

საქმე №330210018002672963

საქმე №28/612-19



თბილისის სააპელაციო

სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

05 ნოემბერი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

აპელანტი - შპს „ს-----“ წ-----ა“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ქ----- ბ-----, მ----- დ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ა----- ტ-----ე (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - ზ----- ხ-----ი

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 6 დეკემბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე ა----- ტ-----ემ თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე შპს „ს-----“ წ-----ა“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----“ წ-----ა“ 2018 წლის 17 სექტემბრის №---- ბრძანება ა----- ტ-----ის გათავისუფლების შესახებ; აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე, ა----- ტ-----ე შპს „ს-----“ წ-----აში“ აღრიცხვა რეალიზაციისა და შემოსავლების დეპარტამენტის აღრიცხვა რეალიზაციის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე; მოპასუხეს შპს „ს-----“ წ-----ა“ დაეკისროს ა----- ტ-----ის სასარგებლოდ 2018 წლის 17 სექტემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის - 2400 ლარის (დარიცხული)

ოდენობით;

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ო" ქვეპუნქტი. აღნიშნული განაპირობა იმ გარემოებამ, რომ დასაქმებულებმა არ შეასრულა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები, რითიც დარღვეულ იქნა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები. შესაბამისად, სარჩელი მოკლებული სამართლებრივ საფუძვლებს და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 6 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა და ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ს-----“ წ-----ის“ 2018 წლის 17 სექტემბრის N 3----- ბრძანება ა----- გ-----ის გათავისუფლების შესახებ. აღდგენილ იქნა მოსარჩელე, ა----- გ-----ე შპს „ს-----“ წ-----აში“ აღრიცხვა რეალიზაციისა და შემოსავლების დეპარტამენტის აღრიცხვა რეალიზაციის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე; მოპასუხეს შპს „ს-----“ წ-----ას“ დაეკისრა ა----- გ-----ის სასარგებლოდ 2018 წლის 17 სექტემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის - 2400 ლარის (დარიცხული) ოდენობით; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით; მოპასუხეს დაეკისრა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 1944 ლარის გადახდა;

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება შპს „ს-----“ წ-----ა“ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტი ასაჩივრებს, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 6 დეკემბრის გადაწყვეტილებას.

5.2. აპელანტმა შპს „ს-----“ წ-----მ“ ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

აპელანტი განმარტავს, რომ ა----- გ-----ე შპს "ს-----" წ-----აში" იკავებდა აღრიცხვა-რეალიზაციისა და შემოსავლების დეპარტამენტის აღრიცხვა-რეალიზაციის სამსახურის უფროსის პოზიციას და ამავდროულად დროებით ასრულებდა შემოსავლების სამსახურის უფროსის მოვალეობას. შპს "ს-----" წ-----ის" დირექტორის 2016 წლის 30 დეკემბრის Nო 221 ბრძანებით (დანართი # 13.) დამტკიცებული კომპანიის დებულების შესაბამისად, ზემოთ აღნიშნული სამსახურების ფუნქციებში შედიოდა კომპანიის ძირითად საქმიანობასთან დაკავშირებული დავალიანებების საინფორმაციო ბაზის წარმოება; დავალიანების ამოღების უზრუნველსაყოფად სათანადო ღონისძიებების განხორციელება; მოლაპარაკებების წარმოება და ვალის დაფარვის თაბაზე

შეთანხმების გაფორმება; წარმომადგენლობა ადმინისტრაციულ ორგანოებში დავალიანების გადახდის შესახებ მოთხოვნებთან დაკავშირებულ საქმეებზე; კომპანიის ძირითადი საქმიანობიდან მისაღები შემოსავლის აღრიცხვის კოორდინაცია და კონტროლი; დარიცხული თანხების მობილიზების კოორდინაცია და კონტროლი; წყალმომარაგების და წყალარინების ქსელით სარგებლობასთან დაკავშირებული დარიცხული და ფაქტიური შემოსავლების დინამიკის კონტროლი; კომპანიის ძირითადი საქმიანობიდან მისაღები შემოსავლების გაზრდისკენ მიმართული ღონისძიებების დაგეგმვა და სამუშაოთა შესრულების განხორციელების კოორდინაცია და სხვა ფუნქცია-მოვალეობები, რომლის განხორციელება მოსარჩელის მიერ ხდებოდა მთელი რიგი მნიშვნელოვანი დარღვევების ფონზე. მაგ.: მოსარჩელის მხრიდან არ ხდებოდა საქართველოს ენერგეტიკისა და წყალმომარაგების მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების შესწავლა და მისი სწორი აღსრულება, დავალიანების ამოღების კუთხით სწორი ანალიზის გაკეთება და შემდგომ მისი აღსრულება. გარდა ამისა, მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა სხვა ისეთ ფაქტობრივ გარემოებებს, რაც საბოლოოდ კომპანიის ეფექტურ მუშაობას აყენებდა ზიანს და შესაბამისად, აღნიშნული გარემოებები ამართლებდა ა----- ტ-----ესტან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

5.3. აპელანტის მითითებით, შპს „ს-----“ წ-----“ წარმომადგენს კერძო სამართლის იურიდიულ პირს, რომელიც შექმნილია შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმით და ორიენტირებული მოგებაზე. კომპანია პერიოდულად ახორციელებს რიგ ღონისძიებებს, როგორც კომპანიის ფინანსური მდგომარეობის გასაუმჯობესების, ასევე კომპანიის ეფექტური ფუნქციონირების მიზნით. 2018 წლის აგვისტოს თვიდან შპს „ს-----“ წ-----“ განხორციელდა რეორგანიზაცია, რომლის საფუძველს წარმოადგენდა ეკონომიკური გარემოებები და ამასთანავე, რომლის მიზანი იყო კომპანიის განვითარების ახალ ეტაპზე გადასვლა.

რეორგანიზაციის პროცესში გამოკვლეულ იქნა არსებული პრობლემები და ხარვეზები, როგორც ფინანსური, ასევე სტრუქტურული. შედეგად, ზოგიერთი სტრუქტურული ერთეული საერთოდ გაუქმდა, ზოგიერთი სტრუქტურული ერთეული/დეპარტამენტი გადაკეთდა სამსხურად და ა.შ. მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა, აღრიცხვა-რეალიზაციისა და შემოსავლების დეპარტამენტის აღრიცხვა-რეალიზაციის სამსახურის უფროსის პოზიცია, მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც პირდაპირ არის დაკავშირებული ძირითადი საქმიანობიდან კომპანიის შემოსავლებთან, უფრო კონკრეტულად, მოსარჩელის მიერ კომპანიის აბონენტებისაგან წყალმომარაგებით და წყალარინების ქსელით სარგებლობის თანხის ამოღების დაგეგმვა-კონტროლი, კომპანიის შემოსავლების ზრდისათვის აუცილებელი ქმედებების განხორციელება, სხვადასხვა ინციატივების წარდგენა ხელმძღვანელებისათვის პირდაპირპროპორციულია კომპანიის ნორმალური ფუნქციონირებასთან. მიგვაჩნია, რომ მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული პირი არ უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ კომპანიის დებულებით, თუ სხვა სამართლებრივი აქტებით დაკისრებული ფუნქციების ფორმალური დაცვითა და მხოლოდ მათი დაურღვევლობის მიმართულებით განხორციელებული აქტივობებით, არ უნდა მოეკიდოს გულგრილად კომპანიის მთავარი მიზნის (მოგების მიღება) მიღწევის მიმართულებით არსებულ საფრთხეებს და სათანადო, ყველასთვის ხელმისაწვდომი და კომპანიაში

დამკვიდრებული წესით ახორციელებდეს რეაგირებას. კომპანიის ძირითადი მიზნის განხორციელება, უმეტესწილად დამოკიდებულია სწორედ მენეჯერულ პოზიციაზე მყოფი პირების მიერ გატარებულ ღონისძიებებზე და არა მხოლოდ კომპანიის ხელმძღვანელის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებზე, რომელიც ადამიანური შესაძლებლობების გათვალისწინებით მოკლებულია შესაძლებლობას ყველა მიმართულებით განახორციელოს აქტივობები, მენეჯერების ინიციატივებისა თუ არსებულ საფრთხეებთან დაკავშირებით ინფორმაციის მიუწოდებლობის შემთხვევაში. მხოლოდ ხელმძღვანელი პირის/დირექტორის მიმართ ასეთი პასუხისმგებლობის დაკისრების შემთხვევაში, აზრი დაეკაგებოდა კომპანიაში სტრუქტურული ერთეულებისა და შესაბამისად მათი ხელმძღვანელების - მენეჯერულ პოზიციების არსებობას.

სწორედ, აღნიშნული მიმართულების არადაამაკმაყოფილებელი განვითარება მიიჩნია კომპანიამ პირველ რიგში გამოსასწორებლად. შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელის მოქმედებები, კონკრეტულ შემთხვევაში კი უმოქმედობა შეუსაბამობაში იყო დამსაქმებლის - შპს „ს-----“ წ-----ის“ დეკლარირებულ მიზნებთან (ძირითადი საქმიანობიდან შემოსავლის ზრდასთან), კომპანიის მიერ მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება ა----- ტ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით ირკვევა, მოსარჩელეს ეკავა მენეჯერული პოზიცია და მისი სამსახურის კომპეტენციის ფარგლებში, მისი მთავარი მიზანი უნდა ყოფილიყო ახალი ინიციატივები და წინადადებები.

5.4. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ გამართლებულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად, კომპანიის მხრიდან საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველის პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის გამოყენება, ვინაიდან კონკრეტულ შემთხვევაში არ არსებობდა საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა საფუძვლები, ამასთანავე, მოსარჩელის მოქმედება, რომელიც კონკრეტულ შემთხვევაში უმოქმედობით გამოიხატებოდა არ იყო შესაბამისობაში დამსაქმებლის მიზნებთან. ამასთან აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ შრომითი ურთიერთობის აღნიშნული საფუძვლით შეწყვეტა არ იყო დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე, არამედ გამოწვეული იქნა ობიექტური გარემოებით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების მიღებისას არ იქნა შეფასებული მოცემული ფაქტობრივი გარემოებები, რამაც გამოიწვია ამგვარი შედეგი.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შპს „ს-----“ წ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

7. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 38.8

(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) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

8. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ დამსაქმებლის პოზიციას ა----- ტ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე არ გააჩნია ლეგიტიმურ საფუძველი და დასახული მიზნის არაპროპორციულია.

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 საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას „სხვა ობიექტური გარემოებების გამო“.

განსახილველ შემთხვევაში, შპს „ს----- წ-----ის“ 2018 წლის 17 სექტემბრის N 3----- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შპს „ს----- წ-----ის“ აღრიცხვა რელიაზაციისა და შემოსვლების დეპარტამენტის, აღრიცხვა რელიაზაციის სამსახურის უფროს ა----- ტ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2018 წლის 17 სექტემბრიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

პალატა აღნიშნავს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძვლისაგან; ბ) იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; გ) იყოს ფაქტობრივი ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში

წარმოდგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძვლად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს.

განსახილველ შემთხვევაში, არ დგინდება მითითებული გარემოებების არსებობა, რის გამოც კანონიერ იქნებოდა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

მითითებული ნორმის შესაბამისად, სამოქალაქო პროცესში მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირეული პრინციპიდან, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანების გამოცემას მოპასუხის განმარტებით, საფუძვლად დაედო ის, რომ მოსარჩელე მართალია არ არღვევდა რაიმე ვალდებულებებს, მაგრამ კომპანიის სურვილი იყო, რომ ის და მისი დაქვემდებარებული სამსახური ყოფილიყო უფრო ეფექტური. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელეს არ ედავებოდა რაიმე კონკრეტულ დარღვევას, დამსაქმებელს მხოლოდ სურდა, რომ უფრო და უფრო ეფექტური და ეფექტიანი ყოფილიყო ის სამსახური, რომელსაც ხელმძღვანელობდა მოსარჩელე.

სააპელაციო პალატა, იზიარებსპირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ როდესაც მოსარჩელე ასრულებდა რეალურად ორი სხვადასხვა თანამდებობის შესაბამის მოვალეობებს და რომ მის მიერ არ მომხდარა არცერთი უხეში დარღვევის ჩადენა, შეუსაბამოა, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან მიმართებით ყველაზე მკაცრი სადამსჯელო ღონისძიების გამოყენება კერძოდ, სამსახურიდან

გათავისუფლება და რომ მოჰასუხე კომპანიას შეეძლო გაფრთხილების/შენიშვნის მიცემა დასაქმებულისთვის რის შემდგომაც მოსარჩელეს ექნებოდა განცდა, რომ მას განსაკუთრებით აკვირდებია და რომ მან უნდა შეცვალოს საქმის მიმართ დამოკიდებულება და გახდეს მეტად დაკვირვებული და პროდუქტუნარიანი.

საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, **მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.**

პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ.სუსგ N 1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

9. აპელანტი წარმოდგენილ სააპელაციო საჩივარში მიუთითებს, რომ 2018 წლის აგვისტოს თვიდან შპს „ს-----“ წ-----ში“ განხორციელდა რეორგანიზაცია, რომლის საფუძველს წარმოადგენდა ეკონომიკური გარემოებები და ამასთანავე, რომლის მიზანი იყო კომპანიის განვითარების ახალ ეტაპზე გადასვლა. აღნიშნულთან დაკავშირებით, პალატა განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამსახურიდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუ დადგინდება, რომ აღნიშნული რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს თანამდებობიდან კონკრეტული დასაქმებულის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის,

საფუძვლით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელმა არჩევანისას უნდა იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. საქართველოს უზენაესი სასამართლო ერთ-ერთ განჩინებაში განმარტავს შემდეგს: 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 დასაქმებულისათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენახუნება, ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა **(იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.)**. აპელანტს - შპს „ს-----
----- წ-----ას“ არ მიუთითებია ისეთ გარემოებებზე და არ წარმოუდგენია ისეთი სახის მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა უშუალო ხელმძღვანელის მიერ თითოეული თანამშრომლის ინდივიდუალურად შეფასება და ნათელი იქნებოდა პალატისთვის თუ რა ნიშნით მოხდა კონკრეტულად ა-----
----- ტ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება და რომელი სამსახურეობრივი დამსახურების გამო გაკეთდა არჩევანი იმ დასაქმებულების სასარგებლოდ, რომლებიც რეორგანიზაციის შედეგად დარჩნენ სამსახურში.

10. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს „ს-----
----- წ-----ის“ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება ა-----
----- ტ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

ამავე კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებული გარემოება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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.

ზემოაღნიშნული მსჯელობებიდან და შეფასებებიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს,

რომ ა----- ტ-----ის მიერ ადგილი არ ჰქონდა შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული მოთხოვნების ისეთ დარღვევას (სხვა ობიექტურ გარემოებას), რაც შექმნიდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ზომა - გათავისუფლება არ იყო მოწინააღმდეგე მხარის მიერ ჩადენილი დარღვევების ადეკვატური, რაც სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების წინაპირობაა.

11. საქართველოს შრომის კოდექსის 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. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

პალატა მიუთითებს, რომ ვინაიდან არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და მოწინააღმდეგე მხარის (მოსარჩელის) სამსახურში აღდგენის წინაპირობები, შესაბამისად არსებობს, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველიც.

ვინაიდან უდავოდ დადგენილია, რომ ა----- ტ-----ის შრომითი ანაზღაურება შპს „ს-----“ წ-----აში“ მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 2400 ლარს, ხოლო, მისი გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2018 წლის 17 სექტემბრიდან, შესაბამისად, შპს „ს-----“ წ-----ას“ უნდა დაეკისროს ა----- ტ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის, 2018 წლის 17 სექტემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 2400 ლარის (დარიცხული) გადახდა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დაუსაბუთებლად მიიჩნევს შპს „ს-----“ წ-----ის“ სააპელაციო საჩივარს და ასკვნის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ და არ არსებობს მისი შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

12. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტმა ვერ შეძლო დაემტკიცებინა გარემოებები, რომელზედაც ამყარებდა თავის მოთხოვნას გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმებასთან დაკავშირებით და გაებათილებინა მტკიცებულებები რომელსაც ეყრდნობა გასაჩივრებული სასამართლო გადაწყვეტილება.

13. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის

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

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

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა თვლის, რომ არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები.

14. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, 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. **იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება,** სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 53-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. შპს „ს-----“ წ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 6 დეკემბრის გადაწყვეტილება;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც გადახდილია წინასწარ

სახელმწიფო ბაჟის სახით;

4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით დასაბუთებული განჩინების მხარისათვის გადაცემიდან 21 დღის ვადაში;

5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო 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

ამირან ძაბუნძე