



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

საქმე №28/1028-15

6 აგვისტო, 2015 წელი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე, მომხსენებელი - ქეთევან მესხიშვილი

სხდომის მდივანი - დარეჯან ბიძინაშვილი

აპელანტი - შპს „რ. ა.“

წარმომადგენელი - გ. მ.

მოწინააღმდეგე მხარე - დ. ბ.

წარმომადგენელი - თ. ტ.

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 30 დეკემბრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ ახალი გადაწყვეტილების მიღება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

დ. ბ.-ს მიერ შპს „რ. ა.-ს“ მიმართ წარდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „რ. ა.-ს“ დირექტორის 2014 წლის 31 ივლისის №192ა ბრძანება;

1.2. აღდგენილ იქნეს დ. ბ. უვადო შრომითი ხელშეკრულებით შპს „რ. ა.-ში“;

1.3. მოპასუხე შპს „რ. ა.-ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებით განაცდურის



ანაზღაურება 2014 წლის 1 აგვისტოდან სამუშაოზე აღდგენამდე.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 30 დეკემბრის 2014 წლის 30 დეკემბრის გადაწყვეტილებით დ. ბ.-ს სარჩელი დაკმაყოფილდა;

ბათილად იქნა ცნობილი შპს „რ. ა.-ს“ დირექტორის 2014 წლის 31 ივლისის ბრძანება №192ა დ. ბ.-სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

დ. ბ. აღდგენილ იქნა 2013 წლის 1 აგვისტოს შპს „რ. ა.-ს“ და დ. ბ.-ს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ პოზიციაზე ან სხვა ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო აღნიშნული ხელშეკრულება ჩაითვალოს უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად;

მოპასუხე შპს „რ. ა.-ს“ დაეკისრა დ. ბ.-ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2014 წლის 1 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე საწარმოს საშტატო განრიგისა და სხვა საწარმოში მოქმედი დებულებების შესაბამისად;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. 2006 წლიდან 2014 წლის 31 ივლისამდე შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე, დ. ბ. მუშაობდა სს „ე. ი.-ში“, შპს „კ.-ში“ და შპს „რ. ა.-ში“. აღნიშნული ხელშეკრულებების მიხედვით, დ. ბ.-ს სამუშაო პოზიცია იყო - „ზეინკალი“.

2.2. შპს „კ.-მ“ შეიძინა სს „ე. ი.-ს“ აქტივები, ხოლო შპს „რ. ა.-მ“ 2011 წლის 1 ოქტომბერს, საწარმოს მიწოდების ხელშეკრულების საფუძველზე შეიძინა შპს „კ.-ს“ აქტივები.

2.3. www.napr.gov.ge მონაცემების მიხედვით სს „ე. ი.“ და შპს „კ.“ დღეის მდგომარეობით ლიკვიდირებულია და მათი რეგისტრაცია სამეწარმეო რეესტრიდან გაუქმებულია.

2.4. დ. ბ. შპს „რ. ა.-სთან“ შრომით ურთიერთობებში 2011 წლის 1 ოქტომბრიდან იმყოფება. მითითებული ხელშეკრულება ერთი თვით გაფორმდა. მხარეები სადავოდ არ ხდიან, რომ შრომითი ურთიერთობები მათ შორის 2013 წლის 1 აგვისტოს ხელშეკრულების დადებამდე არსებობდა.

2.5. 2013 წლის 31 მაისს შპს „რ. ა.-ს“ სარემონტო-მექანიკური საამქროს პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის საანგარიშო-საარჩევნო კონფერენციის №3 ოქმის მიხედვით, შპს „რ. ა.-ს“ სარემონტო-მექანიკური საამქროს პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის თავმჯდომარედ ღია კენჭისყრით არჩეულ იქნა დ. ბ..

2.6. 2013 წლის 1 აგვისტოს შპს „რ. ა.-ს“ და დ. ბ.-ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით. დ. ბ.-ს პოზიციად განისაზღვრა „ზეინკალი“. შრომის ანაზღაურების სახით დამსაქმებელს დასაქმებულისთვის უნდა გადაეხადა ყოველთვიურად სარგო საწარმოს საშტატო განრიგისა და მოქმედი დებულებების შესაბამისად.



2.7. 2014 წლის 31 ივლისს შპს „რ. ა.-ს“ დირექტორის 192კ ბრძანების მიხედვით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ პუნქტის და შპს „რ. ა.-ს“ შრომის შინაგანაწესის ზოგადი ნაწილის მე-3 მუხლის მე-11 პუნქტის შესაბამისად, დ. ბ.-ს - სარემონტო-მექანიკური საამქროს ზეინკალ-შემკეთებელს 2014 წლის 1 აგვისტოდან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა და დადგენილ იქნა მისთვის საბოლოო ანგარიშის გაცემა. ბრძანების გამოცემის საფუძველად მითითებულ იქნა ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

2.8. 2014 წლის 29 აგვისტოს დ. ბ.-მ შპს „რ. ა.-ს“ დირექტორს ლ. ბ.-ს წერილობით მიმართა და მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთება, მასთან გაფორმებული ყველა შრომითი ხელშეკრულების ასლი და შრომის წიგნაკი მოითხოვა.

სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.9. სასამართლომ დადგენილად ცნო, რომ შპს „რ. ა.“ მიერ დ. ბ.-ს გათავისუფლებით დაირღვა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით და „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონის 23-ე მუხლით დადგენილი მოთხოვნები.

2.10. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მიუხედავად სამართლებრივ-ორგანიზაციული ცვლილებებისა, რომელიც სს „ე. ი.-მ“, შპს „კ.-მ“ და შპს „რ. ა.-მ“ განიცადა, ის საწარმოო პროცესი, რომელსაც აღნიშნული კერძო სამართლის სუბიექტები ახორციელებდნენ, არ შეცვლილა და ამ საწარმოში 2006 წლიდან მოსარჩელე დ. ბ. „ზეინკალის“ პოზიციაზე უწყვეტად მუშაობს.

დადგენილია, რომ თავდაპირველად შპს „კ.-მ“ სს „ე. ი.-სგან“, ხოლო შემდეგ შპს „რ. ა.-მ“ შპს „კ.-სგან“ საწარმო შეიძინა. შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის მიზნებიდან გამომდინარე, შპს „რ. ა.“, როგორც ახლად შექმნილი სამართლებრივი სუბიექტი, რომელსაც კანონმდებელი შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადებასთან დაკავშირებით ერთგვარ შეღავათებს უწესებს, ვერ იქნება განხილული.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ვინაიდან, ამ საწარმოსა და დ. ბ.-ს შორის შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ და მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად გაგრძელდა და მათი საერთო ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატებოდა, საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, კოდექსის მე-6 მუხლის მე-13 პუნქტის მიხედვით, 2013 წლის 1 აგვისტოდან დ. ბ.-სთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება უვადო ხელშეკრულებად უნდა მიჩნეულიყო და ამ ხელშეკრულების მოშლისას ხელშეკრულების მოშლისათვის დადგენილი ზოგადი წესები უნდა დაცულიყო.

2.11. სასამართლომ ასევე, დადგენილად მიიჩნია, რომ შპს „რ. ა.-ს“ მიერ ვერ იქნა დასაბუთებული დ. ბ.-ს გათავისუფლება და მასთან ახალი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებაზე ფაქტობრივად უარის თქმა. როგორც ზემოთ აღინიშნა, პირველ რიგში შპს „რ. ა.-ს“ დ. ბ.-ს გათავისუფლებისას ყურადღება უნდა მიექცია იმ გარემოებებისთვის, რომ იგი იმ სუბიექტს წარმოადგენდა, რომელთანაც კანონის ამოქმედებისთანავე (რომელიც მასთან გაფორმებული ხელშეკრულების ამოწურვამდე ამოქმედდა) უვადო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება უნდა მომხდარიყო. ამასთან, დ. ბ. საწარმოს სარემონტო-მექანიკური საამქროს პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის არჩევით თანამდებობაზე მყოფი პირი იყო და



ვინაიდან მასთან დადებული ხელშეკრულება უკვე უვადო ხელშეკრულებად ითვლებოდა, მისი გათავისუფლებისას პროფკავშირული ორგანოს თანხმობა უნდა გამოთხოვილიყო.

მოპასუხის მიერ ვერ იქნა ასევე წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულებები შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლების არსებობის შესახებ (საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლები).

2.12. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული, მისი, როგორც პროფკავშირული ორგანიზაციის თავმჯდომარის მიმართ, საწარმოს დირექტორატის მხრიდან დისკრიმინაციული ქმედებების გატარება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამდენად, სამოქალაქო პროცესში სასამართლო შებოჭილია არამართო მხარეთა სასარჩელო მოთხოვნებისა თუ შესაგებლის ფარგლებით, არამედ მხარეთა მითითებებით, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

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

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის მხრიდან ვერ იქნა დადასტურებული მის მიერ გამოცემული ბრძანების მართლზომიერება და შესაგებელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.13. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის 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. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების



დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტისა, თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების მიხედვით შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულება ეს არის სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობა და მისი მოწესრიგებისას გამოყენებულ უნდა იქნეს სამოქალაქო სამართლის აღიარებული პრინციპები. განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველი გახდა მათ შორის 2011 წლის 1 ოქტომბერს, 2013 წლის 1 აგვისტოს დადებული შრომითი ხელშეკრულებები (უდავოა, რომ 2011 წლის 1 ნოემბრიდან 2013 წლის 1 აგვისტოს ხელშეკრულების გაფორმებამდე **დ. ბ.** საწარმოში მუშაობდა).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-1³ ნაწილი ადგენს, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.



ამავე ნორმის შენიშვნაში აღნიშნულია, რომ ამ მუხლის მე-11 – მე-13 პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის მე-13 პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის მე-13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის მე-13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ.

აღნიშნული მუხლის მე-14 ნაწილით განსაზღვრულია, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები. იგივე ნორმის მე-15 ნაწილის თანახმად კი, ამ მუხლის მე-14 პუნქტის მოქმედება არ ვრცელდება მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.

აღნიშნული ნორმის სამართლებრივი ანალიზიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ შპს „რ. ა.“ ვერ იქნება მიჩნეული იმ სუბიექტად - დამწყებ საწარმოდ, რომლის მიმართაც შეიძლება გავრცელდეს ის 2 წლიანი პერიოდი, რომელსაც კანონი დასაქმებულებთან უვადო ხელშეკრულებების ამოქმედებას უკავშირებს. უდავოა ის გარემოება, რომ შპს „რ. ა.-მ“ შპს „კ.-სგან“ შეიძინა ამ საწარმოს ის აქტივები, რომელიც შპს „კ.-ს“ სს „ე. ი-სგან“ ჰქონდა შეძენილი. უდავოა ის გარემოებაც, რომ დ. ბ.-ს ამ საწარმოსთან ურთიერთობა გრძელდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ და მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მათი საერთო ხანგრძლივობა 30 თვეზე მეტ პერიოდს მოიცავდა, შესაბამისად, კანონის ამოქმედების დროისთვის, ანუ 2014 წლის 4 ივლისისთვის დ. ბ.-სთან მოქმედი შრომითი ხელშეკრულება უკვე უვადოდ დადებულად უნდა ჩათვალილიყო და მისი მოშლისთვის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის სხვა საფუძვლები უნდა გამოყენებულიყო.

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა ასევე, იმ გარემოებაზე, რომ ვინაიდან დ. ბ.-ს პროფკავშირული ორგანიზაციის არჩევითი თანამდებობა ეკავა და მასთან გაფორმებული ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად ითვლებოდა, მისი გათავისუფლებისთვის თანხმობა შპს „რ. ა.-ს“ ამავე საწარმოსთან მოქმედი პროფკავშირული ორგანოსგან უნდა გამოეთხოვა.

„პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონის 23-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, დაუშვებელია დამსაქმებელთა ინიციატივით, შესაბამისი პროფკავშირული ორგანოს წინასწარი თანხმობის გარეშე, ძირითად სამუშაოზე დასაქმებული არჩევითი პროფკავშირული



ორგანოს თავმჯდომარის, წევრის, პროფორგანიზატორისა და პროფკავშირების სამუშაოდან დათხოვნა, სხვა სამუშაოზე გადაყვანა ან დისციპლინარული წესით დასჯა, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

როგორც საქმის მასალებით დასტურდება, ასეთი თანხმობა შპს „რ. ა.-ს“ ამ საწარმოსთან არსებული პროფკავშირული ორგანოდან გამოთხოვილი არ აქვს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დ. ბ. სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაუცველად გათავისუფლდა და, შესაბამისად, მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობები არსებობს.

მოსარჩელის ერთ-ერთი სასარჩელო მოთხოვნაა იძულებით განაცდურის ანაზღაურება. აღნიშნულ მოთხოვნასთან დაკავშირებით, სასამართლომ განმარტა, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მე-7 პუნქტით კონკრეტულად არ არის განსაზღვრული დ. ბ.-ს სახელფასო განაკვეთი. აღნიშნული პუნქტი ადგენს, რომ „დამსაქმებელი“ „დასაქმებულს“ შრომის ანაზღაურების სახით ყოველთვიურად უხდის სარგოს საწარმოს სამტატო განრიგის და მოქმედი დებულებების შესაბამისად“. იმის გათვალისწინებით, რომ დ. ბ.-ს ხელშეკრულება არ შეიცავს კონკრეტულ სახელფასო განაკვეთის ოდენობას, არც მოსარჩელე და არც მოპასუხე არ მიუთითებენ კონკრეტულად ამ განაკვეთს და აცხადებენ, რომ ეს დამოკიდებული იყო დ. ბ.-ს მიერ შესრულებული სამუშაოს ოდენობასა და ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე, რასაც არ ხდის სადავოდ მოპასუხე, სასამართლო მართებულად მიიჩნევს მოპასუხეს იძულებით განაცდურის ანაზღაურება დააკისროს იმ ოდენობით, რასაც ყოველთვიურად იღებდა მოსარჩელე 2013 წლის 1 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულებს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. შესაბამისად დ. ბ.-სთვის მიყენებული ზიანი განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით და იძულებითი განაცდურით.

ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაუქმების საფუძველი არსებობს, ამიტომ სახელფასო დავალიანების და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნა, როგორც ძირითადი მოთხოვნიდან გამომდინარე, დაკმაყოფილებას ექვემდებარება.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძველები

ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველები:



3.1. სასამართლომ არამართებულად ჩათვალა შპს „რ. ა.“ შპს „კ.-ს“ და სს „ე. ი.-ს“ სამართალმემკვიდრედ და უფლებამონაცვლედ (ერთიდაიგივე დამსაქმებლად). ასევე, არამართებულად მიიჩნია, რომ დ. ბ.-სთან უვადო შრომის ხელშეკრულება 2014 წლის 4 ივლისიდან უნდა დადებულიყო. სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ შპს „რ. ა.-მ“ რეგისტრაცია 2011 წლის 19 ივლისს გაიარა, ხოლო მოსარჩელე მასთან შრომით ურთიერთობებში 2011 წლის 1 ოქტომბრიდან იმყოფებოდა. აგრეთვე ის გარემოება, რომ შპს „რ. ა.-მ“ შპს „კ.-საგან“ 2011 წლის 1 ოქტომბერს უძრავ-მოძრავი ქონება, ვალდებულებების გარეშე შეიძინა. აქედან გამომდინარე, დ. ბ.-სთან შრომის ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებულად მიჩნევა, როგორც ფაქტობრივ, ისე სამართლებრივ უსწორობას წარმოადგენს.

3.2. სასამართლომ უსაფუძვლოდ გაიზიარა მოსარჩელის არგუმენტები, რომ ადგილი ჰქონდა დ. ბ.-ს პროფკავშირული ნიშნით დისკრიმინაციას. მოსარჩელემ ვერ წარმოადგინა ვერც ერთი მტკიცებულება იმისა, რომ მან ერთხელ მაინც მიმართა შპს „რ. ა.-ს“ ხელმძღვანელობას მის მიმართ დისკრიმინაციის თაობაზე, რაც აპელანტის აზრით, სრულად აბათილებს მის მიმართ პროფკავშირული ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ ფაქტობრივ გარემოებებს.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

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

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი დასაბუთება

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ საქმეზე პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები სადავო არ არის, შესაბამისად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის კონტექსტში, სააპელაციო პალატის მსჯელობის საგანი ის სამართლებრივი შეფასებაა, რომელიც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გამოტანას დაედო საფუძველად.

სამართლებრივი დასაბუთება



საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. აკრძალულია მონოპოლიური საქმიანობა, გარდა კანონით დაშვებული შემთხვევებისა. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოუდგენელია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებას სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება¹.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით, „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუის სფერო“ (გადაწყვეტილება N2/4-24,28.02.1997)². ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N2/2-389,26.10.2007)³. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება N2/2-389,26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, **განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო**⁴.

პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით **კეთილსინდისიერად სარგებლობა**. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს **ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით** და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს **უფლების ბოროტად გამოყენებას**. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში

სასამართლო განმარტავს, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება შრომითი ურთიერთობის კლასიკური ფორმა არ არის. შრომის კოდექსი იცნობს განსაზღვრული ვადით დადებული

¹ იხ. ი.ბურდული, ე.გოცირიძე და სხვებ. „საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი“, თავი მეორე, თბილისი, 2013, გვ.362-363

² იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები (1996-1997), 2002, გვ.57-58

³ იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები (2006-2007), 2009, გვ.226

⁴ იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები (2006-2007), 2009, გვ.249



შრომის ხელშეკრულების ცნებას, მაგრამ არ განმარტავს მას⁵.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1²-ელი პუნქტის მიხედვით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ამავე მუხლის 1³-ლი პუნქტის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

ნიშანდობლივია გათვალისწინებულ იქნას ის დათქმა, რომელიც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² და მე-2³ პუნქტების ამოქმედებას ეხება, კერძოდ, აღნიშნული დათქმის მიხედვით, **ამ მუხლის 1²-ლი და 1³ -ლი პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე.** მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის

⁵ ამ მხრივ საინტერესოა ვადიანი შრომითი ურთიერთობების შესახებ ევროპის სოციალური პარტნიორების ჩარჩო შეთანხმება - ევროდირექტივა 1999/70/EG, რომელიც ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის დეფინირებას ახდენს. ამით ევროპის სოციალურმა პარტნიორებმა განსაკუთრებული ყურადღება გაამახვილეს განსაზღვრული ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებებზე, აღიარეს, რომ უვადო ხელშეკრულებები დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობების ჩვეული ძირითადი ფორმაა, მაგრამ, მავდროულად, სექტორული, სეზონური, თუ სხვა მოთხოვნების გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობების ვადის განსაზღვრა მხარეთა ინტერესებიდან გამომდინარეობს და კონკრეტული კონტროლის ქვეშ, გამონაკლისის სახით, დაიშვება (იხ. თ.კერესელიძე, შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძველები - სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია, თუ რისკი?, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, გვ.55)



შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი (12.06.2013 N729) გამოქვეყნებისთანავე ამოქმედდა, ხოლო კანონით დადგენილი წესით 2013 წლის 4 ივლისს გამოქვეყნდა⁶.

ამდენად, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1²-ლი პუნქტი **დ. ბ.-ს** მიმართ არ ვრცელდება, რადგან იგი 2013 წლის 4 ივლისიდან დადებულ შრომით ხელშეკრულებებს ეხება. რაც შეეხება ამავე მუხლის 1³-ლი პუნქტს, სასამართლო მიიჩნევს, რომ **დ. ბ. მითითებული პუნქტის რეგულირების რეჟიმში ექცევა**, რადგან იგი მითითებული მუხლით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს აკმაყოფილებს.

საქმის მასალებით დგინდება, რომ **დ. ბ. ერთ სამუშაო ადგილას 2006 წლიდან მუშაობდა.** ნიშანდობლივია, რომ მას 2006 წლიდან შრომის არსებითი პირობები არ შეცვლია, მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელი 2-ჯერ შეიცვალა, კერძოდ კი, 2006 წლიდან 2014 წლის 31 ივლისამდე **დ. ბ. შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე, სს „ე. ი.-ში“, შპს „კ.-ში“ და შპს „რ. ა.-ში“ მუშაობდა.** აღნიშნული ხელშეკრულებების მიხედვით, **დ. ბ.-ს სამუშაო პოზიცია - „ზეინკალი“ იყო. ამ პერიოდისათვის უცვლელი იყო დ. ბ.-ს სამუშაოს პირობები, სამუშაო ადგილი, შრომის ანაზღაურების წესი და ა. შ.** აქვე აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებლების შეცვლა განაპირობა იმ ფაქტმა, რომ შპს „კ.-მ“ „ე. ი.-ს“ აქტივები, ხოლო შპს „რ. ა.-მ“ - შპს „კ.-ს“ აქტივები შეიძინა. ნიშანდობლივია ასევე იმ გარემოებაზე ყურადღების გამახვილება, რომ ყოველმა ახალმა მეწარმე სუბიექტმა გამყიდველისაგან მთელი მატერიალური აქტივები, მათ შორის, უძრავ-მოდრავი ქონება იყიდა და ძველ საწარმოში დასაქმებულებთან ერთად იგივე საქმიანობა გააგრძელა. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მიუხედავად დამსაქმებლის ცვლილებისა, შრომით სამართლებრივი მიზნებისათვის, შპს „რ. ა.“ არ უნდა იქნეს მიჩნეული ახალ დამსაქმებლად. ამგვარი დასკვნის საფუძველს იძლევა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁴-ელი და 1⁵-ელი პუნქტები, რომელთა შესაბამისადაც, **დამწყებ საწარმოდ არ მიიჩნევა და შესაბამისად, ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებული საშეღავათო რეჟიმი არ ვრცელდება იმ მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის საფუძველზეა შექმნილი.** მუხლის ამგვარ ჩანაწერს კი განაპირობებს შრომით სამართალში არსებული პრინციპი, რომლის შესაბამისადაც, **დასაქმებულთან ურთიერთობებში დამსაქმებლის შეცვლა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ არის, ვინაიდან დასაქმებულს, ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვადაში, ხოლო, თუ იგი უვადოდ არის დასაქმებული, უვადოდ, შრომით ურთიერთობაში ყოფნის მართლზომიერი საფუძველი გააჩნია იქამდე, სანამ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ხელშეკრულებით ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძველი არ გამოვლინდება.** აღნიშნულ პრინციპს იზიარებს საქართველოს შრომის კოდექსი. აღნიშნული მსჯელობის ნათელყოფის მიზნებისათვის, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ნ“ ქვეპუნქტზე, რომლის მიხედვითაც, **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის დაწყებაა.** ამდენად, სასამართლო განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სს „ე. ი.-სა“ და შპს „კ.-ს“ ლიკვიდაციას მათ დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ მოყვლია, ვინაიდან აღნიშნულ საწარმოთა ლიკვიდაცია მას შემდეგ მოხდა, რაც ახალმა საწარმომ ძველი საწარმოს აქტივები შეიძინა. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში ჯერ სს „ე. ი.-ს“, ხოლო შემდეგ შპს „კ.-ში“ დასაქმებულებისათვის შპს „რ. ა.“ დამსაქმებლის უფებამონაცვლეა. სწორედ

⁶ სარეგისტრაციო კოდი: 270000000.04.001.016069



აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁴-ელი და 1⁵-ელი პუნქტებისა და ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ნ“ ქვეპუნქტის შინაარსობრივი, ლოგიკური და სისტემური ანალიზიდან.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შპს „რ. ა.“ არ არის ახალშექმნილი საწარმო შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁴-ლი პუნქტის კონტექსტში, შესაბამისად, სს „ე. ი.-სა“ და შპს „კ.-ში“ დასაქმებულებისათვის შპს „რ. ა.“ ძველი დამსაქმებლების უფლებამონაცვლეა, რაც იმას ნიშნავს, რომ მათი შრომის სტაჟი და ნამსახურობის პერიოდი სს „ე. ი.-ში“ დაიწყო და შპს „რ. ა.-ში“ გრძელდება. ამდენად, დ. ბ.-სთან დადებული შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერზე მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად გაგრძელდა და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება. შესაბამისად, დ. ბ. შპს „რ. ა.-ში“ უვადოდ დასაქმებულად მიიჩნევა. აღნიშნული კი ნიშნავს, იმას, რომ მასთან 2013 წლის პირველ აგვისტოს ერთწლიანი ხელშეკრულების გაფორმება კანონსაწინააღმდეგოა.

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელთან უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ყოფნა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას არ გამორიცხავს, თუმცა, ასეთ დროს აუცილებელია ობიექტური საფუძვლის არსებობა, ვინაიდან, საგულისხმოა, რომ ასეთ დროს დასაქმებული უარს ამბობს უვადო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას სოციალური დაცვის მექანიზმებზე, მეტ შრომით-სამართლებრივ გარანტიებზე, მეტ სტაბილურობაზე. ამავდროულად, გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ ვადის განსაზღვრისათვის სახელშეკრულებო შეთანხმება თავისთავად არ არის ობიექტური საფუძველი⁷.

მხარეთა განმარტებით, შპს „რ. ა.-ში“ მომუშავე ყველა დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულებები გაფორმდა, ხოლო ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის ამოწურვის შემდეგ, თითქმის ყველა დასაქმებულთან უვადო შრომითი ხელშეკრულებები დაიდო (იხ. სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 9 ივლისის სხდომის ოქმი). აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ დასაქმებული დ. ბ. ვარაუდობდა, რომ მასთანაც უვადო შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდებოდა.

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 360-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია ხელშეკრულება, რომლითაც მხარეთა შორის დავა ან დაურწმუნებლობა აღმოიფხვრება ურთიერთდათმობის (მორიგების) გზით, თუ ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარე, ეს მორიგება ემყარება სინამდვილის შეუსაბამო გარემოებებს, და დავა ან დაურწმუნებლობა არ წარმოიშობოდა, მხარეებს, რომ საქმის ნამდვილი მდგომარეობა სცოდნოდათ. დაურწმუნებლობას უთანაბრდება, როცა რაიმე მოთხოვნის განხორციელება საეჭვოა.

⁷ თ.კერესელიძე, შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები - სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია, თუ რისკი?, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, გვ.62



მორიგების დანიშნულებაა ძირითადი გარიგების ფარგლებში გაუგებრობების თავიდან აცილება, თუმცა, ამავდროულად, მორიგებას ახასიათებს ის, რომ მხარეები იმავე სამართალურთიერთობის ფარგლებში რჩებიან, არ იცვლება უზრუნველყოფის ღონისძიებები და ა. შ. მორიგების გზით მხოლოდ სამართალურთიერთობის გარკვეული დეტალების დაზუსტება, დაკონკრეტება ხდება. ამიტომაც, მორიგება ხშირად „დამდგენ“, „დამაზუსტებელ“ გარიგებად მიიჩნევენ. სამართლებრივი შედეგების თვალსაზრისით, მორიგებამ გარკვეული პირობის მოდიფიცირება (შეცვლა) შეიძლება გამოიწვიოს, ხოლო რიგ შემთხვევებში, მორიგება მხოლოდ ხელშეკრულების პირობის, სამართალურთიერთობის ამათუბი გარემოების დაზუსტებას ეხება. მორიგება ორმხრივად მავალდებულებელი გარიგებაა, შესაბამისად, სამართალურთიერთობა იმ შეცვლილი, თუ დაზუსტებული გარემოებების ფარგლებში უნდა გაგრძელდეს, რაზეც მხარეები შეთანხმდნენ. მოთხოვნის გამომრიცხავ შეპასუხებას თვით მორიგების მომწესრიგებელი მუხლი შეიცავს, კერძოდ, მორიგებიდან გამომდინარე სამართლებრივი შედეგები არ წარმოიშობა, თუ მორიგება ემყარება სინამდვილის შეუსაბამო გარემოებებს, და დავა ან დაურწმუნებლობა არ წარმოიშობა, მხარეებს, რომ საქმის ნამდვილი მდგომარეობა სცოდნოდათ. სასამართლო განმარტავს, რომ როდესაც სახელშეკრულებო თავისუფლებასა და მისგან წარმოშობილ სამართლებრივ შედეგებზეა საუბარი, უნდა შეფასდეს გამოვლენილი ნების თავისუფლება და ის ფაქტი, რამაც აღნიშნული ნების გამოვლენა განაპირობა. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, იმ კითხვას უნდა გაეცეს პასუხი, თუ რამ განაპირობა ხელშეკრულების მხარის მიერ ნებაყოფლობით მისთვის საუარესო სახელშეკრულებო პირობაზე დათანხმება. მოცემულ შემთხვევაში, დ. ბ. 2013 წლის პირველ აგვისტოს ერთწლიან ვადიან შრომით ხელშეკრულებას ხელს არ მოაწერდა, რომ ცოდნოდა, რომ შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილების შედეგად იგი შპს „რ. ა.-სთან“ უვადო შრომით ხელშეკრულებაში იყო და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემდეგ შპს „რ. ა.“ მასთან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, შრომით ხელშეკრულებას შეწყვეტდა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ დ. ბ. შპს „რ. ა.-სთან“ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁴-ელი და 1⁵-ელი პუნქტების კონტექსტში, უვადო შრომით ხელშეკრულებაში იყო, ხოლო მასსა და შპს „რ. ა.-ს“ შორის 2013 წლის პირველი აგვისტოს გაფორმებული ხელშეკრულება, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 360-ე მუხლის შესაბამისად, კანონსაწინააღმდეგოა. აღნიშნული სამართლებრივი მსჯელობა კი დ. ბ.-ს სამსახურიდან გათავისუფლებისა და მისი სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი საფუძველია.

ამ მიმართებით პალატა მხედველობაში ვერ მიიღებს შპს „რ. ა.-ს“ წარმომადგენლის არგუმენტს მასზედ, რომ ის პოზიცია, რომელზეც დ. ბ. იყო დასაქმებული, გაუქმებულია. აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ შპს „რ. ა.-ს“ მითითებული არგუმენტი ასახული არ აქვს პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილ შესაგებელში. ნიშანდობლივია, რომ აღნიშნული მტკიცებულება 2014 წლის პირველი აგვისტოს მდგომარეობით თარიღდება და მისი წარმოდგენის შესაძლებლობა კანონით დადგენილი წესით პირველი ინსტანციის სასამართლოშიც არსებობდა. უფრო მეტიც, აღნიშნული არგუმენტის თაობაზე არც სააპელაციო საჩივარშია მითითებული. სასამართლო კი ვერ დაეყრდნობა სააპელაციო სასამართლოში წარმოდგენილ მტკიცებულებას, კერძოდ, ცვლილებას შპს „რ. ა.-ს“ საშტატო განრიგში, რომელიც მტკიცებულებად მხარეთა ორმხრივი თანხმობით მხოლოდ იმ მიზნით იქნა დაშვებული, რომ დ. ბ.-ს საშუალო ხელფასი განსაზღვრულიყო. შესაბამისად, აღნიშნული მტკიცებულება მხოლოდ ზეინკლის საშუალო ხელფასის დადგენის მიზნითა და ფარგლებში ფასდება. სხვა გარემოება, ახალი გარემოებაა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლის კონტექსტში და სააპელაციო ინსტანციაში მისი დამადასტურებელი მტკიცებულების საქმეზე



დართვა მხოლოდ იმ შემთხვევაშია შესაძლებელი, თუ იგი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 215-ე და 380-ე მუხლის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს. ამდენად, სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ მითითებული შუამდგომლობა სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში არ გაჟღერებულა. შესაბამისად, სააპელაციო პალატა ვერ შეაფასებს წარმოდგენილ მტკიცებულებას საშტატო ერთეულის გაუქმების ნაწილში. შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ შპს „რ. ა.-ს“ სარემონტო-მექანიკურ საამქროს საშტატო განრიგში ზეინკლის თანამდებობა არსებობს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სასამართლო აქვე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

საქმის მასალებით დასტურდება, რომ დ. ბ. შრომის ანაზღაურებას გამომუშავებისა და თანრიგის შესაბამისად იღებდა. შპს „რ. ა.-ს“ მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულების მიხედვით, ლითონკონსტრუქციების მე-9 თანრიგის ამწყობი ზეინკლის საშუალო ხელფასი 495 ლარია. დ. ბ.-ს მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულების (საბანკო ამონაწერი პირადი ანგარიშიდან) მიხედვით კი, დ. ბ.-ს ბოლო 8 თვის განმავლობაში, ხელფასის სახით, 5 455,71 ლარი აქვს მიღებული, რაც ყოველთვიურად, საშუალოდ, 681 ლარს შეადგენს. სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცებულების ხასიათის გათვალისწინებით, სანდოობისა და სიზუსტის თვალსაზრისით, საბანკო ამონაწერი უფრო სარწმუნოა, ვიდრე დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ცვლილება საშტატო განრიგში, რომელიც ხელფასის ოდენობის განმსაზღვრელ პირდაპირ მტკიცებულებას არ წარმოადგენს. შესაბამისად, სასამართლო, საწინააღმდეგო, გამაქარწყლებელი, მტკიცებულების არარსებობის პირობებში, მიიჩნევს, რომ დ. ბ.-ს საშუალო ხელფასი სამსახურიდან დათხოვნის დროისათვის 681 ლარი იყო.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო



საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა დარჩეს.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის. აპელანტს სახელმწიფო ბაჟი გადავადებული ჰქონდა. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა – არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. შესაბამისად, სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში გადასახდელი ბაჟი დაანგარიშებულ უნდა იქნეს სარჩელის შეტანიდან სააპელაციო საჩივრის წარმოდგენამდე დროის პერიოდისათვის ($681 \times 6 = 4086$), რაც იმას ნიშნავს, რომ სააპელაციო საჩივრისათვის გადასახდელი ბაჟის ოდენობა ($4086 / 100 \times 4 = 163,44$) 163,44 ლარია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით. შესაბამისად, აპელანტი არაქონებრივი დავისათვის სახელმწიფო ბაჟს არ იხდის.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა

1. შპს „რ. ა.-ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 30 დეკემბრის გადაწყვეტილება;
3. შპს „რ. ა.-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 163,44 ლარის გადახდა;
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 გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.



საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ქეთევან მესხიშვილი