისა თუ ხელმძღვანელობისთვის, აღნიშნულთან დაკავშირებით

პალატა განმარტავს, რომ იმ პირობებში, როდესაც აღნიშნული ფაქტების კვლევა საჭიროა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერებასთან დაკავშირებით და პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ აღნიშნული მოთხოვნა დაკმაყოფილდა და ბათილად იქნა ცნობილი მ-----ის და გ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებები, რაც პალატის მიერაც იქნა გაზიარებული, პალატას მიზანშეწონილად არ მიაჩნია არსებით განხილვაში შესვლა და დამატებითი კვლევა იმისა, ჰქონდა თუ არა ადგილი აპელანტების მხრიდან სხვა თანამშრომლების მიმართ შეურაცხყოფის მიყენებას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტების - მ-----ის და გ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

24. 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 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ბ-----ს რაიონულმა სასამართლომ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე. ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით.

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარებში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს. ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

25. 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 განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის

პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით კი, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, ზემოაღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, საპროცესო ხარჯები უნდა დაეკისროს აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით. შესაბამისად, აპელანტების - შპს „R-- G---“-ის და სს „R-- C-----“-ის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 1608.72 ლარის ოდენობით, ხოლო აპელანტების - მ-----ის და გ-----ის ნ-----ის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 300 ლარის ოდენობით, უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „R-- G---“-ის და სს „R-- C-----“-ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. მ-----ის და გ-----ი ნ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
3. სამოქალაქო საქმეზე №2/118-18, უცვლელად დარჩეს ბ-----ს რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 14 სექტემბრის გადაწყვეტილება.
4. აპელანტების მიერ სააპელაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.
5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარ---ლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
6. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარ-----ლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 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:
ნადარაია

რეკაზ