

საქმე № 050210019002877972

საქმე №2/ბ-602-2019



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

10 ოქტომბერი, 2019 წელი

ქ. ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: თამარ სვანიძე

სხდომის მდივანი - ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე: ა(ა)იპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის
კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანება

წარმომადგენლები: კ----- გ-----ი, ა-----ე

შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი/ მოწინააღმდეგე მხარე: მ--
--- ნ-----

წარმომადგენელი: კ--- ჩ-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებით
განაცდურის ანაზღაურება, დაყოვნების თანხის 0.07%-ის დაკისრება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება: ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს
2019 წლის 24 აპრილის გადაწყვეტილება

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

შეგებებული აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების
გაუქმება სარჩელის დაუკმაყოფილებელ ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილების
მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

აღწერილობით ნაწილი:

1. 2019 წლის 04 მარტს, მ----- ნ-----მ სარჩელით მიმართა ოზურგეთის რაიონულ სასამართლოს, მოპასუხე მხარედ ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანება მიუთითა და ითხოვა მ----- ნ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ, ა(ა)იპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 3----- წლის N-- ბრძანების ბათილად ცნობა და მ----- ნ-----ის აღდგენა ამავე დაწესებულების ანსამბლ „მ-----ის“ მთავარი ქორეოგრაფის თანამდებობაზე. მოსარჩელემ ასევე ითხოვა ა(ა)იპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანებისათვის, მ----- ნ-----ის სასარგებლოდ, იძულებით გაცდენილი ხელფასის ანაზღაურება სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად ხელზე მისაღები - 320 ლარის ოდენობით. მოპასუხისათვის მ----- ნ-----ის სასარგებლოდ ხუთი თვის (01.03.2016 წლიდან 01.08.2016 წლამდე) მიუღებელი ხელფასის - 1600 ლარის ლარის (ხელზე მისაღები) დაკისრება. ხელფასის დაყოვნებისთვის გადაუხდელი თანხის 0.07%-ის მოპასუხისათვის დაკისრება, სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. მოპასუხისათვის სამი წლის შვებულების თანხის - 960 ლარის დაკისრება და სამი თვის ხელფასის - 960 ლარის ანაზღაურების ნაწილში სასამართლოს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა.

2. მოსარჩელის განმარტებით: 2016 წლის 01 მარტიდან მუშაობდა ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებულ ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანებაში ქორეოგრაფად, კერძოდ ანსამბლ „მ-----ის“ ხელმძღვანელად. მიმდინარე წლის 05 თებერვალს ადმინისტრაციამ აცნობა, რომ გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან, გათავისუფლებულის საფუძველი იყო ვადიანი შრომითი

ხელშეკრულების ვადის გასვლა. მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებული იყო 35 თვის მანძილზე, შესაბამისად მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის მესამე პუნქტის თანახმად უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას წარმოადგენდა, შესაბამისად სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადის გასვლა არ შეიძლება გახდეს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

3. მოსარჩელემ განმარტა, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება შეიცავდა დისკრიმინაციულ ნიშნებს, რადგან კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორმა ის სამსახურიდან გაათავისუფლა იმ საფუძველით, რომ არ იყო ლანჩხუთის მკვიდრი, ამასთან არ იყო ახალგაზრდა.

მოპასუხის პოზიცია:

4. მოპასუხე მხარემ - ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო, მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა და განმარტა, რომ მ----- ნ----- მითითებულ ა(ა)იპ-ში მუშაობდა 2016 წლის 1 აგვისტოდან. აღნიშნულ დრომდე სადავო თანამდებობას იკავებდა ქორეოგრაფი ე----- მ-----ე. მოსარჩელის დანიშვნიდან მის გათავისუფლებამდე არ იყო გასული 30 თვეზე მეტი, შესაბამისად მ----- ნ----- არ უნდა ჩაითვალოს უვადო შრომით ურთიერთობაში მყოფ პირად. ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორს-დ----- წ-----ს არასდროს უთხოვია მ----- ნ-----ისათვის განცხადების დაწერა საუშაოდან გათავისუფლებაზე. არანაირ დისკრიმინაციას მოსარჩელის მიმართ არ ქონდა ადგილი. 2019 წლის 1 იანვარს გაფორმებული ერთთვიანი ხელშეკრულება დადებული მ----- ნ-----სთან წარმოადგენდა ვადიან ხელშეკრულებას და მოსარჩელის განთავისუფლება მოხდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო და არა სხვა საფუძველიდან (დისკრიმინაცია) გამომდინარე. მოპასუხის განმარტებით: მოსარჩელის მოთხოვნა-სამუშაოზე აღდგენის, განაცდურის

ანაზღაურების, სამი თვის ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში არის დაუსაბუთებელი, რადგან მოსარჩელეს შრომის კოდექსის თანახმად ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშვა 2017 წლის 1 ივლისიდან, თუმცა მას შვებულების გამოყენების მოთხოვნით მოპასუხისათვის არ მიუმართავს 2018 წლამდე. 2018 წლის საშვებულებო ანაზღაურება კი მიღებული აქვს 2018 წლის 24 ივლისს.

სარჩელის განმხილველი სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

5. ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 24 აპრილის გადაწყვეტილებით: მ----- ნ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა ა(ა)იპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 3----- წლის N-- ბრძანება მ----- ნ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ და მ----- ნ----- აღდგენილ იქნა ა(ა)იპ კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების ანსამბლ „მ-----ის“ მთვარი ქორეოგრაფის თანამდებობაზე. მ----- ნ-----ს აუნაზღაურდა იძულებითი განაცდური 2019 წლის 1 თებერვლიდან სამსახურში მის აღდგენამდე შესაბამისი თანამდებობისათვის დადგენილი ყოველთვიური ხელფასის -360 ლარის ოდენობით. მ----- ნ-----ის მოთხოვნა -სამი თვის ხელფასის-960 ლარის დაუყოვნებლივ მიცემასთან დაკავშირებით დაკმაყოფილდა. დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად იქნა მიქცეული მ----- ნ-----ის სასარგებლოდ 3 თვის ხელფასი - 960 ლარის ოდენობით. მ----- ნ-----ის სხვა მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდა უსაფუძვლობის გამო. ა(ა)იპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანებას დაეკისრა მ----- ნ-----ის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის თანხა- 100 ლარის ოდენობით.

6. დადგენილი იქნა, რომ მ----- ნ----- შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხესთან.

7. ა(ა)იპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 2--- წლის 31 იანვრის N-- ბრძანებით ანსამბლ მ-----

--ის მთავარ ქორეოგრაფ მ----- ნ-----სთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

8. ა(ა)იპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 2016 წლის 1 აგვისტოს ბრძანებით N--- ანსამბლ მ-----ის მთავარ ქორეოგრაფ ე----- მ-----ესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

9. ა(ა)იპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 2018 წლის 3 ივლისის ბრძანებით N--- ანსამბლ მ-----ის მთავარი ქორეოგრაფ მ----- ნ-----ს მიეცა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება.

10. სასამართლომ განმარტა, რომ ა(ა)იპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 2019 წლის 31 იანვრის N-- ბრძანება მ----- ნ-----ის მიმართ წინააღმდეგობაშია შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1²ნაწილთან, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია. საქმეში არ მოიპოვება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1²ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გამამართლებელი ობიექტური გარემოებების არსებობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება.

11. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეთა შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ნაწილში კანონსაწინააღმდეგოა და სახეზეა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რის გამოც უკანონოდ იქნა მიჩნეული საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მ----- ნ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

12. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე მითითებით სასამართლომ მიიჩნია, რომ მ----- ნ-----ის მთავარი ქორეოგრაფის თანამდებობიდან გათავისუფლების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის პირდაპირი სამართლებრივი შედეგი არის მ----- ნ-----ის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე -

მთავარი ქორეოგრაფის თანამდებობაზე აღდგენა. ამავე კოდექსის 32-ე მუხლის პირველ და მე-2 ნაწილებზე დაყრდნობით სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზე იყო მ----- ნ-----ის იძულებითი მოცდენა 2019 წლის 1 თებერვლიდან, დამსაქმებლის ბრალით, და აღწეულ პერიოდზე მოსარჩელეს სრული ოდენობით მიეცა შრომის ანაზღაურება. სასამართლომ ასევე საფუძვლიანად მიიჩნია, მოსარჩელის მოთხოვნა სამი თვის ხელფასის დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევასთან დაკავშირებით. მოსარჩელის სხვა მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდა უსაფუძვლობისა და დაუსაბუთებლობის გამო.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

13. დასახელებული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით იქნა გასაჩივრებული ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების მიერ. აპელანტმა სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

14. აპელანტის განმარტებით: სასამართლომ არასწორად და არასრულად შეაფასა ფაქტობრივი გარემოებები. გადაწყვეტილებაში არ არის მითითებული თუ რა ფაქტობრივი გარემოებები იქნა დადგენილი სასამართლოს მიერ. გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში სასამართლომ მნიშვნელოვანი ადგილი დაუთმო საერთაშორისო ნორმების აღწერას, რაც ტოვებს შაბლონური გადაწყვეტილების შთაბეჭდილებას, რადგან სასამართლოს მსჯელობა და თავად სამოტივაციო ნაწილი არ არის განმტკიცებული შესაბამისი ფაქტებით და მტკიცებულებებით.

15. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვება მხარეთა თანასწორობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამ ნორმის ფარგლებში ითხოვა მ----- ნ-----მ სამსახურში

მიღება და არავის შეუზღუდავს ის უფლებით განცხადება დაეწერა უფრო ადრე.

16. გადაწყვეტილებაში სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ბ" პუნქტი გულისხმობს იმას, რომ შეუძლებელია ლეგიტიმურად ჩაითვალოს განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ამ საფუძველით, თუმცა ფაქტია, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში სახეზე არ ყოფილა განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება. პირველი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების თარიღი და დასაქმებულის განთავისუფლებამდე პერიოდი განსხვავებულ ფაქტს ადასტურებს. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ შრომითი ხელშეკრულებები არ იყო კანონის დაცვით შედგენილი და დასაბუთებული, თუმცა მოთხოვნა ამ ხელშეკრულების ან ამ ხელშეკრულებების ნაწილის/პუნქტის გაუქმებასთან ან უკიდურესად მიჩნევასთან დაკავშირებით მოსარჩელეს არ დაუყენებია. შესაბამისად სასამართლო გაცდა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს. ანალოგიურად გაცდა სასამართლო სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს, როდესაც მხარეს მიაკუთვნა იმ პერიოდის შრომის ანაზღაურება, რომელიც მას არ ეკუთვნოდა და ეს გააკეთა იმის მიუხედავად, რომ მოსარჩელეს არ დაუყენებია მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის პერიოდის დადგენის შესახებ.

17. თუ სასამართლომ მ----- ნ-----სთან შრომითი ურთიერთობა უკიდურესად მიიჩნია, მაშინ მას უნდა ემსჯელა იმ პერიოდის შრომის ანაზღაურებაზეც, როდესაც მოსარჩელეს არ ჰქონდა სამსახურში მიღებაზე განცხადება დაწერილი.

18. გადაწყვეტილებით არ ჩანს რის საფუძველზე დაადგინა სასამართლომ, რომ ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 360 ლარს.

19. აღნიშნულ უსწორობებზე მითითებით აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და მ----- ნ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

20. ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების სააპელაციო საჩივარზე შეგებებული სააპელაციო საჩივარი წარადგინა მ----- ნ-----მ, რომელმაც სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება ითხოვა.

21. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით: მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლომ გადაწყვეტილების მიღებისას იხელმძღვანელა საქმეში არსებული ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კებ გკერდზე 2016 წლის 10 მაისს განთავსებული ინფორმაციით, რომლის მიხედვითაც დგინდება, რომ მ----- ნ----- იყო ანსამბლ „მ-----ის,, ქორეოგრაფი, ასევე იგივე ფაქტი აღიარა მოწმედ დაკითხულმა გივი იმნაიშვილმა, რომელიც არის კულტურის ცენტრის მენეჯერი და უშუალოდ მ----- ნ-----ის ხელმძღვანელი - სამწუხაროდ გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა განვლილი 5 თვის ხელფასის ანაზღაურებაზე.

22. ასევე არამართებულად არ იქნა დაკმაყოფილებული მოსარჩელის მოთხოვნა მიუღებელი ხელფასის გაუცემლობის/დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0.07% გადახდასთან დაკავშირებით. 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი - „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

23. სააპელაციო სასამართლო საქმის მასალათა გაცნობის, მხარეთა ახსნა განმარტებების მოსმენის, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად თვლის, რომ

სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს. შეგებებული სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს.

ფაქტობრივი დასაბუთება:

24. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას იმის თაობაზე, რომ მ----- ნ----- უვადო სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდა ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანებასთან. აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებას სააპელაციო სასამართლო ადგენს შემდეგი მტკიცებულებებით:

25. პირველი ინსტანციის სასამართლოს სხდომაზე მოწმის სახით დაიკითხა ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების დაქვემდებარებაში არსებული კულტურის ცენტრის მენეჯერი გ-----ი. მოწმის განმარტებით: „მისი რეკომენდაციით მოხდა მ----- ნ-----ის დასაქმება 2016 წლის თებერვლიდან, ქორეოგრაფად, ა(ა)იპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანებაში. ხელფასს ვერ აძლევდნენ სხვადასხვა გარემოებათა გამო. პირველი პრემია მ----- ნ-----ის ხელმძღვანელობით, ანსამბლ მ-----ს გადაეცა 2016 წლის მაისის თვეში. მთავარი ქორეოგრაფის - ე----- მ-----ის სამსახურიდან წასვლის შემდგომ მ----- ნ----- დაინიშნა მთავარ ქორეოგრაფად. ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორს - დ----- წ-----ს სურდა ადგილობრივი კადრის დასაქმება მითითებულ თანამდებობაზე და აღნიშნულის გამო გაათავისუფლა მ----- ნ----- დაკავებული თანამდებობიდან.“

26. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში მოწმის სახით დაიკითხა ადელინა კილაძე, რომელიც 2015 წლის სექტემბრიდან 2018 წლის 1 მარტამდე იყო ა(ა)იპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა

გაერთიანების დირექტორი. მოწმემ განმარტა: “ააიპ - ის დირექტორად დავინიშნე 2015 წელს. წელიწადში ვაწყობდით 6-7 ღონისძიებას. კემზადებოდით ფესტივალისთვის, რა დროსაც მთავარმა ქორეოგრაფმა ე-----მ-----ემ ადმინისტრაციას გვთხოვა ვინმე დამატებით აგვეყვანა, ვინც მას დაეხმარებოდა. ჩვენ დახმარება ვთხოვეთ მ----- ნ-----ს, რომელიც მაშინ გურიის ქორეოგრაფიული ცენტრის თავმჯდომარე იყო, ბატონმა მ-----მა იცოდა, რომ ფინანსური საშუალება იმ წუთას ხელფასის გადახდისა არ გვქონდა, ააიპ-ს არ ქონდა ამისთვის საჭირო ფინანსები, ამის გამო ვერ გავაფორმეთ მასთან წერილობით ხელშეკრულება, თუმცა გამგეობასთან შევთანხმდით, რომ მეორე კვარტლიდან დაგვიმტკიცებდნენ სათანადო და საჭირო თანხებს და გავისტუმრებდით მ----- ნ-----ის დავალიანებას. შესაბამისად მ----- ნ-----სთან ზეპირად დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და მხარეები სიტყვიერად შევთანხმდით, რომ როგორც კი მუნიციპალიტეტი დაგვიმატებდა თანხას, მ----- ნ-----ს ავუნაზღაურებდით გაწეული შრომის ანაზღაურებას. შეთანხმება მოხდა 2016 წლის თებერვლის თვეში, ანაზღაურება მას უნდა მიეღო 2016 წლის თებერვლის თვიდან. მ-----ი უნდა დახმარებოდა და ემუშავა ე----- მ-----ესთან. ის კვირაში სამი დღე ოფიციალურად ჩამოდიოდა ოზურგეთიდან თავისი მანქანით. კონცერტისათვის მზადების პერიოდში კი ყოველ დღე მუშაობდა, ზოგჯერ ღამის 10 საათამდეც კი. ის მუშაობდა დაუზოგავად. ააიპ-ის ამჟამინდელი დირექტორი დ----- წ-----ი იყო ჩვენი რიგითი თანამშრომელი, რომელიც კარგად ხედავდა ბატონი მ-----ის მუშაობას და კარგად იცის, რა პერიოდიდან იყო ის დასაქმებული. სამსახურში ხდებოდა თანამშრომელთა გამოცხადების ჟურნალის წარმოება, სადაც სამსახურში გამოცხადებას ხელმოწერით აფიქსირებდნენ თანამშრომლები, მათ შორის მ----- ნ-----ც, ასევე მოცეკვავეები. ჩემი წამოსვლის საკითხი, რომ დადგა, მე იურისტებთან და ფინანსურ განყოფილებასთან მქონდა საუბარი მ-----ისთვის გადასახდელ დაგროვილ თანხაზე. ყველა საქმის კურსში იყო, რომ სახელფასო დავალიანება აგვისტოს თვემდე მ-----ს ასაღები ჰქონდა”. მოწმემ ასევე აჩვენა

რომ ხელფასის ოდენობა, რაზეც მხარეები შეთანხმდნენ იყო დარიცხული 400 ლარი.“ (იხ. სააპელაციო სასამართლოს სხდომის ოქმი).

27. საქმეში განთავსებულია ლანხუთის მუნიციპალიტეტის ოფიციალურ ვებ გვერდზე, **2016 წლის 10 მაისს განთავსებული** ინფორმაცია, ლანხუთში ჩატარებული ღონისძიების შესახებ, ამასთან ინფორმაციის თანახმად დადგენილია, რომ ანსამბლ „მ-----ს“ სახელმწიფო ანსამბლის სტატუსი მიენიჭა. **ამავე ინფორმაციაში ანსამბლ „მ-----ის“ ქორეოგრაფად მითითებულია მ---- ნ-----.** (ს.ფ.22- 23).

28. განსახილველ საქმეზე მოწმის სახით დაიკითხა ორი პირი. ორივე მოწმემ დაადასტურა მოსარჩელე მხარის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ მ---- ნ----- მოპასუხე დაწესებულებაში ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე, ქორეოგრაფის პოზიციაზე იყო დასაქმებული და შრომით საქმიანობას ახორციელებდა 2016 წლის მარტის თვიდან ვიდრე ამავე წლის 01 აგვისტომდე, ხელფასის - მიახლოებით 400 ლარის ანაზღაურებით.

29. მოსარჩელის **ქორეოგრაფად მუშაობას ასევე ადასტურებს ლანხუთის მუნიციპალიტეტის ოფიციალურ ვებ გვერდზე, 2016 წლის 10 მაისს გამოქვეყნებული ინფორმაცია.**

30. დადგენილია, რომ 2016 წლის პირველ აგვისტოს მ---- ნ-----სთან გაფორმდა წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, ცეკვის ქორეოგრაფიულ ანსამბლ „მ-----ის“ ამჟერად უკვე მთავარი ქორეოგრაფის პოზიციაზე დასაქმების შესახებ, 2016 წლის 01 ოქტომბრამდე, ხელფასის ოდენობა კი განისაზღვრა 400 ლარით; (ს.ფ.28-29).

31. დადგენილია, რომ 2016 წლის 01 ოქტომბრის ხელშეკრულებით, მოდავე მხარეთა სახელშეკრულებო ურთიერთობა გაგრძელდა 2017 წლის 1 იანვრამდე; ამის შემდგომ სხვადასხვა თარიღის ხელშეკრულებებით, მხარეთა შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობები გრძელდებოდა მიმდევრობით ერთი თვით; ბოლოს მ---- ნ-----სთან სახელშეკრულებო ურთიერთობა გაგრძელდა 2019

წლის 01 იანვრის ხელშეკრულებით. აღნიშნულ ხელშეკრულებაში მითითებული იქნა, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადას წარამოადგენდა 2019 წლის 01 თებერვლამდე პერიოდი (ს.ფ.28-62). თუმცა რეალურად „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირველი წინადადების თანახმად მ----- ნ-----სთან შრომითი ურთიერთობა 2019 წლის 01 იანვრის ხელშეკრულებით გაგრძელდა უვადოდ [შ.კ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტი: თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.] შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, რომელიც დაიწყო 2016 წლის 1 მარტიდან და გაგრძელდა 2019 წლის 1 თებერვლამდე შეადგენს 34 თვიან პერიოდს, რაც შრომითი ურთიერთობის უვადო სახელშეკრულებო ურთიერთობად მიჩნევის საფუძველია.

32. დადგენილია, რომ ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის „კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების“ დირექტორის დ----- წ-----ის 2019 წლის 31 იანვრის N-- ბრძანებით ამავე დაწესებულების დაქვემდებარებაში არსებული „კულტურული ცენტრის“ სიმღერისა და ცეკვის სახალხო (ქორეოგრაფიული) ანსამბლ „მ-----ის“ მთავარ ქორეოგრაფ მ----- ნ-----სთან 2019 წლის 01 თებერვლიდან შეწყვეტილი იქნა შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით. (ს.ფ.62).

33. უვადო შრომით ურთიერთობაში მყოფ დასაქმებულთან, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის მოტივით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მიღებული ბრძანება უკანონოა და ამ ნაწილში სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინტსანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების შესახებ. შესაბამისად არ არსებობს მ----- ნ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე

მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი საფუძვლები.

34. სააპელაციო პალატა აქვე იმსჯელებს მოსარჩელის იმ პოზიციაზე, რომლითაც მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა დისკრიმინაციის გამო, რადგან მოსარჩელე არ იყო ლანჩხუთის მკვიდრი. სააპელაციო პალატა, მოსარჩელე მხარის აღნიშნულ პოზიციას ორ მტკიცებულებაზე დაყრდნობით იზიარებს. ესენია, 1) მოწმე გ-----ის ჩვენება, სადაც მან აღნიშნა, რომ „ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორს - **დ---- წ-----ს სურდა ადგილობრივი კადრის დასაქმება მითითებულ თანამდებობაზე და აღნიშნულის გამო გაათავისუფლა მ---- ნ----- დაკავებული თანამდებობიდან.**“ 2) ასევე თავად დ---- წ-----ის წერილობითი მიმართვით, რომლითაც ის 2019 წლის 11 თებერვალს მიმართავს ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების დაქვემდებარებაში არსებული კულტურული ცენტრის მენეჯერს გ-----ს. წერილის ავტორი განმარტავს, რომ მისთვის პიროვნება (მ---- ნ-----) არანაირ პრობლემას არ წარმოადგენს, მაგრამ **მიზანშეწონილად მიაჩნია, რომ კულტურის ცენტრში მთავარი ქორეოგრაფი დასაქმებული იქნეს ადგილობრივი მკვიდრი.** (ს.ფ. 63).

პალატა ვერ დაეთანხმება აპელანტის წარმომადგენლის მოსაზრებას, რომ აღნიშნული წერილი ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორისა, არ უნდა იქნეს შეფასებული დისკრიმინაციად, რადგან შეფასება (და ეს წერილი), რომ „მთავარი ქორეოგრაფი დასაქმებულ უნდა იქნეს ადგილობრივი კადრით“ გაკეთებულია მას შემდეგ რაც მ---- ნ----- გაათავისუფლეს სამსახურიდან.

პალატა მიიჩნევს, რომ (იმისდა მიუხედავად, თუ როდისაა ეს წერილი დაწერილი) აღნიშნული წერილით, შეფასებით, ააიპ-ის დირექტორმა განმარტა

და „შეაფასა“ ის რეალური საფუძველი, მიზეზი, რის გამოც მან მ----- ნ-----
გაათავისუფლა დაკავებული პოზიციიდან.

35. ამდენად, მ----- ნ-----სთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის
თაობაზე მიღებული ბრძანების ბათილად ცნობის დამატებით საფუძველად
სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს მოსარჩელის მიმართ განხორციელებულ
დისკრიმინაციას.

36. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მესამე ნაწილის
თანახმად „შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია
ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და
სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და
წოდებრივი მდგომარეობის, **საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის**, სქესის,
სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური,
საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის,
პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის,
პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.“ ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის
თანახმად, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ
შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი,
მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი
გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნას, რომლებიც
პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ
პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. ხოლო მე-5 ნაწილის თანახმად,
დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც
გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების
პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის
თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

37. საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი
სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა
თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის

პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

38. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

39. ამავე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად: შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

40. 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 არამართლობიერად მოშლის შედეგად დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობის შესრულების შესაძლებლობა ესპობა. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის მხრიდან გამოწვეული მოცდენაა. შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

41. პალატა განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა შედეგობრივი თვალსაზრისით იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენას და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი ქმედებით მიაღდა.

42. ამდენად სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას თან სდევს.

43. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, 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.

44. აღნიშნული სამართლებრივი საფუძვლის გათვალისწინებით პალატა კანონშესაბამისად მიიჩნევს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას მ----- ნ-----ის სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

45. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მ----- ნ----- ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხე ორგანიზაციასთან 2016 წლის 1 მარტიდან ამავე წლის 1 აგვისტომდე; მოწმეთა ჩვენებებით დადგენილია, რომ აღნიშნულ პერიოდში მ----- ნ-----ს ხელფასი არ მიუღია; ამ პერიოდში ხელფასის მ----- ნ-----ისათვის მიუღებლობის ფაქტი, სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე დაადასტურა დამსაქმებელი ორგანიზაციის წარმომადგენელმა.

46. მოსარჩელის განმარტების, ასევე მოწმის ჩვენების საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მ----- ნ-----ის ხელზე ასაღები ხელფასი, მითითებულ პერიოდში შეადგენდა თვეში 320 ლარს. შესაბამისად, 2016 წლის მარტი, აპრილი, მაისი, ივნისი, ივლისის თვეების (5 თვე) დაყოვნებული შრომის ანაზღაურების ოდენობა შეადგენს 1600 ლარს ($320 \times 5 = 1600$ ლ), რაც დამსაქმებელმა, დასაქმებულს უნდა აუნაზღაუროს.

47. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად: ანაზღაურებას ექვემდებარება ასევე ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დასაქმებულისთვის დაყოვნებული თანხის (1600 ლარის) 0.07 პროცენტი. შესაბამისად სასამართლო ისჯიარებს მოსარჩელის მოთხოვნას შრომის ანაზღაურების ვადაგადაცილების გამო, კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე და განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაცია თავის თავში მოიცავს მათ შორის ხელფასის დაყოვნების გამო შესაძლო ზიანის კომპენსირებას, ამასთანავე, ხსენებული საკითხის მომწესრიგებელი ნორმა – შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი (დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი) შეეხება შრომითი მოვალეობის შესრულების პროცესში ხელფასის ან შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სხვა გასაცემლის დაყოვნების და არა შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად მოშლის გამო წარმოშობილი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნების საკითხს (იხ. სუსგ. საქმე Nას-1327-2018; 03.06.2019წ.) , ამდენად, ამ ნაწილში აპელანტის მოთხოვნა საფუძვლიანია, რადგან ის შეეხება ხუთი თვის ნამსახურები ხელფასის, 1600 ლარის დაყოვნების გამო პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც უნდა დაკმაყოფილდეს.

48. შესაბამისად კანონშესაბამისია შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორის მოთხოვნა და ის უნდა დაკმაყოფილდეს.

საპროცესო ხარჯი:

52. უნდა დაეკისროს მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟი 150 ლარი, რაც ჩაირიცხოს შემდეგ ანგარიშზე: ქ. თბილისი, სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი: TRESGE22, ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300

**სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ
გადაწყვიტა:**

1. ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანების სააპელაციო საჩივარი **არ დაკმაყოფილდეს.**
2. მ----- ნ-----ის **შეგებებული სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.**
3. გაუქმდეს ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 24 აპრილის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა მ----- ნ-----ის სარჩელი მოპასუხისათვის მ----- ნ-----ის სასარგებლოდ 5 თვის მიუღებელი ხელფასის 1600 ლარის დაკისრების და ხელფასის დაყოვნებისათვის დაყოვნებული თანხის ყოველდღიური 0,07%-ის დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. მ----- ნ-----ის **სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ ;**
5. **დაეკისროს** ააიპ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის კულტურის დაწესებულებათა გაერთიანებას მ----- ნ-----ის სასარგებლოდ 5 თვის მიუღებელი ხელფასი 1600 ლარის ოდენობით; (2016 წლის 1 მარტიდან 2016 წლის 1 აგვისტომდე პერიოდისათვის) და ამ თანხის 0,07% სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
6. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი.
7. დაეკისროს მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟი 150 ლარი, რაც ჩაირიცხოს შემდეგ ანგარიშზე: ქ. თბილისი, სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი: TRESGE22, ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300 183 150.
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-8-9-10 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების

ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.

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

10. საქართველოს სამოქალაქო საროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

თამარ სვანიძე