



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2/ზ-1164-19

27 დეკემბერი, 2019

წელი

ქ.

ქუთაისი

**ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე: ლაურა მიქავა

სხდომის მდივანი: თეონა ქიმერიძე

აპელანტი (მოპასუხე, შეგებებული
მოსარჩელე) - შპს „ს-----ა“

წარმომადგენელი - მ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - ლ---- რ-----ე

(მოსარჩელე, მოპასუხე შეგებებულ
სარჩელზე) - ს-----ე

წარმომადგენელი

დავის საგანი - სამუშაოდან გათავისუფლების
ბრძანების ბათილად ცნობა,
სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის
ანაზღაურება, გაფიცვის უკანონოდ
ცნობა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ხელვაჩაურის რაიონული

1. აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, საქმის წარმოების შეწყვეტა

**2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი**

- ლ--- რ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა;
- ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანება №1----- ლ--- რ-----ის ხ----- საფოსტო სერვისცენტრში სამუშაოზე აღდგენის შესახებ;
- ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 22 ივლისის ბრძანება №1----- ლ--- რ-----ის სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ;
- მოპასუხე შპს „ს-----ა“-ს დაევალა კანონიერ ძალაში შესული ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 10.05.2015 წ. N 2-1283/15 გადაწყვეტილების თანახმად ლ--- რ-----ე აღედგინა შპს „ს-----ის“ ა-----ის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის ტოლფას თანამდებობაზე;
- დაევალა მოპასუხეს ანაზღაურებინა ლ--- რ-----ისათვის იძულებით გაცდენილი დროის შრომის ანაზღაურება 2016 წლის 01 ივლისიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 625 ლარის დაანგარიშებით;
- მოპასუხე შპს „ს-----ა“-ს მოსარჩელე ლ--- რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარისა და წარმომადგენლის მომსახურებისათვის გაღებული თანხის - 500 ლარის ანაზღაურება;
- მოპასუხე შპს „ს-----ა“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 150 ლარის ოდენობით;
- შპს „ს-----ის“ შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;
- შეგებებულ სარჩელზე მოსარჩელე შპს „ს-----ის“ მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით ჩაითვალა ბიუჯეტში გადახდილად.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. ლ--- რ-----ე 2004 წლიდან მუშაობდა შპს „ს-----ის“ აჭარის ფილიალის სხვა და სხვა თანამდებობებზე, ბოლოს კი სამსახურიდან დათხოვნამდე მუშაობდა შპს „ს-----ის“ საფოსტო დეპარტამენტის ა-----ის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის თანამდებობაზე;

2.2. შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2014 წლის 05 დეკემბრის №1----- ბრძანებით 2014 წლის 11 დეკემბრიდან ლ--- რ-----ე გათავისუფლებული იქნა შპს „ს-----ის“ საფოსტო დეპარტამენტის ა-----ის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის თანამდებობიდან;

2.3. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილებით ლ--- რ-----ე აღდგენილი იქნა შპს „ს-----ა“-ს საფოსტო დეპარტამენტის ა-----ის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის ტოლფას თანამდებობაზე. გადაწყვეტილება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 22. 01. 2016 წლის N ას-12-1137-2015 განჩინებით დარჩა უცვლ---დ და გაიცა სააღსრულებო ფურცელი;

2.4. შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის N1----- ბრძანებით ლ--- რ-----ე 2016 წლის 01 ივლისიდან აღდგენილი იქნა შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხ----- სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე, რის შესახებაც შპს „ს-----ის“ 2016 წლის 29 ივნისის წერილით ეცნობა ლ--- რ-----ეს;

2.5. 2016 წლის 05 ივლისს ლ--- რ-----ემ წერილობით მიმართა შპს „ს-----ის“ გენერალურ დირექტორს და აღნიშნა, რომ ხ----- სერვისცენტრის გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობა არ არის ტოლფასი იმ თანამდებობისა, რომელიც მითითებულია სასამართლო გადაწყვეტილებაში. ხ----- სერვისცენტრში დანიშვნით შეცვლილია შრომის არსებითი პირობები. მოითხოვა სამუშაოდ დაინიშნოს ქ. ბათუმის ფარგლებში;

2.6. შპს „ს-----ის“ მიერ 2016 წლის 13 ივლისს ლ--- რ-----ეს გეგზავნა პასუხი, რომლითაც ეცნობა, რომ 2016 წლის 01 ივლისიდან აღდგენილია შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხ----- სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე, რაც წარმოადგენს ტოლფას თანამდებობას. მოითხოვეს დაუყონებლივ გამოცხადდეს სამსახურში

და შეუდგეს მოვალეობის შესრულებას;

2.7. შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 22 ივლისის N1----- ბრძანებით ლ---- რ-----ე 2016 წლის 29 ივლისიდან გათავისუფლდა შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხ----- სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე;

2.8. 2016 წლის 19 აგვისტოს ლ---- რ-----ის მიერ შპს „ს-----ა“-ს გაეგზავნა წერილი, სადაც მოთხოვნილი იყო წერილობითი დასაბუთება და ბრძანება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, განმცხადებელი ითხოვდა განმარტათ, თუ რის გამო იყო გათავისუფლებული სამსახურიდან და შრომითი ხელშეკრულების რომელი მუხლის მოთხოვნა იყო დარღვეული მის მიერ. მოთხოვნილი იყო შრომითი ხელშეკრულება, საშტატო განრიგი და სამსახურებრივი ინსტრუქციები;

2.9. სასამართლოს განმარტებით, წინამდებარე შემთხვევაში მოპასუხეს უნდა დაკირებოდა საპროცესო ვალდებულება - დაემტკიცებინა, რომ ლ---- რ-----ის ხ----- სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე აღდგენით არ შეცვლილა შრომის არსებითი პირობები;

- სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელემ თავისი არგუმენტების დასადასტურებლად გარდა ახსნა განმარტებისა, წარმოადგინა სს „ბ-----“ 2016 წლის 01 ივლისის N12 წერილი, რომლის თანახმად ბათუმი-ხ----- მიმართულებით მიკროავტობუსები მოძრაობენ დილის დილის 8 საათიდან საღამოს 19 საათამდე, მანძილი ქ. ბათუმიდან ხ-----ომდე შეადგენს 84 კილომეტრს, მგზავრობის ხანგრძლივობა ინდივიდუალურია და ერთი მიმართულებით შეადგენს 2,5 დან 3 საათამდე. მოსარჩელე აცხადებდა, რომ ყოველდღიური მგზავრობის ხანგრძლივობა ორივე მიმართულებით აღემატება 5-6 საათს, ხოლო მგზავრობის ღირებულება შეადგენს 10 ლარს, რაც თვეში აღემატება 250 ლარს და წარმოადგენს მისი ხელზე ასაღები შრომის ანაზღაურების ნახევარს. წარმოდგენილი იყო ლ---- რ-----ის 2016 წლის 05 ივლისის წერილი შპს „ს-----ის“ გენერალურ დირექტორის მიმართ, სადაც აღნიშნულია, რომ ხ----- სერვისცენტრში დანიშნით შეცვლილია შრომის არსებითი პირობები და ითხოვდა სამუშაოდ დანიშნულიყო ქ. ბათუმის ფარგლებში;

- მოსარჩელის არგუმენტების გაბათილების მიზნით მოპასუხე შპს „ს-----ის“ წარმომადგენელმა მტკიცებულების სახით წარმოადგინა ს-----ის ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის წერილი, სადაც აღნიშნულია, რომ 2016 წლის 25 ივნისიდან 5 ივლისის ჩათვლით პერიოდში

სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ბათუმის სერვისცენტრში არ არსებობდა გაყიდვებისა და ბექ ოფისის ოპერატორების ვაკანტური საშტატო ერთეულები. ასევე წარმოდგენილი იყო ხ----- სერვისცენტრის საშტატო განრიგი 2016 წლის 1 იანვრისა და 20 აგვისტოს მდგომარეობით. დასახელებულ მტკიცებულებებზე მითითებით მოსარჩელე მხარე ამტკიცებს, რომ ლ---- რ-----ის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ ბრძანების მიღების პერიდისათვის ბათუმის სერვისცენტრში ვაკანტური ადგილი არ არსებობდა, ხოლო ხ----- სერვისცენტრის გაყიდვების ოპერატორის შტატი თავიდანვე იყო ვაკანტური და მისი დამატება არ მომხდარა ლ---- რ-----ის დანიშვნის მიზნით.

- მხარეთა განმარტებებისა და საქმეზე წარმოდგენილ მტკიცებულებათა შეფასებით სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის მტკიცება იმის თაობაზე, რომ შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხ----- სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობა არ წარმოადგენდა შპს „ს-----ის“ საფოსტო დეპარტამენტის ა-----ის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის ტოლფას თანამდებობას. ლ---- რ-----ის ხ----- სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე აღდგენა მოხდა კანონდარღვევით და არ შეესაბამებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილით დადგენილ დანაწესს, რომ „სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებული იყო პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღედგინა პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყო ის ტოლფასი სამუშაოთი“. სასამართლომ უურადლება გაამახვილა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილზე, რომლის თანახმადაც, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრულია რომ შრომითი ხელშეკრულებების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. დადგენილი იყო, რომ მხარეები ვერ შეთანხმდნენ ხ----- სერვისცენტრში ლ---- რ-----ის სამუშაოზე აღდგენასთან დაკავშირებით, ასევე დადგენილი იყო, რომ მოსარჩელის საცხოვრებელი ადგილიდან, ქ. ბათუმიდან, სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე, ხ----- რაიონის საფოსტო სერვისცენტრამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვდა 3 საათზე მეტი დროის ხანგრძლივობას დღეში და ამასთანავე გამოიწვევდა არათანაბარხომიერ ხარჯებს, რაც წინააღმდეგობაში მოდიოდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-

4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მოთხოვნებთან;

- სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მხარემ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რის გამოც შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის N1----- ბრძანება ლ----რ-----ის შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხ-----სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე, აღდგენის შესახებ ცნობილი უნდა ყოფილიყო ბათილად.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.10. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. აღნიშნული კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით;

2.11. საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამდენად შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ინტერესები;

2.12. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 106-ე მუხლის თანახმად, მხარეები თავისუფლდებიან მტკიცებულებათა წარმოდგენისაგან ისეთი ფაქტების დასადასტურებლად, რომლებსაც თუმცა ემყარება მათი მოთხოვნები, თუ შესაგებელი, მაგრამ დამტკიცებას არ საჭიროებენ. ესენია: ა) ფაქტები, რომლებსაც სასამართლო საყოველთაოდ ცნობილად მიიჩნევს; ბ) ფაქტები, რომლებიც დადგენილია ერთ სამოქალაქო საქმეზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით, თუ სხვა სამოქალაქო საქმეების განხილვისას იგივე მხარეები მონაწილეობენ;

- მოცემულ შემთხვევაში ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილებით დადგენილი იყო მოცემული საქმისათვის საინტერესო რიგი ფაქტობრივი გარემოებები, მათ შორის ის გარემოება, რომ ლ-— რ-----ე შპს „ს-----ის“ 2014 წლის 05 დეკემბრის 1----- ბრძანებით უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და აღნიშნული გადაწყვეტილებით მოპასუხეს დაევალა ლ-— რ-----ის შპს „ს-----ის“ საფოსტო დეპარტამენტის ა-----ის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა;

- ასევე დადგენილი იყო, რომ სასამართლოს ზემო დასახელებული გადაწყვეტილების საფუძველზე შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის N1----- ბრძანებით ლ-— რ-----ე 2016 წლის 01 ივლისიდან აღდგენილი იქნა შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხ----- სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე;

2.13. 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. სასამართლოს მიერ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში უკვე ჩამოაყალიბებული იქნა მსჯელობა იმის შესახებ, თუ რატომ ვერ ჩაითვლება შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხ----- სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობა შპს „ს-----ის“ საფოსტო დეპარტამენტის ა-----ის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის ტოლფას თანამდებობად. მოსარჩელე მხარემ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა და სასამართლომ მიუთითა ფაქტობრივ და სამართლებრივ გარემოებებზე, რის გამოც ბათილად ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის N1----- ბრძანება ლ-— რ-----ის შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხ----- სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე, აღდგენის შესახებ;

2.14. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლიან დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით

ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უნეში დარღვევა;

- ზემო აღნიშნული ნორმა მიეთითა შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 22 ივლისის №1----- ბრძანებაში ლ---- რ-----ის შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხ----- სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძვლად;

- სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ ლ---- რ-----ე სამუშაოზე აღდგენის შესახებ შპს „ს-----ის“ 2016 წლის 28 ივნისის №1----- ბრძანების მიღებისთანავე გაემგზავრა ხ----- საფოსტო სერვისცენტრში სამუშაო ადგილის სანახავად, შრომის ხელშეკრულების გასაცნობად და გაყიდვების ოპერატორის სამსახურეობრივი ინსტრუქციის გასაცნობად, თუმცა არ მოხდა ახალი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება და სამსახურეობრივი საქმიანობის განხორციელება. არ განისაზღვრა რა პერიოდში, როგორი ანაზღაურებით, რა საქმიანობა უნდა შეესრულებინა მოსარჩელეს ახალ სამსახურში. ფაქტობრივად არ შედგა შრომითი ხელშეკრულება, რისი დარღვევაც ვერ მოხდებოდა დასაქმებულის მხრიდან. შესაბამისად უკანონო იყო შპს „ს-----ის“ 2016 წლის 22 ივლისის №1----- ბრძანება ლ---- რ-----ის სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ და არსებობდა მისი ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი;

2.15. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. მოცემულ შემთხვევაში ლ---- რ-----ის მიერ 2016 წლის 19 აგვისტოს შპს „ს-----ის“ გაემგზავნა წერილი, სადაც მოთხოვნილი იყო წერილობითი დასაბუთება და ბრძანება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, განმცხადებელი ითხოვდა განმარტებას რის გამო უყო გათავისუფლებული სამსახურიდან და შრომითი ხელშეკრულების რომელი მუხლის მოთხოვნა იყო დარღვეული მის მიერ. დადგენილი იყო, რომ აღნიშნულ მოთხოვნაზე მოსარჩელეს პასუხი არ მიუღია და სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით სასამართლოს მიმართა 2016 წლის 19 სექტემბერს. შესაბამისად უსაფუძვლო იყო მოპასუხე სს „ს-----ის“ წარმომადგენლის მტკიცება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე მხარის მიერ გაშვებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილით განსაზღვრული 30 დღიანი ხანდაზმულობის ვადა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრებისთვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილის თანახმად, „თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.“

- სადავო ფაქტობრივი გარემოებების განხილვისას აღინიშნა, რომ მიღებული ბრძანებების კანონიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა დამსაქმებელს, რაც ვერ იქნა მის მიერ დაძლეული, ასევე დაუსაბუთებელია მტკიცება სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით;

2.16. მოსარჩელე ლ---- რ-----ის სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენდა ასევე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. წინა ორი მოთხოვნის დაკმაყოფილების პირობებში სასამართლომ აქვე მიიჩნია, რომ უნდა დაკმაყოფილებულიყო სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“;

- დადგენილი იყო, რომ მოსარჩელე ხელფასის სახით ღებულობდა 625 ლარს, რისი ანაზღაურებაც არ განხორციელებულა 2016 წლის 01 ივლისიდან, ამიტომ მას უნდა ანაზღაურებოდა ის ხელფასი რაც დაკარგა უკანონო გათავისუფლებით მის სამუშაოზე აღდგენამდე. აღნიშნული საკითხის სამართლებრივ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის რეგულაციები და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408 – 411-ე მუხლები ზიანის ანაზღაურების თაობაზე;

2.17. რაც შეეხება შეგებებული სარჩელის მოთხოვნას უკანონო გაფიცვად იქნეს ცნობილი ლ---- რ-----ის მიერ 2016 წლის 2016 წლის 05 ივლისიდან 2016 წლის 22 ივლისამდე პერიოდში სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმა, სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 49-ე მუხლის თანახმად, გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. კანონის აღნიშნული ნორმა ადგენდა რომ მხარეებს შორის უნდა არსებულიყო შრომითი

ხელშეკრულება და დასაქმებული დროებით ნებაყოფილებით უარს აცხადებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებაზე. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილი იყო, რომ დამსაქმებელს შპს „ს-----სა“ და ლ---- რ-----ეს შორის არ გაფორმებულა ხელშეკრულება ლ---- რ-----ის მიერ შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხ----- სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორისათვის გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებით. ლ---- რ-----ემ ბრძანების მიღებისა და სიტუაციის ადგილზე გაცნობისთანავე აცნობა დამსაქმებელს რომ ეს არ იყო ტოლფასი თანამდებობა, შეცვლილი იყო შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, ამ საფუძველით არ იყო თანახმა სამუშაოთა შესრულებაზე და მოითხოვა მისი სამუშაოზე აღდგენა ქ. ბათუმში. შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 22 ივლისის N1----- ბრძანებით ლ---- რ-----ის შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხ----- სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებდა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევას; დამსაქმებელს იმ პერიოდისათვის არ უმსჯელია და ლ---- რ-----ის ქმედება არ შეუფასებია უკანონო გაფიცვად, შესაბამისად დროულად არ მიუმართავს სასამართლოსათვის გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ლ---- რ-----ის ხ----- სერვისცენტრში სამუშაოდ გამოუცხადებლობას შპს „ს-----ა“ მიიჩნევდა გაფიცვად, მისი კანონიერების დასადგენად მაშინვე უნდა მიემართა სასამართლოსათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 51-ე მუხლის მეექვსე ნაწილის თანახმად, სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ, რომელიც დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს. სასამართლო გადაწყვეტილება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ. აღნიშნული კოდექსის 52-ე მუხლის პირველი ნაწილით, გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც შრომის დისციპლინის დარღვევა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა;

- ზემო დასახელებულ ფაქტობრივ და სამართლებრივ გარემოებათა გათვალისწინებით სასამართლომ მიიჩნია, რომ ლ---- რ-----ის მიერ 2016 წლის 2016 წლის 05 ივლისიდან 2016 წლის 22 ივლისამდე პერიოდში სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმა არ შეიძლება ცნობილი ყოფილიყო უკანონო გაფიცვად და შესაბამისად არ არსებობდა შპს „ს-----ის“ შეგებული სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილ გარემოებად ის ფაქტი, რომ შპს "ს-----ა"-მ ლ---- რ-----ეს წერილობით არ განუმარტა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების, შესაბამისად, სასამართლომ არასწორად გადაანაწილა მტკიცების ტვირთი შპს „ს-----ა“-ზე, რაც ცხადია პროცესუალური თვალსაზრისით არასწორია და ასევე მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმების უპირობო საფუძველია;

3.2. ხელვაჩაურის რაიონულმა სასამართლომ ყურადღების მიღმა დატოვა ის ფაქტი, რომ შპს "ს-----ა"-ს ლ---- რ-----ისგან არ მიუღია რაიმე სახის შეტყობინება გაფიცვის დაწყების შესახებ. ასევე მის შეტყობინებებში სიტყვა გაფიცვაც კი არ იყო ნახსენები. თავის მხრივ, შპს „ს-----ა“ მზად იყო მოლაპარაკების დაწყების შემთხვევაში განეხილა ლ---- რ-----ესთვის გარკვეული შეღავათების დაწესების საკითხი, მათ შორის, მგზავრობის გაზრდილი ხარჯების გამო სახელფასო დანამატის დაწესებისა და სამუშაო დროის დაწყების ცვლილების შესაძლებლობები. (იხ. 2016 წლის 07 ივლისის წერილი, რომლითაც შპს „ს-----ა“-მ ლ---- რ-----ეს მოუწოდა ჩამობრძანებულიყო თბილისში და შეხვედრა გაემართა სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის უფროსთან) მიუხედავად იმისა, რომ ლ---- რ-----ემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას. იმის გათვალისწინებით, რომ მოქმედი შრომის კოდექსი განსაკუთრებულ საკითხზე საკმაოდ მკაცრი და ამომურავი პროცედურებით ხასიათდება ცხადია, რომ მოსარჩელე მხარეს არ განუხორციელებია კანონით დადგენილი წესები.

3.3. სასამართლომ ყურადღების მიღმა დატოვა ის ფაქტი, რომ ლ---- რ-----ესა და „შპს ს-----ა“-ს შორის, ვიდრე მოხდებოდა მისი პირველი გათავისუფლება დადებული იყო შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. შესაბამისად, როდესაც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 22 იანვრის განჩინებით ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2013 წლის 28 იანვრის ბრძანება, ანუ ის ბრძანება, რომლითაც პირველად მოხდა ლ---- რ-----ის გათავისუფლება. შესაბამისად, ავტომატურად გაგრძელდა მანამდე არსებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება განუსაზღვრელი ვადით. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს შრომითი ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენას. შესაბამისად, 2013 წლის 28 იანვრის ბრძანების ბათილად ცნობის

შემდეგ, აღსდგა პირვანდელი მდგომარეობა და მოქმედება განაგრძო ძველმა შრომითმა ხელშეკრულებამ, რომელიც დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით. ის ფაქტი, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის ბათილად ცნობა იწვევს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას სამართლებრივი და ფაქტობრივი თვალსაზრისით, აპელანტი მხარე მიიჩნევს, რომ სააპელაციო პალატისთვის ნათელია და დამატებით განხილვას აღარ საჭიროებს;

3.4. გამომდინარე იქედან, რომ ლ--- რ-----ესთან უკვე არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება, ლოგიკურია რომ მასთან 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანებით კვლარ დაიდებოდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, დასახელებული ბრძანებით მოხდა მხოლოდ უკვე არსებული შრომითი ხელშეკრულების ცალკეული პირობების შეცვლა; სასამართლოს პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ შპს „ს-----ა“-სა და ლ--- რ-----ეს შორის არ არსებობდა შრომითი ხელშეკრულება, სამართლებრივ არგუმენტაციას მოკლებულია მით უფრო, რომ თვითონვე სასამართლო აპელირებს შპს „ს-----ა“-ს მხრიდან გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანებით ლ--- რ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლაზე. ესე იგი, თვითონვე სასამართლო უთითებს, რომ 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანებამდე უკვე არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები. აღნიშნული ცხადია იმას გულისხმობს, რომ სასამართლო თავის თავს ეწინააღმდეგება და ფაქტობრივად მიღებული გადაწყვეტილება ურთიერთგამომრიცხავ მსჯელობებს შეიცავს. ამგვარად, ცალსახად შეიძლება ითქვას, რომ სასამართლოს მსჯელობები და შეფასებები ერთი მხრივ, მოკლებულია ყოველგვარ ფაქტობრივ და მეორე მხრივ, სამართლებრივ საფუძვლებს, რაც მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძველია;

3.5. აპელანტის განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში შპს „ს-----ა“-ს შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ერთ-ერთ საფუძვლად უთითებს იმ გარემოებას, რომ ლ--- რ-----ის გათავისუფლების შესახებ გენერალური დირექტორის ბრძანებაში მითითებულია არა შრომის კოდექსის 37 -ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტი (უკანონო გაფიცვა), არამედ „ზ“ ქვეპუნქტი (უხეში დარღვევა). აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლოს პოზიცია გაუგებარი და ბუნდოვანია იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ დამსაქმებელი გათავისუფლების საფუძველში „ლ“ ქვეპუნქტს (უკანონო გაფიცვა) ვერ მიუთითებდა, რადგან გაფიცვის უკანონოდ ცნობა არა დამსაქმებლის, არამედ მხოლოდ სასამართლოს ექსკლუზიური უფლებამოსილებაა, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ლ“ პუნქტის შესაბამისად,

სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია. სასამართლომ ლ--- რ-----ის გათავისუფლების საფუძველში შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ლ“ ქვეპუნქტის არარსებობაზე იმსჯელა ისე, რომ საერთოდ ყურადღების მიღმა დატოვა ის გარემოება, რომ დამსაქმებელი მოკლებულია უფლებამოსილებას, თავისი ინიციატივით მიიჩნიოს გაფიცვა უკანონოდ. გამომდინარე აქედან, ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს მიერ შპს „ს-----ა“-სთვის შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, რომლითაც იგი ითხოვდა გაფიცვის უკანონოდ ცნობას, იმ საფუძველით, რომ ლ--- რ-----ის გათავისუფლების ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძველად არაა მითითებული შრომის კოდექსის 37 -ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტი, წინააღმდეგობაში მოდის თვითონ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტთან, რომელიც გაფიცვის უკანონოდ ცნობის კომპეტენციას მხოლოდ სასამართლოს ანიჭებს. ამგვარად, სასამართლომ ამ შემთხვევაშიც არასწორად და ყოვლად დაუსაბუთებლად განმარტა გაფიცვის, როგორც ცალკეული ინსტიტუტის არსი იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ გაფიცვის უკანონოდ ცნობა მხოლოდ სასამართლოს პრეროგატივაა. ამდენად, სასამართლომ ამ შემთხვევაშიც მძიმე ტვირთი დააკისრა მოპასუხე მხარეს რამდენადაც მას დააკისრა ის ვალდებულებები, რაც მხარეს მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად არ აკისრია;

3.6. აპელანტი უთითებს, რომ მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ლ“ პუნქტი, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ამ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია; ამასთან ერთად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ აპელანტის განმარტებით, მიუთითა, რომ შპს „ს-----ა“-მ შეგებებული სარჩელი გაფიცვის უკანონოდ აღიარების მოთხოვნით აღძრა დაგვიანებით. თუმცა, სასამართლომ არ განმარტა 1. თუ რას ნიშნავდა განსახილველ შემთხვევაში სარჩელის დაგვიანებით აღძვრა 2. როდის უნდა მიემართა შპს „ს-----ა“-ს სასამართლოსთვის გაფიცვის უკანონოდ ცნობის მოთხოვნით. 3. რა სამართლებრივი შედეგები გამოიწვია, როგორც სასამართლო უთითებს, შპს „ს-----ა“-ს მხრიდან სარჩელის „დაგვიანებით“ შეტანამ;

3.7. გარდა ამისა, ქართულ კანონმდებლობაში არ არსებობს სარჩელის დაგვიანებით შეტანის ცნება. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის ე1 პრიმა მუხლის თანახმად, გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძველია შემთხვევა, როდესაც სამართლებრივი დასაბუთება

იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია. განსახილველ შემთხვევაში სამართლებრივი დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებაზე მსჯელობაც კი შეუძლებელია; პირველი ინსტანციის სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა შრომის კოდექსის 51-ე მუხლის მე-3 ნაწილით დადგენილ დანაწესებზე. კერძოდ, თუ რა შედეგები ახლავს თან გაფიცვის დამსაქმებლისათვის სავალდებულო წინასწარი 3 დღიანი შეტყობინების ვადის დაუცველად დაწყებას და ასევე შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობზე თავის არიდებას;

3.8. ლ---- რ-----ე მის მიერ აღძრულ სარჩელში უთითებდა, რომ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანებით შეიცვალა მასთან არსებული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რის გამოც მან უარი განაცხადა სამუშაოზე გამოცხადებაზე. ლ---- რ-----ემ კომპანიის არაერთი მოწოდების მიუხედავად უარი განაცხადა სამუშაოზე გამოცხადებაზე. საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ერთადერთი შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულს აქვს უფლება უარი განაცხადოს სამუშაოს შესრულებაზე არის გაფიცვა. შრომის კოდექსის 49 -ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. საქართველოს შრომის კოდექსის გაფიცვის უფლებას უშვებს როგორც ინდივიდუალური, ასევე კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში. შრომის კოდექსის შესაბამისად, დასაქმებულის მხრიდან გაფიცვის დაწყების ერთ-ერთი საფუძველი შეიძლება იყოს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება. შესაბამისად, ლ---- რ-----ეს უფლება ჰქონდა ესარგებლა გაფიცვის უფლებით, თუმცა იგი ვალდებული იყო დაეცვა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული პროცედურები;

3.9. გაფიცვის დროს, როგორც ინდივიდუალური, ასევე კოლექტიური დავის შემთხვევაში, მხარეები ვალდებული არიან, განაგრძონ კანონით დადგენილ შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობა. ამ ვალდებულების დარღვევა, კერძოდ კი, გაფიცული მხარის მიერ შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეებისათვის თავის არიდება, გაფიცვის უკანონოდ ჩათვლის საფუძველია. შრომის კოდექსის კოდექსის 49-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, ინდივიდუალური დავის დროს მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი და

ნასიათი. განსახილველ შემთხვევაში კი ლ--- რ-----ემ არ დაიცვა საქართველოს შრომის კოდექსის 49-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მოთხოვნები და გაფიცვა დაიწყო დამსაქმებლისათვის სავალდებულო წინასწარი 3 დღიანი შეტყობინების ვადის დაუცველად. შპს "ს-----ა"-ს ლ--- რ-----ისგან არ მიუღია რაიმე სახის შეტყობინება გაფიცვის დაწყების შესახებ. ასევე მის შეტყობინებებში სიტყვა გაფიცვაც კი არ იყო ნახსენები;

3.10. შრომის კოდექსის 51-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ ერთ-ერთმა მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და მოაწყო გაფიცვა ან ლოკაუტი, ასეთი გაფიცვა ან ლოკაუტი უკანონოდ ჩაითვლება. ამავე მუხლის მე -6 ნაწილის თანახმად, სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ, რომელიც დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს. სასამართლო გადაწყვეტილება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ; განსახილველ შემთხვევაში ლ--- რ-----ემ გაფიცვა დაიწყო დამსაქმებლისათვის შეუტყობინებლად, ყოველგვარი გაფრთხილების გარეშე. გარდა ამისა, მან უარი განაცხადა შპს „ს-----ა“-სთან მოლაპარაკებების წარმოებაზე. (იხ. 2016 წლის 07 ივლისის წერილი, რომლითაც შპს „ს-----ა“-მ ლ--- რ-----ეს მოუწოდა ჩამოგრძნობულიყო თბილისში და შეხვედრა გაემართა სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის უფროსთან);

3.11. აპელანტის განმარტებით, ყოველგვარ სამართლებრივ არგუმენტაციას მოკლებულია პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა ლ--- რ-----ის იმ სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულად არ მიჩნევის თაობაზე, რომლითაც იგი ითხოვდა გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობას. სასამართლომ განსახილველ შემთხვევაში ერთმანეთისგან კერ გამოიჯნა ლ--- რ-----ის ორი სასარჩელო მოთხოვნა; კერძოდ, ლ--- რ-----ის ერთ-ერთ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენდა 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანების (არსებითი პირობის შესაძლო შეცვლა) ბათილად ცნობა, ხოლო მეორე სასარჩელო მოთხოვნას 2016 წლის 22 ივლისის ბრძანების (გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობა. სასამართლომ 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანების (არსებითი პირობების შესაძლო შეცვლა) ბათილად ცნობის მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან მიმართებითაც გაავრცელა 2016 წლის 22 ივლისის ბრძანების (გათავისუფლების შესახებ) მიმართ მოქმედი სასამართლოში გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადები;

3.12. 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობის სასარჩელო მოთხოვნა, ბუნებრივია წარმოადგენს ცალკე, დამოუკიდებელ სასარჩელო მოთხოვნას, რომლის მიმართაც, სხვა სასარჩელო მოთხოვნებისგან დამოუკიდებლად,

მოქმედებს განსხვავებული სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადები მისი წარმოშობის დროიდან გამომდინარე. ხოლო დანარჩენ სასარჩელო მოთხოვნაზე სხვა ხანდაზმულობის ვადები; შპს „ს-----ა“-ს გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანებით, მოხდა დასაქმებულის აღდგენა ხ----- სერვისცენტრში. მოსარჩელე უთითებდა, რომ 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანებით შეიცვალა მასთან განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები. სსკ-ს 128-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის თანახმად, სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა; მნიშვნელოვანია განისაზღვროს სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის საკითხი იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც დასაქმებული მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა შეცვალა მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, ანუ ის ვადა, რა ვადაშიც უნდა გაასაჩივროს დასაქმებულმა სასამართლოში დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის შეცვლის შესახებ. შრომის კოდექსი პირდაპირ არ განსაზღვრავს მსგავსი დავებისთვის ხანდაზმულობის ვადას. აღნიშნულთან დაკავშირებით საჭიროა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის არსებული რედაქციის სისტემური განმარტება. შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის განხორციელებული ცვლილებებით, ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს განესაზღვრა 30 დღიანი ხანდაზმულობის ვადა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრებისთვის. სხვა სპეციალურ ვადას შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს; მსგავსი შემთხვევებისათვის სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის განსაზღვრისთვის მნიშვნელოვანია მხედველობაში იქნას მიღებული კანონმდებლის ნება, რომლითაც შრომითი ურთიერთობებიდან მომდინარე დავები დაექვემდებარა 30 დღიან ხანდაზმულობის ვადას. საყურადღებოა ის ფაქტიც, რომ შრომითი კანონმდებლობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების, ანუ დასაქმებულისთვის ყველაზე მძიმე შედეგის მომტანი გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადად განსაზღვრულია 30 დღე, შესაბამისად არალოგიკური იქნება უფრო მსუბუქი შედეგის მომტანი გადაწყვეტილებების გასაჩივრებისთვის, როგორიცაა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილება, არსებობდეს სასარჩელო ხანდაზმულობის უფრო დიდი ვადა;

3.13. ლ---- რ-----ეს გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანება (არსებითი პირობის შესაძლო ცვლილება) ჩაბარდა 2016 წლის 04 ივლისს. ის ფაქტი, რომ ბრძანების შინაარსი მოსარჩელისთვის ცნობილი იყო ჯერ კიდევ 2016 წლის 05 ივლისს ადასტურებს თავად მოსარჩელე წარმოდგენილი სარჩელის მე-4 ფაქტობრივ გარემოებაში. გამომდინარე იქედან, რომ ლ---- რ-----

ეს სადავო ბრძანება ჩაბარდა 2016 წლის 04 ივლისს, ანუ სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადის ათვლა მისთვის დაიწყო იმ მომენტიდან როდესაც მას ჩაბარდა სადავო ბრძანება. ლ--- რ-----ემ სარჩელით სასამართლოს მიმართა 19 სექტემბერს, ხოლო მას შემდეგ რაც ბათუმის საქალაქო სასამართლომ ლ--- რ-----ეს სარჩელი განუხილველად დატოვა, განმეორებით ხელვაჩაურის რაიონულ სასამართლოს მიმართა 12 ოქტომბერს. გამომდინარე ზემოთქმულიდან, ლ--- რ-----ეს სარჩელით სასამართლოსთვის უნდა მიემართა არაუგვიანეს 04 აგვისტოსი. შესაბამისად, აშკარაა, რომ ლ--- რ-----ემ კანონით დადგენილ 30 დღიან ვადაში არ გაასაჩივრა გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანება;

3.14. გამომდინარე ზემოთქმულიდან, ლ--- რ-----ემ ერთი მხრივ, კანონით დადგენილ ვადაში არ გაასაჩივრა შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანება, რითაც გაუშვა სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა, რითაც ფაქტობრივად დაეთანხმა შეცვლილ გარემოებებს, ხოლო ამის გათვალისწინებით, მან მეორე მხრივ, უკანონოდ განაცხადა უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულებაზე და კომპანიის არაერთი მოწოდების მიუხედავად გამოცხადებული სამუშაოზე და პარალელურად ეწარმოებინა დავა, მან უარი განაცხადა. რაც აშკარაა, რომ წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევას; განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ ერთმანეთისგან ვერ გამიჯნა ლ--- რ-----ის ორი სასარჩელო მოთხოვნა. კერძოდ, ლ--- რ-----ის ერთ-ერთ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენდა 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანების (არსებითი პირობის შესაძლო შეცვლა) ბათილად ცნობა, ხოლო მეორე სასარჩელო მოთხოვნას 2016 წლის 22 ივლისის ბრძანების (გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობა. სასამართლომ 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანების (არსებითი პირობების შესაძლო შეცვლა) ბათილად ცნობის მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან მიმართებითაც გაავრცელა 2016 წლის 22 ივლისის ბრძანების (გათავისუფლების შესახებ) მიმართ მოქმედი სასამართლოში გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადები;

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით;

4.2. ამავე კოდექსის 1-ლი და მე-2 მუხლის თანახმად, ყოველი პირისათვის

უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. სამოქალაქო საქმეების წარმოება ხორციელდება საპროცესო კანონმდებლობით, რომლებიც მოქმედებს საქმის განხილვის, ცალკეული საპროცესო მოქმედების შესრულების ან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების დროს;

4.3. განსახილველ შემთხვევაში ირკვევა, რომ შპს „ს-----ა“-ს გენერალური დირექტორის 2014 წლის 5 დეკემბრის N1----- ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე ლ--- რ-----ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, რაც გაასაჩივრა ბათუმის საქალაქო სასამართლოში, მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებათა ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება;

4.4. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილებით ლ--- რ-----ე აღდგენილი იქნა შპს „ს-----ა“-ს საფოსტო დეპარტამენტის ა-----ის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის ტოლფას თანამდებობაზე. გადაწყვეტილება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 22. 01.2016 წლის Nას-12-1137-2015 განჩინებით დარჩა უცვლ---დ და გაიცა სააღსრულებო ფურცელი;

4.5. მოსარჩელის მითითებით, 2016 წლის 28 ივნისის N1----- ბრძანებით აღადგინეს არა მისი საცხოვრებელი და ადრინდელი სამუშაო ადგილმდებარეობის მიხედვით ქ.ბათუმში, არამედ ქ.ბათუმიდან დიდი მანძილით მოშორებული კომპანიის ხ----- რაიონის სერვისცენტრში, გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე. მიაჩნია რომ ადმინისტრაციის აღნიშნული ბრძანება გამოცემულია კვლავ არამართლობიერად და კანონდარღვევით და პირდაპირ ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის მოთხოვნას, ვინაიდან მისი საცხოვრებელი ადგილიდან, ქ. ბათუმიდან, სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე, ხ----- რაიონის საფოსტო სერვისცენტრამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს 3 საათზე მეტი დროის ხანგრძლივობას დღეში და ამასთანავე გამოიწვევს არათანაბარობიერ ხარჯებს. ბრძანების მიღებისთანავე გაემგზავრა ხ----- საფოსტო სერვისცენტრში სამუშაო ადგილის სანახავად, შრომის ხელშეკრულების გასაცნობად და გაყიდვების ოპერატორის სამსახურეობრივი ინსტრუქციის გასაცნობად. სერვისცენტრში სათაო ოფისიდან არ იყო გამოგზავნილი მასთან დასაბუთებული შრომითი ხელშეკრულება, რის გამოც ვერ გაეცნო ტექსტსა და იმ სამუშაოს

აღწერილობას, რაზედაც უნდა ემუშავა. აღნიშნულის თაობაზე წერილობითი განცხადებით მიმართ კომპანიის დირექტორს და თხოვა აღედგინა მისი საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით ქ.ბათუმის ფარგლებში. თუმცა, დამსაქმებელმა არ გაითვალისწინა და შპს „ს-----ის: გენერალური დირექტორის 2016 წლის 22 ივლისის N1----- ბრძანებით 2016 წლის 29 ივლისისდან გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მის მიმართ მიღებული ბრძანებები არის უკანონო, ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციისა და შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებს, რის გამოც ითხოვს მათ გაუქმებას და სამუშაოზე აღდგენას;

4.6. მოცემული გარემოებებიდან გამომდინარე, თავისი შინაარსით მოსარჩელის პრეტენზია მიმართულია კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების საშუალებასა და წესზე. ამ საკითხის გარკვევისათვის ახალი და დამოუკიდებელი სასარჩელო წარმოება კი დაუშვებელია, საკითხი უნდა გადაწყდეს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების განმარტების ან/და აღსრულების წესის დადგენის შესახებ განცხადების ფარგლებში. დასაქმებულის დამოუკიდებელ სარჩელად არ უნდა შეფასდეს მოსარჩელის მოთხოვნა, გაირკვეს, თუ სად და რომელია ტოლფასი თანამდებობა. იმ სახის სარჩელი, რომ განიმარტოს სად და რომელ თანამდებობაზე იქნა აღდგენილი დასაქმებული, დაუშვებელია და ასეთ მოთხოვნას არ გააჩნია სამართლებრივი საფუძველი;

4.7. პალატა განმარტავს, რომ გადაწყვეტილების აღსრულებასთან დაკავშირებული საკითხების რეგულირების შესაძლებლობები გათვალისწინებულია სსსკ-ის 263.1-ე მუხლით, რომელიც სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას, მხარის მოთხოვნის საფუძველზე და ორივე მხარის კანონიერ ინტერესთა ურთიერთშეჯერების შედეგად, იმსჯელოს გადაწყვეტილებით დადგენილი აღსრულების წესზე, პირობებსა და საშუალებაზე. ამ საკითხის განხილვა კი, სსსკ-ის 1.2 მუხლიდან გამომდინარე, სასარჩელო წარმოების წესით დაუშვებელია;

4.8. უდავოა, რომ განსახილველ შემთხვევაში დავა გამოიწვია კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების პროცედურამ. სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სადავო საკითხი უნდა გადაწყდეს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებისათვის დადგენილი წესების ფარგლებში და არა - ახალი სასარჩელო წარმოებით. პალატა ყურადღებას გაამახვილებს ანალოგიურ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე, სადაც საკასაციო პალატამ „გა იზიარა კასატორის პრეტენზიის იი ნაწილი, რომ სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინებით უცვლ--
—დ დარჩა ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება,

რომელიც, თავის მხრივ, საბოლოოდ აღუსრულებელი დარჩება, რადგან ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილებით (იხ. წინამდებარე განჩინების 13.1-13.5 ქვეპუნქტები) სასამართლომ, ფაქტობრივად, ხელმეორედ გადაწყვიტა და დაადგინა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით უკვე განხილული და გადაწყვეტილი საკითხი - დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, რაც დაუშვებელია. კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების ეტაპზე წარმოშობილი სადავო საკითხები უნდა გადაწყვიტოს გადაწყვეტილების მიმღებმა სასამართლომ მხარეთა განცხადების საფუძველზე კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების წესის დადგენის ან მისი განმარტების გზით (იხ. საქმე №ას-1414-1334-2017, 31 ოქტომბერი, 2018 წელი);

4.9. ამავე საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ თავდაპირველად უნდა შეფასდეს, რას ითხოვს მოსარჩელე (განმცხადებელი), შემდეგ - მოთხოვნის საფუძვლები და ბოლოს უნდა დადგინდეს მოთხოვნის გამართულობა. განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულის მოთხოვნა იყო, გაერკვია, თუ სად უნდა ყოფილიყო აღდგენილი იგი, ანუ რომელია ტოლფასი თანამდებობა, რომელზეც ის აღდგენილ იქნა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილებით (იხ. წინამდებარე განჩინების მე-3 პუნქტი). ამ საკითხის გარკვევისათვის ახალი და დამოუკიდებელი სასარჩელო წარმოება დაუშვებელია, **საკითხი უნდა გადაწყდეს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების განმარტების ან/და აღსრულების წესის დადგენის შესახებ განცხადების ფარგლებში** (იხ. საქმე №ას-1414-1334-2017, 31 ოქტომბერი, 2018 წელი);

4.10. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ევროკონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის ფარგლებში განმარტავს, რომ სამართლიანი სასამართლოს უფლება მოიცავს არა მხოლოდ საქმის სამართლიან გადაწყვეტასა და სასამართლო ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას, არამედ, გადაწყვეტილებით დადგენილი მართლწესრიგის აღსრულების შესაძლებლობას (იხ. მაგ: „აპოსტოლი საქართველოს წინააღმდეგ“, საჩივარი no 40765/02). საპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, თუკი სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების შეუძლებლობა დადგება დღის წესრიგში, სასამართლო ვალდებულია, განკარგოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული შესაძლებლობანი, რათა პირს არ დაერღვეს გადაწყვეტილებით დადასტურებული უფლების რეალიზაციის შესაძლებლობა, თავიდან იქნეს

აცილებული კიდეც ერთი აღსრულებელი გადაწყვეტილების არსებობა. თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში მხედველობაშია მისაღები შემდეგი გარემოება: რეალურად დასაქმებულის მიერ წარდგენილ სარჩელზე ახალი გადაწყვეტილება არ არის მიღებული, არამედ კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების წესია დადგენილი;

4.11. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ №ას-1414-1334-2017 საქმეზე ასევე განმარტა, რომ „დასაქმებულის დამოუკიდებელ სარჩელად არ უნდა შეფასდეს მოსარჩელის მოთხოვნა, გაირკვეს, თუ სად და რომელია ტოლფასი თანამდებობა. იმ სახის სარჩელი, რომ განიმარტოს სად და რომელ თანამდებობაზე იქნა აღდგენილი დასაქმებული, დაუშვებელია და ასეთ მოთხოვნას არ გააჩნია სამართლებრივი საფუძველი. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულის მოთხოვნა განხილული უნდა იქნეს სსსკ-ის 251-ე ან/და 262-ე მუხლების შესაბამისად“;

4.12. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 186-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის, ასევე 187-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, მოსამართლე სარჩელის ჩაბარებიდან 5 დღის ვადაში არ მიიღებს სარჩელს, თუ არსებობს სასამართლოს გადაწყვეტილება ან განჩინება მოსარჩელის მიერ სარჩელზე უარის თქმის, მოპასუხის მიერ სარჩელის ცნობის ან მხარეთა მორიგების დამტკიცების შესახებ. თუ სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის საფუძველი გამოვლინდება ამ სარჩელის წარმოებაში მიღების შემდეგ, მაშინ იმის მიხედვით, თუ როგორია ეს საფუძველი, სასამართლო შეწყვეტს საქმის წარმოებას ან სარჩელს განუხილველად დატოვებს;

4.13. ამავე კოდექსის 393.3 მუხლის თანახმად, საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა, მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი;

4.14. იმის გათვალისწინებით, რომ უკვე არსებობდა მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენასა და იძულებით განაცდურთან დაკავშირებით, კანონიერ ძალაში შესული ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილება, პალატა მიიჩნევს, რომ ამ გადაწყვეტილების აღსრულებასთან დაკავშირებით მოსარჩელის პრეტენზიის სასარჩელო წარმოების წესით განხილვისას, პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაარღვია საპროცესო ნორმა, კერძოდ, ნაცვლად სსსკ-ის 186.1-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით სარჩელის მიღებაზე უარის თქმისა, ან შემდგომში 187.2 მუხლის მიხედვით მისი განუხილველად დატოვებისა, არსებითად იმსჯელა მოსარჩელის მოთხოვნაზე, რამაც არასწორი გადაწყვეტილების გამოტანა

განაპირობა. აღნიშნული კი სსსკ-ის 377.2-ე, 385-ე, 393.3-ე, 187.2-ე მუხლების თანახმად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების და სარჩელის განუხილველად დატოვების საფუძველია;

4.15. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტ შპს „ს-----ს“ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; უნდა გაუქმდეს, ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 02 მარტის გადაწყვეტილება; ლ---- რ-----ის სარჩელი, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, ასევე შპს „ს-----ის“ შეგებებული სარჩელი გაფიცვის უკანონოდ ცნობის თაობაზე, უნდა დარჩეს განუხილველად;

4.16. სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, როგორც უკვე აღინიშნა, ლ---- რ-----ის სამუშაოზე აღდგენასა და იძულებით განაცდურთან დაკავშირებით, კანონიერ ძალაში შესული ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილების აღსრულების წესის, პირობებსა და საშუალებებთან დაკავშირებული საკითხი განხილული უნდა იქნეს სსსკ-ის 263-ე მუხლით დადგენილი წესებით;

4.17. ამასთან, სააპელაციო სასამართლო უსაფუძვლოდ მიაჩნია, ლ---- რ-----ის წარმომადგენლის ს-----ის შუამდგომლობა საქმის წარმოების შეჩერების თაობაზე იმ მოტივით, რომ იგი აპირებდა სასამართლოსათვის მიმართვას აღსრულების წესის შეცვლის თაობაზე. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 279-ე მუხლის „დ“ პუნქტის თანახმად, სასამართლო ვალდებულია შეაჩეროს საქმის წარმოება, თუ საქმის განხილვა შეუძლებელია სხვა საქმის გადაწყვეტამდე, რომელიც განხილულ უნდა იქნეს სამოქალაქო სამართლის ან ადმინისტრაციული წესით. ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში, თავისი შინაარსით მოსარჩელის პრეტენზია მიმართულია კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების საშუალებასა და წესზე, ხოლო ამ საკითხის გარკვევისათვის ახალი და დამოუკიდებელი სასარჩელო წარმოება დაუშვებელია, საკითხი უნდა გადაწყდეს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების განმარტების ან/და აღსრულების წესის დადგენის შესახებ განცხადების ფარგლებში, რის გამოც არ არსებობს მოცემული საქმის წარმოების შეჩერების სამართლებრივი საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, მოიკვლია საქმეში არსებული მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-

განმარტებანი, მოახდინა ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება მიაჩნია, რომ შპს „ს-----ა“-ს დაზუსტებული სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; გაუქმდეს, ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 02 მარტის გადაწყვეტილება; ლ---- რ-----ის სარჩელი, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, ასევე შპს „ს-----ის“ შეგებებული სარჩელი გაფიცვის უკანონოდ ცნობის თაობაზე, უნდა დარჩეს განუხილველად.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, 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. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

6.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 187-ე მუხლის მე-2 ნაწილის ბოლო წინადადების თანახმად, ...საქმის მთავარ სხდომაზე განხილვისას სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში სახელმწიფო ბაჟი მოსარჩელეს არ დაუბრუნდება;

6.3. მითითებული მუხლის საფუძველზე აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს გადახდილად ბიუჯეტში.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ და ა ა დ გ ი ნ ა

1. შპს „ს-----ა“-ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს, ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 02 მარტის გადაწყვეტილება;

3. ლ--- რ-----ის სარჩელი, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, ასევე შპს „ს-----ის“ შეგებებული სარჩელი, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის თაობაზე დარჩეს განუხილველად;

4. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;

5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს კერძო საჩივრით, საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების ასლის მხარისათვის გადაცემიდან 12 დღის ვადაში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.

მოსამართლე:

ლაურა მიქავა