



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

23 დეკემბერი, 2019 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბეჟან ნემსაძე

აპელანტი - შპს „ს-----“

წარმომადგენლები - ი-----ა, ნ-----ი

შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორები - ბ-----ე, ე-----ე, გ-----ე, ე-----ი, ნ-----ი, კ-----ა, ნ-----ი, დ-----ი, ლ-----ი, დ-----ი, მ-----ა, თ-----ე, თ-----ა, თ-----ე, ი-----ი, გ-----ი, გ-----ე, გ-----ე, ლ-----ე, ნ-----ე, ა-----ი, ბ-----ე, დ-----ა, ე-----ი, ს-----ი, ე-----ი

წარმომადგენელი - თამარ სურმავა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილება.

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, ხელფასის გადახდა, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

1.1. შპს „ს-----ს“ მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე მთლიანად უარის თქმა

1.2. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორების მოთხოვნა -

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ბ-----ის, ე-----ის, გ-----ის, ე-----ის, ნ-----ის, კ-----ის, ა-----ის, ნ-----ის, დ-----ის, ლ-----ის, დ-----ის, მ-----ის, თ-----ის, თ-----ის, ა-----ის, თ-----ის, ი-----ის, გ-----ის, გ-----ის, გ-----ის, ლ-----ის, ნ-----ის, ა-----ის, ბ-----ის, დ-----ის, ა-----ის, ე-----ის, ს-----ის და ე-----ის სარჩელი შპს "ს-----ს" მიმართ ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების, სახელფასო დავალიანების გადახდის, გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე; ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე შპს "ს-----ს" 2016 წლის 14 ივნისის ბრძანება N1/გ-14.06.2016 გარდა ა-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში და ბრძანება N2/გ-14.06.2016; დაეკისრა, მოპასუხე შპს "ს-----ს" მოსარჩელე ბ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 11 400 ლარის, სახელფასო დავალიანების 950 ლარის, პირგასამტეხლოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 950 ლარის 0,07%-ის ოდენობით 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე ბ-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა; დაეკისრა, მოპასუხე შპს "ს-----ს" მოსარჩელე ე-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 12000 ლარის, სახელფასო დავალიანების 1000 ლარის, პირგასამტეხლოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1000 ლარის 0,07%-ის ოდენობით 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე ე-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა; დაეკისრა, მოპასუხე შპს "ს-----ს" მოსარჩელე გ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 24000 ლარის, სახელფასო დავალიანების 2000 ლარის, პირგასამტეხლოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2000 ლარის 0,07%-ის ოდენობით 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე გ-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა; დაეკისრა, მოპასუხე შპს "ს-----ს" მოსარჩელე ე-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 24000 ლარის, სახელფასო დავალიანების 2000 ლარის, პირგასამტეხლოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2000 ლარის 0,07%-ის ოდენობით 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე ე-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა; დაეკისრა, მოპასუხე შპს "ს-----ს" მოსარჩელე ნ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 3600 ლარის, სახელფასო დავალიანების 300

[illegible]

[illegible]

ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე ბ-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა; დაეკისრა, მოპასუხე შპს "ს-----ს" მოსარჩელე დ-----ას სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 12000 ლარის, სახელფასო დავალიანების 1000 ლარის, პირგასამტეხლოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1000 ლარის 0,07%-ის ოდენობით 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე დ-----ას მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა; დაეკისრა, მოპასუხე შპს "ს-----ს" მოსარჩელე ე-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 24000 ლარის, სახელფასო დავალიანების 2000 ლარის, პირგასამტეხლოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1200 ლარის 0,07%-ის ოდენობით 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე ე-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა; დაეკისრა, მოპასუხე შპს "ს-----ს" მოსარჩელე ს-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 14400 ლარის, სახელფასო დავალიანების 1200 ლარის, პირგასამტეხლოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1200 ლარის 0,07%-ის ოდენობით 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე ს-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა; დაეკისრა, მოპასუხე შპს "ს-----ს" მოსარჩელე ე-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 12000 ლარის, სახელფასო დავალიანების 1000 ლარის, პირგასამტეხლოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1000 ლარის 0,07%-ის ოდენობით 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე ე-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა; მოპასუხე შპს "ს-----ს" სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს სახ. ბაჟის 2039 ლარის გადახდა;

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელეები მუშაობდნენ შპს „ს-----ში“ სხვადასხვა პოზიციებზე. კერძოდ, გადაცემებში „ს-----“ და „ბ-----ი“. მხარეთა შორის 2014 წელს დაიდო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, რომლის ვადის გასვლის შემდეგაც მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა უვადოდ.

2.2. მოსარჩელეთა შრომის ანაზღაურება შეადგენდა: ბ-----ის ხელფასი 950 ლარს, ე-----ის - 1000 ლარს, გ-----ის - 2000 ლარს, ე-----ის 2000 ლარს, ნ-----ს - 300 ლარს, კ-----ას - 1200 ლარს, ნ-----ს - 1000 ლარს, დ-----ს - 1100 ლარს, ლ-----ის 800 ლარს, დ-----ის - 4000 ლარს, მ-----ას - 500 ლარს, თ-----ის - 1000 ლარს, თ-----ას - 1600 ლარს, თ-----ის 2000 ლარს, ა-----ის - 2000 ლარს, ი-----ის - 1100 ლარს, გ-----ის - 1100 ლარს, გ-----ის - 1100 ლარს, გ-----ის - 1100 ლარს, ლ-----ის - 1700 ლარს, ნ-----ის - 2000 ლარს, ა--

-----ის - 1000 ლარს, ბ-----ის - 2000 ლარს, დ-----ას - 1000 ლარს,
ე-----ის - 2000 ლარს, ს-----ის - 1200 ლარს, ე-----ის -
1000 ლარს.

2.3. 2016 წლის 2 ივნისს შპს „ს-----ს“ დირექტორმა გამოსცა ბრძანება მოსარჩლეებთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ.

2.4. 2016 წლის 3 ივნისს მოსარჩლეებმა მიმართეს დირექტორს და 2016 წლის 3 ივნისიდან მოითხოვეს შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენა. ასევე, მოსარჩლეებმა მოითხოვეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელების ნებართვა.

2.5. მოსარჩლეებს, გარდა დ-----ისა, არ მიუღიათ 2016 წლის მაისის თვის სახელფასო ანაზღაურება.

2.6. მოპასუხემ შეწყვიტა მოსარჩლეებთან შრომითი ურთიერთობა 2016 წლის 6 ივნისის ბრძანებების საფუძველზე. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი მოპასუხის ბრძანების მიხედვით გახდა მხარეთა შორის ურთიერთშეთანხმების არსებობა.

2.7. შპს „ს-----ში“ გადაცემები „ს-----“ და „ბ-----ი“ აღარ არსებობს, შესაბამისად, გაუქმებულია მოსარჩლეების მიერ დაკავებული თანამდებობები მოპასუხე კომპანიაში.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.8. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულებს არ მოუთხოვიათ საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე სამუშაოს დატოვება. სასამართლომ უდავოდ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2016 წლის 3 ივნისს მოსარჩლეებმა მიმართეს დირექტორს და 2016 წლის 3 ივნისიდან მოითხოვეს შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენა. ასევე, მოსარჩლეებმა მოითხოვეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელების ნებართვა. (იხ. ფაქტ. გარემოება 3.1.4). მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩლეები აპროტესტებდნენ გადაცემა „ბ-----ისა“ და „ს-----ის“ ავტორის და წამყვანის გ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებას, რის გამოც, მოაწყვეს გაფიცვა და მოპასუხეს დაუყენეს ულტიმატუმი, რომ თუ არ მოხდებოდა აღნიშნული პიროვნების აღდგენა სამსახურში, ისინიც დატოვებდნენ თანამდებობას. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, ფაქტობრივი გარემოებების და წარმოდგენილი მტკიცებულებების, ასევე მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დადგინდება, რომ მოსარჩლეების აღნიშნული პოზიცია მოპასუხემ აღიქვა როგორც მოსარჩლეთა მიმართვა მოპასუხის მიმართ მათთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, მოცემულ შემთხვევაში თავად ის გარემოება, რომ მოსარჩელები აპროტესტებდნენ კონკრეტული პიროვნების სამსახურიდან გათავისუფლებას, ერთმნიშვნელოვნად არ უთითებს იმ გარემოებაზე, რომ ისინი იყვნენ გაფიცულები და აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხეს უნდა შეეჩერებინა მათთან შრომითი ურთიერთობა. ამასთან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის ურთიერთშეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ უნდა იყოს მხარეთა თავისუფალი ნების გამოვლენა და აღნიშნული ნება უნდა დასტურდებოდეს უტყუარად. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელების გამოხატული პოზიცია არ შეიძლება ჩაითვალოს მათ მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე ნების გამოხატვად, ვინაიდან მათ მიერ წამოყენებული პირობა ერთმნიშვნელოვნად არ განაპირობებს მათ თანხმობას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ არ გამოიკვლია საფუძვლიანად მოსარჩელეთა მოთხოვნები, არ გაითვალისწინა მათი პოზიციები. შესაბამისად, მოსარჩელეთა მიერ მოპასუხისათვის მიწერილი 2016 წლის 3 ივნისის წერილი არ შეიძლება ჩაითვალოს მოსარჩელების მოთხოვნად მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. ამასთან, სასამართლოს მნიშვნელოვნად მიიჩნია ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელებმა 2016 წლის 3 ივნისის წერილით ითხოვეს გათავისუფლება 30 კალენდარული დღის შემდეგ, თუმცა აღნიშნული განცხადებიდან 3 დღეში 2016 წლის 6 ივნისს, მოპასუხემ გაათავისუფლა მოსარჩელები სამსახურიდან, რაც ცალსახად არ წარმოადგენდა მოსარჩელეთა ნების გამოვლენის შედეგად მიღებულ გადაწყვეტილებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულებს არ მოუთხოვიათ უალტერნატივოდ საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების

საფუძველზე სამუშაოს დატოვება.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.9. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით, რომლის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელეებთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "დ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს სხვას. დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, მოცემულ შემთხვევაში დასადგენია, შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა. მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მათი წერილობითი განცხადების საფუძველზე. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულებს არ მოუთხოვიათ უალტერნატივოდ საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე სამუშაოს დატოვება. შესაბამისად, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, სავადო ბრძანებები საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

2.10. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელებს, გარდა დ-----ისა, არ მიუღიათ 2016 წლის მაისის თვის სახელფასო ანაზღაურება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელების მოთხოვნა მაისის თვის ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს და მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2016 წლის მაისის თვის ხელფასის კერძოდ, ბ-----ის მიმართ 950 ლარის, ე-----ის - 1000 ლარის, გ-----ის - 2000 ლარის, ე-----ის - 2000 ლარის, ნ-----ის - 300 ლარის, კ-----ას - 1200 ლარის, ნ-----ის - 1000 ლარის, დ-----ის - 1100 ლარის, ლ-----ის - 800 ლარის, მ-----ას - 500 ლარის, თ-----ის - 1000 ლარის, თ-----ას - 1600 ლარის, თ-----ის - 2000 ლარის, ი-----ის - 1100 ლარის, გ-----ის - 1100 ლარის, გ-----ის - 1100 ლარის, გ-----ის - 1100 ლარის, ლ-----ის - 1700 ლარის, ნ-----ის - 2000 ლარის, ა-----ის - 1000 ლარის, ბ-----ის - 2000 ლარის, დ-----ას 1000 ლარის, ე-----ის - 2000 ლარის, ს-----ის - 1200 ლარის, ე-----ის -1000 ლარის ოდენობით გადახდა.

2.11. 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. განსახილველ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია, რომ შპს „ს-----ში“ გადაცემები „ს-----“ და „ბ-----ი“ აღარ არსებობს, შესაბამისად, გაუქმებულია მოსარჩელების მიერ დაკავებული თანადებობები მოპასუხე კომპანიაში. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეუძლებელია მოსარჩელების სამსახურში აღდგენა. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელეთა შრომის ანაზღაურება შეადგენდა: ბ-----ის ხელფასი 950 ლარს, ე-----ის - 1000 გ-----ის - 2000 ლარს, ე-----ის - 2000 ლარს, ნ-----ს - 300 ლარის, კ-----ას - 1200 ლარის, ნ-----ს -1000 ლარის, დ-----ს -

1100 ლარის, ლ-----ის - 800 ლარის, დ-----ის - 4000 ლარის, მ-----
 ---ას - 500 ლარის, თ-----ის - 1000 ლარის, თ-----ას - 1600 ლარის, თ-----
 -----ის - 2000 ლარის, ა-----ის - 2000 ლარის, ი-----ის -
 1100 ლარის, გ-----ის - 1100 ლარის, გ-----ის 1100 ლარის, გ-----ის -
 1100 ლარის, ლ-----ის - 1700 ლარის, ნ-----ის - 2000 ლარის, ა-----
 ---ის - 1000 ლარის, ბ-----ის 2000 ლარის, დ-----ას - 1000 ლარის, ე-----
 -----ის - 2000 ლარის, ს-----ის - 1200 ლარის, ე-----ის - 1000
 ლარის ოდენობით. (იხ. 3.1.2. უდავოფაქტ. გარემოება). მოცემულ შემთხვევაში,
 საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ, ვინაიდან სადავო ბრძანებები ბათილად
 იქნა ცნონილი და, ამასთან, მოსარჩელების სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია,
 მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 1 წლის
 ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს ბ-----ის შემთხვევაში 11400 ლარს, ე-----
 -----ის - 12000 ლარს, გ-----ის - 24000 ლარს, ე-----ის - 24000 ლარს,
 ნ-----ის - 3600 ლარს, კ-----ას - 14400 ლარის, ნ-----ის -
 12000 ლარს, დ-----ის - 13200 ლარს, ლ-----ის - 9600 ლარს, დ-----
 -----ის - 48000 ლარს, მ-----ას 6000 ლარს, თ-----ის - 12000 ლარს, თ-----
 -----ას - 19200 ლარს, თ-----ის - 24000 ლარს, ი-----ის -
 13200 ლარს, გ-----ის 13200 ლარს, გ-----ის - 13200 ლარს, გ-----ის -
 13200 ლარს, ლ-----ის - 20400 ლარს, ნ-----ის - 24000 ლარს, ა-----
 ---ის 12000 ლარს, ბ-----ის - 24000 ლარს, დ-----ას - 12000 ლარს, ე-----
 -----ის - 24000 ლარს, ს-----ის - 14400 ლარს, ე-----ის -12000
 ლარს.

2.12. რაც შეეხება მოსარჩელეთა მოთხოვნას გამოუყენებელი შვებულების
 კომპენსაციასთან დაკავშირებით, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ
 აღნიშნული მოთხოვნა უსაფუძვლოა, ვინაიდან ერთწლიანი შრომითი
 ხელშეკრულებების პირობებში დამსაქმებლისათვის იძულებითი მოცდენის
 პერიოდის შრომის ანაზღაურების სრულად დაკისრება გამორიცხავს დამატებით
 გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციას, რამდენადაც დასაკისრებელი თანხა
 მოიცავდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სრულ ანაზღაურებას
 და დამატებით მე-13 თვის ანაზღაურებას ხელშეკრულება არ ითვალისწინებდა.
 სასამართლოს განმარტებით, მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელებს მიეცათ
 მთლიანი წლის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია, რაც გამორიცხავს შვებულების
 ანაზღაურებას. შესაბამისად, აღნიშნულ ნაწილში მოსარჩელებს უარი უნდა
 ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნაზე.

2.13. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად,
 დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების
 დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული
 თანხის 0.07 პროცენტი. მოსარჩელე ითხოვს პირგასამტეხლოს 0.07%-ის ოდენობით
 დაკისრებას სარჩელის შეტანიდან სასამართლო გადაწყვეტილების დღემდე.
 სასამართლომ მიუთითა, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული

ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ. პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძველი არსებობს, როცა სახეზეა შემდეგი პირობები: 1. მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; 2. შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; 3. დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდდღიან ვადას. მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ დასაქმებულები და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ 2016 წლის მაისში, ანუ იმ პერიოდში, როცა მოპასუხემ არ მოახდინა მოსარჩეელებისთვის ერთი თვის ხელფასის ანაზღაურება. შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩეეების სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2016 წლის მაისის თვის ხელფასის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის 0.07% ოდენობით პირგასამტეხლოს გადახდა.

3. შპს „ს-----ს“ სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1. აპელანტის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლომ არასწორად დაადგინა უდავო გარემოებად, რომ 2016 წლის 3 ივნისის განცხადებით, მოსარჩეეებმა მოითხოვეს მათთან შრომითი ურთიერთობების აღდგენა. აღნიშნული განცხადებით, მოსარჩეეებმა შეატყობინეს მ-----ს დირექტორს, რომ არ სარგებლობდნენ გაფიცვის უფლებით, საიდან გამომდინარეც მოითხოვეს გაფიცვის საფუძველით შეჩერებული შრომითი ურთიერთობების აღდგენა. თუმცა, ამავე განცხადებით შრომითი კანონმდებლობითი განსაზღვრული 30 დღიანი ვადის დაცვით, აცნობეს მ-----ს, რომ წყვეტენ მ-----სთან შრომით ხელშეკრულებას. აღნიშნული განცხადების ანალიზის შედეგად ნათელია, რომ იგი წარმოადგენს მოსარჩეელთა ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მ-----ს ინფორმირებას.

3.2. სასამართლომ არასწორად დაადგინა მოსარჩეეებთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი, როგორც მხარეთა შორის ურთიერთშეთანხმების არსებობა. მ----- არ იყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ინიციატორი და მ-----ს დირექტორს არ გამოუხატავს მოწინააღმდეგე მხარეებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სურვილი ზეპირსიტყვიერად თუ ქმედებით. მ-----ს დირექტორის 2016 წლის 14 ივნისის N14.06.2016 და N2/გ-14.06.2016 ბრძანებით თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, დაკმაყოფილდა მოსარჩეელთა განცხადება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მოსარჩეელთა განცხადების საფუძველზე შეწყდა მათთან შრომითი ურთიერთობა. შრომის კოდექსი არ აძლევს დამსაქმებელს უფლებას უარი უთხრას დასაქმებულს მის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის

შესახებ მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

3.3. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად ჩათვალა დადგენილად, რომ დასაქმებულებს არ მოუთხოვიათ საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე სამუშაოს დატოვება. სასამართლომ უსაფუძვლოდ დაადგინა, რომ მ-----მ არასწორად აღიქვა მოსარჩელეთა 2016 წლის 1 ივნისის ულტიმატუმი, რომ გ-----ის სამსახურში აღდგენაზე უარის შემთხვევაში, მოსარჩელები დატოვებდნენ სამსახურს, მოსარჩელეთა მომართვად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტი, გვ. 7, მე-2 აბზაცი). აღნიშნული ულტიმატუმიდან გამომდინარე, მ-----მ 2016 წლის 2 ივნისს მიიღო გადაწყვეტილება მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობების შეჩერების შესახებ, ვინაიდან მ-----ს მენეჯმენტისათვის გაურკვეველი იყო მოსარჩელეთა პოზიცია შრომითი ურთიერთობების გაგრძელების თაობაზე. მ-----ს ბრძანების შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ საპასუხოდ მოსარჩელებმა უკვე 3 ივნისს წერილობითი განცხადებით მიმართეს მ-----ს და მოითხოვეს მათთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა.

3.4. აპელანტის განმარტებით, მოსარჩელეთა მოთხოვნის შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ დაკმაყოფილების შემდეგ, მ----- შეეცადა შეთანხმებულიყო მოსარჩელებთან შეწყვეტიდან გამომდინარე ურთიერთობებზე (შესაგებელის დანართი № 5), თუმცა ვერ მოხერხდა მოსარჩელებთან შეთანხმება. აღნიშნული მოლაპარაკების წარმოების პროცესში მოსარჩელებს არ განუცხადებიათ უარი და არ გაუხმიათ მათი მოთხოვნა მ-----სთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ. შესაბამისად, აპელანტი უსაფუძვლოდ მიიჩნევს სასამართლოს მითითებას, რომ მ----- არ გაერკვა და არ აწარმოა კონსულტაციები მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტაზე მათი ნების სერიოზულობასთან დაკავშირებით.

3.5. აპელანტი მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში სახეზეა სსსკ-ის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული, გადაწყვეტილების გაუქმების ორი შემდეგი აბსოლუტური საფუძველი: „ე“ და „ე“ პრიმა ქვეპუნქტი. ამასთან, სსსკ-ის 244-ე მუხლის თანახმად, გადაწყვეტილების გამოტანისას სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს, განსაზღვრავს, თუ საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე რომელი გარემოებებია დადგენილი და რომელი დაუდგენელი, რომელი კანონი უნდა იქნეს გამოყენებული ამ საქმეზე და დაკმაყოფილებულ უნდა იქნეს თუ არა სარჩელი. სსსკ-ის 105.1 მუხლის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სსსკ-ის 105.3 მუხლის თანახმად, მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში. სსსკ-ის 249.3. მუხლის თანახმად, გადაწყვეტილების აღწერილობით ნაწილში მოკლედ უნდა მიეთითოს მოსარჩელის მოთხოვნა, მოპასუხის პოზიცია მოსარჩელის მოთხოვნასთან დაკავშირებით, სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოებანი, მტკიცებულებანი,

რომლებსაც ემყარება სასამართლოს დასკვნები, მოსაზრებანი, რომლებითაც სასამართლო უარყოფს ამა თუ იმ მტკიცებულებას. სსკ-ის 105.2 მუხლის თანახმად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. აპელანტის მითითებით, გადაწყვეტილებაში არ არის დასაბუთებული, რატომ გამოიყენა მ-----მ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლება ბოროტად, როდესაც მ-----მ დააკმაყოფილა მოწინააღმდეგე მხარეთა წერილობითი განცხადების მ-----ში სამსახურის დატოვების შესახებ. ციტირებული ნორმების საწინააღმდეგოდ, სასამართლო ცალმხრივად აფასებს მოწინააღმდეგე მხარეთა პოზიციას, რომელიც არ არის გამყარებული დასაბუთებითა და მტკიცებულებებით, რომ მ-----მ უკანონოდ, ცალმხრივად შეწყვიტა მათთან შრომითი ხელშეკრულება. სასამართლოს გადაწყვეტილების აღწერილობით ნაწილში, შესაბამის მტკიცებულებაზე მითითებით არ დაუდგენია, თუ რაში გამოიხატა მ-----ს მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლების ბოროტად გამოყენება. გამომდინარე იქიდან, რომ კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში არსებობს ამ ურთიერთობის მონაწილეთა კეთილსინდისიერების პრეზუმფცია, რომელიმე მხარის დადანაშაულება უფლების ბოროტად გამოყენებაში მყარ არგუმენტაციას და შესაბამის მტკიცებულებას საჭიროებს. უფლების ბოროტად გამოყენება, გათვალისწინებული სსკ-ის 115-ე მუხლით არაკეთილსინდისიერების კერძო და საკმაოდ მძიმე დარღვევაა, როდესაც პირის უფლება გამოიყენება მხოლოდ სხვისთვის ზიანის მიყენების მიზნით. შესაბამისად, როდესაც სასამართლო მიუთითებს უფლების ბოროტად გამოყენებაზე, მან უნდა დაასაბუთოს, რომ 1. მ-----ს ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება კანონიერად ჰქონდა. 2. მ-----მ ეს უფლება გამოიყენა იმ მიზნით, რომ მოსარჩელებს ზიანი მისდგომოდათ. აპელანტი თვლის, რომ სასამართლოს არ დაუდგენია შეწყვეტის უფლების არსებობის საკითხი, შესაბამისად ვერც ამ უფლების ბოროტად გამოყენებას დაადგენდა. ამ ნაწილში მსჯელობა არ არის საკმარისად დასაბუთებული.

3.6. მ-----ს კეთილსინდისიერების საკითხზე მსჯელობისას, აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლოს არ შეუფასებია გარემოება, რომ მ-----მ სცადა მოწინააღმდეგე მხარეებთან ურთიერთობების შეთანხმებით დასრულება. მ-----მ, მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობების ურთიერთშეთანხმებით დასრულების მიზნით, შესთავაზა მათ, შრომითი ურთიერთობების მხარეთა წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე შეწყვეტა (იხ. შესაგებელის დანართი N 5). სასამართლო ადგენს, რომ მოწინააღმდეგე მხარეთა მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შესახებ არ იყო უალტერნატივო, თუმცა არ აფასებს გარემოებას, რომ არც ერთს მოწინააღმდეგე მხარეთაგან არ გამოუთხოვია უკან მისი მოთხოვნა ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მოწინააღმდეგე მხარეები მოითხოვდნენ კონკრეტული პირის სამუშაოზე აღდგენას, რაც წარმოადგენდა მ-----ს დისკრეციას და არ შეიძლება განხილულ იყოს, როგორც ალტერნატივა

მოწინააღმდეგე მხარეთა მიერ სამუშაოს დატოვებისა. მოწინააღმდეგე მხარეები ვალდებულნი იყვნენ შეესრულებინათ მათ მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები მ-----ს წინაშე, მიუხედავად იმისა, თუ ვინ იქნებოდა იმ გადაწყვეტის ხელმძღვანელი, რომელშიც დასაქმებული იყვნენ მოწინააღმდეგე მხარეები. სასამართლოს არ დაუდგენია, თუ რა წარმოადგენდა მოწინააღმდეგე მხარეთა მიერ წამოყენებულ ალტერნატიულ პირობას სამუშაოს არ დატოვებასთან დაკავშირებით. მ-----მ მასზე, როგორც დამსაქმებელს დაკისრებული კეთილსინდისიერების პრინციპის დაცვით, დააკმაყოფილა მოწინააღმდეგე მხარეთა მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. რის შემდგომაც, მოწინააღმდეგე მხარეებმა სარჩელით მიმართეს სასამართლოს, მ-----ს მიერ მათთან შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტასთან დაკავშირებით. მოწინააღმდეგე მხარეებმა ისარგებლეს მათთვის შრომის კოდექსის 37.1 „დ“ ქვეპუნქტის მინიჭებული უფლებით, რაც მ-----მ გაიზიარა და მოტყუებული დარჩა, რადგან შემდგომ სარჩელის წარდგენით მოწინააღმდეგე მხარეებმა მ----- დაადანაშაულეს შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად გაწყვეტაში, რის შედეგადაც მ-----ს მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალი ემუქრება. ამდენად, თუ რომელიმე მხარე მოცემულ ურთიერთობაში არათანმიმდევრული და არაკეთილსინდისიერია, აპელანტი თვლის, რომ ეს მოწინააღმდეგე მხარეა.

3.7. აპელანტის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლომ არასწორად დაადგინა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მხარეთა ურთიერთშეთანხმება, ნაცვლად დასაქმებულთა ინიციატივით სამსახურის დატოვებისა. სასამართლო გადაწყვეტილების აღწერილობით ნაწილში არასწორად ადგენს, რომ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი ბრძანების თანახმად გახდა მხარეთა შორის ურთიერთშეთანხმების არსებობა. აღნიშნული წარმოადგენს შრომითი კოდექსის 37.1 „ე“ პუნქტით გათვალისწინებულ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველს. თუმცა, შემდგომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას ეყრდნობა შრომითი კოდექსის 37.1 „დ“ პუნქტს, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვებას. შესაბამისად, სასამართლო გადაწყვეტილება წინააღმდეგობრივია სასამართლოს მიერ დადგენილ გარემოებასა და შემდგომ მათ საფუძველზე დავის სამართლებრივი შეფასების ნაწილში. აპელანტი თვლის, რომ სასამართლომ დაადგინა სხვა გარემოებას და შეაფასა სხვა გარემოება. გადაწყვეტილებაში სასამართლომ არასწორად განმარტა და ასახა მ-----ს პოზიცია, მოწინააღმდეგე მხარეების სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერებასთან დაკავშირებით. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მ-----ს პოზიციის თანახმად, ბრძანებები კანონიერია, „ვინაიდან 2016 წლის 1 ივნისს მ-----ს ეთერში გაჟღერებულ იქნა მოსარჩელეთა განცხადება გ-----ის აღდგენის მოთხოვნისა და წინააღმდეგ შემთხვევაში სამსახურის დატოვების შესახებ“ (იხ. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გვ. 4). მ-----ს არ განუხორციელებია მოწინააღმდეგე მხარეებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მათ მიერ

ტელევიზიის მეშვეობით გაჟღერებული მოთხოვნიდან გამომდინარე, არამედ მ-----
---მ დააკმაყოფილა მოწინააღმდეგე მხარის წერილობითი მოთხოვნა მ-----სთან
შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ და გამოსცა შესაბამისი
ბრძანებები. მოწინააღმდეგე მხარეთა მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის
შეწყვეტის შესახებ არ იყო დამოკიდებული რაიმე პირობაზე, არამედ
წარმოადგენდა კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ვადაში მ-----სათვის
წერილობით შეტყობინებას. აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლომ არასწორად
განმარტა შრომის კოდექსის 37.1 „დ“ ქვეპუნქტი, როდესაც არ დაადგინა, რომ მ-----
-ს მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერი იყო, ვინაიდან არსებობდა
მოწინააღმდეგე მხარეთა წერილობითი მოთხოვნა სამუშაოს დატოვების შესახებ.
სასამართლოს მითითება, რომ მოწინააღმდეგე მხარეთა მოთხოვნა არ იყო
„უალტერნატივო“, დაუსაბუთებელია და არ არის გამყარებული საქმეში არსებული
არც ერთი მტკიცებულებით.

3. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორების სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.8. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორები არ ეთანხმებიან
გადაწყვეტილების 3.1.7 პუნქტს და მიაჩნიათ, რომ სასამართლომ სწორად არ
შეაფასა მითითებული გარემოება მისი დადგენისას. სასამართლომ არ იმსჯელა იმ
გარემოებაზე, რომ შპს ს----- ახორციელებს საქმიანობას და ის პოზიციები,
რომელზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე მხარე, დღეის მდგომარეობითაც
არსებობს კომპანიაში. არ იმსჯელა ტოლფას თანამდებობის არსებობასთან
მიმართებით. ამასთან, მიაჩნიათ, რომ სასამართლომ არასწორად არ დაადგინა ის
გარემოება, რომ მოსარჩელეებს არ მიუღიათ შვებულება დამსაქმებლის
არაკანონიერი ქმედების გამო, რაც მისი გაცემის წინაპირობას წარმოადგენს.

3.9. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორთა განმარტებით, შპს მ-----ს არ
შეუწყვეტია საქმიანობა, იგი განაგრძობს სამაუწყებლო საქმიანობას და
პოზიციები, რომელზედაც მოსარჩელეები იყვნენ დასაქმებულები, დღეის
მდგომარეობითაც არსებობს. იქნება ეს პროდიუსერი, მემონტაჟე, ოპერატორი თუ
სხვა. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-5 ნაწილის გათვალისწინებით, დავის გადაწყვეტის
მიზნებისათვის უპირატეს ინტერესს დასაქმებულისათვის წარმოადგენს
პირვანდელ მდგომარეობაში ე.ი. სამსახურში აღდგენა. აღდგენის (იმავე ან
ტოლფას პოზიციაზე) შეუძლებლობის შემთხვევაში განისაზღვრება კომპენსაცია.
შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორებს საგულისხმოდ მიაჩნიათ ის
გარემოება, რომ მოსარჩელეებთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილ იქნა ჯერ
კიდევ 2016 წლის ივნისის თვეში. ამ პერიოდიდან დღეის მდგომარეობით გასულია
3 წელიწადზე მეტი, საქმის სააპელაციო ინსტანციაში დასრულებას და შემდგომში
მხარეთა მიერ გასაჩივრების პირობებში, საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების
მისაღებად შესაძლებელია საჭირო იყოს დრო დამატებით მინიმუმ 1 წლის
ოდენობით. სასამართლოს მიერ კი დაკმაყოფილებულ იქნა მხოლოდ 1 წლის

ხელფასის ოდენობით, რაც სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმის პირობებში არის არასამართლიანი და კანონის მიზნების საწინააღმდეგო. იმ პირობებში, როდესაც სასამართლო დასაქმებულს უარს ეუბნება სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე და განსაზღვრავს კომპენსაციას, კომპენსაციის ოდენობა უნდა იყოს მეტი, ვიდრე აღდგენის პირობებში მიიღებდა დასაქმებული, ვინაიდან, მას ესპობა შესაძლებლობა იმავე კომპანიაში დასაქმებით მიიღოს დამატებითი შემოსავალი. მაგალითისათვის, სასამართლოს მიერ სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილების პირობებში დამსაქმებელს დაეკისრებოდა ზიანის ანაზღაურება იძულებითი განაცდურის სახით სამსახურიდან გაშვების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე, რაც ძალიან ბევრით აღემატება სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ 1 წლიან კომპენსაციას. და უფრო მეტიც, მოსარჩელეს ექნებოდა შესაძლებლობა გაეგრძელებინა მუშაობა იმავე კომპანიაში, აღედგინა რეპუტაცია და მიეღო ხელფასი. შესაბამისად, კომპენსაცია უნდა იქნეს განსაზღვრული ყოველთვიური ხელფასის სახით გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

3.10. გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის თაობაზე შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორები არ ეთანხმებიან სასამართლო გადაწყვეტილების 6.5 პუნქტს იმის თაობაზე, რომ კომპენსაციის დაკისრების პირობებში გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნა არის სამართლებრივად უსაფუძვლო. მიაჩნიათ, რომ კომპენსაციის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი და გამოუყენებელი შვებულების მოპასუხისათვის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი არის ერთმანეთისაგან დამოუკიდებელი და მათი გაერთიანება - კომპენსაციის საფარ ქვეშ მოქცევა - სამართლებრივად დაუშვებელი. სშკ-ის 38-ე მუხლის საფუძველზე კომპენსაცია გაიცემა დასაქმებულზე იმის გამო, რომ მას უკანონოდ შეუწყვიტეს შრომით ხელშეკრულება და არ ხდება მისი სამსახურში აღდგენა. შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების პირობებში (სახეზე რომ არ ყოფილიყო დამსაქმებლის უკანონო გადაწყვეტილება), კი მოსარჩელებს ექნებოდათ შესაძლებლობა გამოეყენებინათ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ანაზღაურებადი შვებულება, რისი შესაძლებლობაც მოპასუხემ მათ არ მისცა. ამდენად, შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორები თვლიან, რომ ამ ნაწილში სასამართლოს მსჯელობა სამართლებრივად არის დაუსაბუთებელი და უნდა იქნეს გაუქმებული. მოპასუხეს უნდა დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების თანხა სრული ოდენობით.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შეამოწმა გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი და შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო პალატა თვლის, რომ სააპელაციო საჩივარში და შეგებებულ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რასაც იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელები მუშაობდნენ შპს „ს-----“ ში“ სხვადასხვა პოზიციებზე. კერძოდ, გადაცემებში „ს-----“ და „ბ-----“ ი“. მხარეთა შორის 2014 წელს დაიდო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, რომლის ვადის გასვლის შემდეგაც მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა უვადოდ.

4.3. მოსარჩელეთა შრომის ანაზღაურება შეადგენდა: ბ-----ის ხელფასი 950 ლარს, ე-----ის - 1000 ლარს, გ-----ის - 2000 ლარს, ე-----ის 2000 ლარს, ნ-----ს - 300 ლარს, კ-----ას - 1200 ლარს, ნ-----ს - 1000 ლარს, დ-----ს - 1100 ლარს, ლ-----ის 800 ლარს, დ-----ის - 4000 ლარს, მ-----ას - 500 ლარს, თ-----ის - 1000 ლარს, თ-----ას - 1600 ლარს, თ-----ის 2000 ლარს, ა-----ის - 2000 ლარს, ი-----ის - 1100 ლარს, გ-----ის - 1100 ლარს, გ-----ის - 1100 ლარს, გ-----ის - 1100 ლარს, ლ-----ის - 1700 ლარს, ნ-----ის - 2000 ლარს, ა-----ის - 1000 ლარს, ბ-----ის - 2000 ლარს, დ-----ას - 1000 ლარს, ე-----ის - 2000 ლარს, ს-----ის - 1200 ლარს, ე-----ის - 1000 ლარს.

4.4. 2016 წლის 2 ივნისს შპს „ს-----ს“ დირექტორმა გამოსცა ბრძანება მოსარჩლეებთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ.

4.5. 2016 წლის 3 ივნისს მოსარჩლეებმა მიმართეს დირექტორს და 2016 წლის 3 ივნისიდან მოითხოვეს შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენა. ასევე, მოსარჩლეებმა მოითხოვეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელების ნებართვა.

4.6. მოსარჩლეებს, გარდა დ-----ისა, არ მიუღიათ 2016 წლის მაისის თვის სახელფასო ანაზღაურება.

4.7. მოპასუხემ შეწყვიტა მოსარჩლეებთან შრომითი ურთიერთობა 2016 წლის 6 ივნისის ბრძანებების საფუძველზე. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი მოპასუხის ბრძანების მიხედვით გახდა მხარეთა შორის ურთიერთშეთანხმების არსებობა.

4.8. შპს „ს-----ში“ გადაცემები „ს-----“ და „ბ-----ი“ აღარ არსებობს, შესაბამისად, გაუქმებულია მოსარჩლეების მიერ დაკავებული თანამდებობები მოპასუხე კომპანიაში.

4.9. საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატა იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ დასაქმებულებს არ მოუთხოვიათ საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე სამუშაოს დატოვება. საქმის მასალებით დგინდება, რომ 2016 წლის 3 ივნისს მოსარჩლეებმა მიმართეს დირექტორს და 2016 წლის 3 ივნისიდან მოითხოვეს შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენა. ასევე, მოსარჩლეებმა მოითხოვეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელების ნებართვა. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩლეები აპროტესტებდნენ გადაცემა „ბ-----ისა“ და „ს-----ის“ ავტორის და წამყვანის გ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებას, რის გამოც, მოაწყვეს გაფიცვა და მოპასუხეს დაუყენეს ულტიმატუმი, რომ თუ არ მოხდებოდა აღნიშნული პიროვნების აღდგენა სამსახურში, ისინიც დატოვებდნენ თანამდებობას. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, ფაქტობრივი გარემოებების და წარმოდგენილი მტკიცებულებების, ასევე მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დადგინდება, რომ მოსარჩლეების აღნიშნული პოზიცია მოპასუხემ აღიქვა, როგორც მოსარჩლეთა მიმართვა მოპასუხის მიმართ მათთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2

ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, მოცემულ შემთხვევაში თავად ის გარემოება, რომ მოსარჩელები აპროტესტებდნენ კონკრეტული პიროვნების სამსახურიდან გათავისუფლებას, ერთმნიშვნელოვნად არ უთითებს იმ გარემოებაზე, რომ ისინი იყვნენ გაფიცულები და აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხეს უნდა შეეჩერებინა მათთან შრომითი ურთიერთობა. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ სწორად აღნიშნა, რომ მხარეთა შორის ურთიერთშეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ უნდა იყოს მხარეთა თავისუფალი ნების გამოვლენა და აღნიშნული ნება უნდა დასტურდებოდეს უტყუარად. საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელების გამოხატული პოზიცია არ შეიძლება ჩაითვალოს მათ მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე ნების გამოხატვად, ვინაიდან მათ მიერ წამოყენებული პირობა ერთმნიშვნელოვნად არ განაპირობებს მათ თანხმობას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ არ გამოიკვლია საფუძვლიანად მოსარჩელეთა მოთხოვნები, არ გაითვალისწინა მათი პოზიციები. შესაბამისად, მოსარჩელეთა მიერ მოპასუხისათვის მიწერილი 2016 წლის 3 ივნისის წერილი არ შეიძლება ჩაითვალოს მოსარჩელების მოთხოვნად მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. ამასთან, სააპელაციო სასამართლოსაც მნიშვნელოვნად მიიჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელებმა 2016 წლის 3 ივნისის წერილით ითხოვეს გათავისუფლება 30 კალენდარული დღის შემდეგ, თუმცა აღნიშნული განცხადებიდან 3 დღეში 2016 წლის 6 ივნისს, მოპასუხემ გაათავისუფლა მოსარჩელები სამსახურიდან, რაც ცალსახად არ წარმოადგენდა მოსარჩელეთა ნების გამოვლენის შედეგად მიღებულ გადაწყვეტილებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატაც თვლის, რომ დასაქმებულებს არ მოუთხოვიათ უალტერნატივოდ საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე სამუშაოს დატოვება.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.10. სააპელაციო სასამართლო ასევე სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან

დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს.

4.11. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ საქართველოს კონსტიტუციის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით, რომლის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელებთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "დ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას. დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, მოცემულ შემთხვევაში დასადგენია, შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა. მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მათი წერილობითი განცხადების საფუძველზე. საქმის მასალებით კი დგინდება, რომ დასაქმებულებს არ მოუთხოვიათ უალტერნატივოდ საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე სამუშაოს დატოვება. შესაბამისად, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, სავადო ბრძანებები საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, სწორად იქნა ცნობილი ბათილად. სააპელაციო პალატა განსახილველ შემთხვევაში ყურადღებას გაამახვილებს მოსარჩელების

მიერ მოპასუხესთან გაგზავნილ წერილობით განცხადებაზე, სადაც მოსარჩელები მიუთითებდნენ, რომ: „არ ვსარგებლობთ გაფიცვის უფლებით და შესაბამისად, გთხოვთ, შეჩერებული შრომითი ურთიერთობა აღადგინოთ, რადგან შეჩერების სამართლებრივი საფუძველი არ არსებობს“. ზემოაღნიშნულ წერილში მოსარჩელები ასევე მიუთითებდნენ, რომ: „საქართველოს შრომის კოდექსის და ჩვენთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ვითხოვთ, ჩვენთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების 30 კალენდარული დღის შემდეგ შეწყვეტას“. ზემოაღნიშნული წერილით მოსარჩელები ასევე ითხოვდნენ, მოპასუხეს მიეცა მათთვის შეჩერებული საქმიანობის განხორციელების უფლება. ამდენად, ზემოაღნიშნული წერილით ცალსახად დგინდება, რომ მოსარჩელების მოთხოვნის მიზანს წარმოადგენდა შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენა და მოპასუხის მიერ მათთვის შეჩერებული საქმიანობის განხორციელების უფლების მიცემა. რაც შეეხება მოსარჩელების მოთხოვნას მოპასუხის მიმართ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, ასეთი მოთხოვნა წერილში ნამდვილად არის, თუმცა მოსარჩელები ითხოვდნენ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას მხოლოდ 30 კალენდარული დღის გასვლის შემდეგ და არა დაუყოვნებლივ. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მითითებული 30 დღიანი ვადის გასვლამდე მოსარჩელები, შექმნილი სიტუაციიდან და მოპასუხესთან გამართული მოლაპარაკებებიდან გამომდინარე, იტოვებდნენ უფლებას უარი ეთქვათ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნაზე. აქედან გამომდინარე, მითითებული 30 დღიანი ვადის გასვლამდე მოპასუხის მიერ მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ შეიძლება ჩაითვალოს მოსარჩელების მოთხოვნის დაკმაყოფილებად, მათი ნების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტად. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მხარეებს შორის მიმდინარე მოლაპარაკებების გათვალისწინებით, მოსარჩელებს წაერთვათ უფლება, თუნდაც მოლაპარაკებების შედეგებიდან გამომდინარე, მითითებული 30 დღიანი ვადის პერიოდში უკან წაეღოთ მათი მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

4.12. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელებს, გარდა დ-----ისა, არ მიუღიათ 2016 წლის მაისის თვის სახელფასო ანაზღაურება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოსარჩელების მოთხოვნა მაისის თვის ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს და მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2016 წლის მაისის თვის ხელფასის კერძოდ, ბ-----ის მიმართ 950 ლარის, ე-----ის - 1000 ლარის, გ-----ის - 2000 ლარის, ე-----ის - 2000 ლარის,

ნ-----ის - 300 ლარის, კ-----ას - 1200 ლარის, ნ-----ის - 1000 ლარის, დ-----ის - 1100 ლარის, ლ-----ის - 800 ლარის, მ-----ას - 500 ლარის, თ-----ის - 1000 ლარის, თ-----ას - 1600 ლარის, თ-----ის - 2000 ლარის, ი-----ის - 1100 ლარის, გ-----ის - 1100 ლარის, გ-----ის - 1100 ლარის, გ-----ის - 1100 ლარის, ლ-----ის - 1700 ლარის, ნ-----ის - 2000 ლარის, ა-----ის - 1000 ლარის, ბ-----ის - 2000 ლარის, დ-----ას 1000 ლარის, ე-----ის - 2000 ლარის, ს-----ის - 1200 ლარის, ე-----ის -1000 ლარის ოდენობით გადახდა.

4.13. 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. განსახილველ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია, რომ შპს „ს-----ში“ გადაცემები „ს-----“ და „ბ-----ი“ აღარ არსებობს, შესაბამისად, გაუქმებულია მოსარჩელების მიერ დაკავებული თანადებობები მოპასუხე კომპანიაში. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეუძლებელია მოსარჩელების სამსახურში აღდგენა. საქალაქო სასამართლომ მართებულიად განმარტა, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანადებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელეთა შრომის ანაზღაურება შეადგენდა: ბ-----ის ხელფასი 950 ლარს, ე-----ის - 1000 გ-----ის - 2000 ლარს, ე-----ის - 2000 ლარს, ნ-----ს - 300 ლარის, კ-----ას - 1200 ლარის, ნ-----ს -1000 ლარის, დ-----ს - 1100 ლარის, ლ-----ის - 800 ლარის, დ-----ის - 4000 ლარის, მ-----ას - 500 ლარის, თ-----ის - 1000 ლარის, თ-----ას - 1600 ლარის, თ-----ის - 2000 ლარის, ა-----ის - 2000 ლარის, ი-----ის - 1100 ლარის, გ-----ის - 1100 ლარის, გ-----ის 1100 ლარის, გ-----ის - 1100 ლარის, ლ-----ის - 1700 ლარის, ნ-----ის - 2000 ლარის, ა-----ის - 1000 ლარის, ბ-----ის 2000 ლარის, დ-----ას - 1000 ლარის, ე-----ის - 2000 ლარის, ს-----ის - 1200 ლარის, ე-----ის - 1000 ლარის ოდენობით. (იხ. 3.1.2. უდავოფაქტ. გარემოება). შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ, კინაიდან სადავო ბრძანებები ბათილად იქნა ცნონილი და, ამასთან, მოსარჩელების სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 1 წლის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს ბ-----ის

შემთხვევაში 11400 ლარს, ე-----ის - 12000 ლარს, გ-----ის - 24000 ლარს, ე-----ის - 24000 ლარს, ნ-----ის - 3600 ლარს, კ-----ას - 14400 ლარის, ნ-----ის - 12000 ლარს, დ-----ის - 13200 ლარს, ლ-----ის - 9600 ლარს, დ-----ის - 48000 ლარს, მ-----ას 6000 ლარს, თ-----ის - 12000 ლარს, თ-----ას - 19200 ლარს, თ-----ის - 24000 ლარს, ი-----ის - 13200 ლარს, გ-----ის 13200 ლარს, გ-----ის - 13200 ლარს, გ-----ის - 13200 ლარს, ლ-----ის - 20400 ლარს, ნ-----ის - 24000 ლარს, ა-----ის 12000 ლარს, ბ-----ის - 24000 ლარს, დ-----ას - 12000 ლარს, ე-----ის - 24000 ლარს, ს-----ის - 14400 ლარს, ე-----ის - 12000 ლარს.

4.14. რაც შეეხება მოსარჩელეთა მოთხოვნას გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციასთან დაკავშირებით, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ აღნიშნული მოთხოვნა უსაფუძვლოა, ვინაიდან ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულებების პირობებში დამსაქმებლისათვის იძულებითი მოცდენის პერიოდის შრომის ანაზღაურების სრულად დაკისრება გამორიცხავს დამატებით გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციას, რამდენადაც დასაკისრებელი თანხა მოიცავდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სრულ ანაზღაურებას და დამატებით მე-13 თვის ანაზღაურებას ხელშეკრულება არ ითვალისწინებდა. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელებს მიეცათ მთლიანი წლის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია, რაც გამორიცხავს შვებულების ანაზღაურებას. შესაბამისად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, აღნიშნულ ნაწილში მოსარჩელებს სწორად ეთქვათ უარი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

4.15. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. მოსარჩელე მხარე ითხოვს პირგასამტეხლოს 0.07%-ის ოდენობით დაკისრებას სარჩელის შეტანიდან სასამართლო გადაწყვეტილების დღემდე. საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ. პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძველი არსებობს, როცა სახეზეა შემდეგი პირობები: 1. მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; 2. შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; 3. დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდდღიან ვადას. მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ დასაქმებულები და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ 2016 წლის მაისში, ანუ იმ პერიოდში, როცა მოპასუხემ არ

მოახდინა მოსარჩელებისთვის ერთი თვის ხელფასის ანაზღაურება. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2016 წლის მაისის თვის ხელფასის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის 0.07% ოდენობით პირგასამტეხლოს გადახდა.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სახეზე არ არის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით, მხარის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად მტკიცებულებები, რომლებიც გააბათილებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებებს და გაკეთებულ სამართლებრივ დასკვნებს.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე-55-ე მუხლების შესაბამისად, აპელანტების მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 372-ე, 390-ე, 391-ე, 397-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „ს-----ს“ სააპელაციო საჩივარი და ბ-----ის, ე-----ის, გ-----ის, ე-----ის, ნ-----ის, კ-----ას, ნ-----ის, დ-----ის, ლ-----ის, დ-----ის, მ-----ას, თ-----ის, თ-----ას, თ-----ის, ი-----ის, გ-----ის, გ-----ის, გ-----ის, ლ-----ის, ნ-----ის, ა-----ის, ბ-----ის, დ-----ას, ე-----ის, ს-----ის და ე-----ის შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტების მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის

წარდგენის გზით;

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

მერაბ ლომიძე