



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

12 თებერვალი. 2018 წელი

ქ. ბათუმი

ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე ნუგზარ მგელაძე

სხდომის მდივანი სოფიკო აბაშიძე

მოსარჩელე- თ----- დ-----ძე

წარმომადგენელი - ირ-----ძე

მოპასუხე - შპს „აჭ----- 2--7

წარმომადგენელი: ან-----ძე

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მხარეთა შორის არსებული 2012 წლის 01 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულების 8.5 პუნქტი.

1.2. აღდგენილი იქნეს მოსარჩელე თ----- დ-----ძე შპს „აჭ-----2--7" ტოპოგრაფის თანაშემწის თანამდებობაზე.

1.3. შპს „აჭ-----2--7"-ს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის სახით მოსარჩელე თ----- დ-----ძის სასარგებლოდ თვეში 990 ლარის გადახდა სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

მოსარჩელე თავის მოთხოვნას იმით ასაბუთებს, რომ 2012 წლის სექტემბრიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე განუსაზღვრელი

კადით დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში ტოპოგრაფის თანაშემწის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი თავდაპირველად შეადგენდა თვეში 600 ლარს, 2015 წლიდან ხელფასმა მოიმატა ასი ლარით, ხოლო 2016 წლიდან იღებდა 900 ლარს. 2017 წლიდან ხელფასი განისაზღვრა 990 ლარის ოდენობით. მოპასუხე მხარე ჰიდროელექტროსადგურს აშენებს ხელვაჩაურის რაიონში კი-----ის თემში, სადაც იყო მოსარჩელის სამუშაო ადგილიც. მუშაობის პერიოდში ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოების გარდა ხშირად უწევდა სხვა სამუშაოს გაკეთებაც. ასევე ხშირად მუშაობდა გამოსასვლელ დღეებში ანაზღაურების გარეშე. შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად სამუშაო უნდა დაწყებულიყო 09:00 სთ-ზე, თუმცა 2014 წლიდან უწევდა ერთი საათით ადრე გამოცხადება სამსახურში. გარდა ამისა ასრულებდა ისეთ დავალებებსაც რომელიც არ იყო შეხებაში მის სამუშაოსთან. 2017 წლის 17 ივლისს, სოფელის მოსახლეობა გარკვეული მოთხოვნებით შპს „აჭ-----2--7“-ის მიმართ მართავდა აქციას, რის გამოც დილით 8 საათზე მისულმა სხვა თანამშრომლებთან ერთად ვერ შეძლო სამუშაო ობიექტზე შესვლა, 18 ივლისს კი ცოლის ძმის გარდაცვალებიდან შვიდი დღე იყო გასული და შესაბამისი რელიგიური რიტუალის გამო ვერ გამოცხადდი ობიექტზე, თუმცა იმ დღესაც აქციის მონაწილეებს ბლოკირებული ქონდათ ობიექტი. ამავე დღეს სამსახურის მენეჯმენტიდან დაურეკეს, რომ სამუშაო ობიექტიდან სხვა ობიექტზე გადასატანი იყო შემდგომი აპარატი, და თხოვეს აქციის მონაწილეებს რამდენიმე ხნით მიეცათ საშუალება აპარატურის გამოტანისათვის, რის გამოც მივიდა აქციის მონაწილეებთან და მისი თხოვნით აღნიშნული მართლაც შესრულებული იქნა. მომდევნო დღეს, 19 ივლისს აქციის მსვლელობის დროს სხვა თანამშრომლებთან ერთად მოახდინეს ობიექტიდან წყლის ამოტუმბვა. 2017 წლის 23 ივლისამდე გრძელდებოდა აქცია სამუშაოს მიმდებარე ტერიტორიაზე, რა დროსაც კომპანიის დაცვის თანამშრომლების გარდა არავის უშვებდნენ აქციის მონაწილეები. 2017 წლის

24 ივლისს, როდესაც გამოცხადდა სამუშაოზე დაცვის თანამშრომლებმა აღარ შეუშვა ობიექტზე და განუმარტა, რომ განთავისუფლებული იყო სამსახურიდან. აღნიშნულის შესახებ მოგვიანებით ეცნობა წერილობით, სადაც კომპანიის დირექტორი აღნიშნავს, რომ მათ შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილი იქნა იმის გამო, რომ 2017 წლის 17 ივლისიდან აღარ ცხადდებოდა სამსახურში და მონაწილეობდა კომპანიის საწინააღმდეგოდ გამართულ აქციაში, რაც ჩათვალია შრომითი ხელშეკრულებისა და კანონმდებლობის უხეშ დარღვევად შესაბამისად გაანთავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან.

განმარტავს, რომ ის დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებდა პი-----ლად და არ არსებობდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი, რის გამოც მოითხოვს აღდგენილი იქნას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელი სარჩელს არ ცნობს. მიიჩნევს, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და მოითხოვს მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმას. განმარტავს, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან დათხოვნილი იქნა შრომის დისციპლინის დარღვევისა და კომპანიის საწინააღმდეგო აქციაში მონაწილეობის გამო. შპს „აჭ-----2--7“ ახორციელებს ჰესების მშენებლობის პროექტს ხელვაჩაურის რაიონში და ამ მიმართულებით, აწარმოებს სხვადასხვა სახისა და პროფილის სამუშაოებს, 2017 წლის 17 ივლისიდან ადგილობრივმა მოსახლეობამ გადაკეტა სოფელ მა-----ში , „კომპანიის“ მიერ მშენებარე „კი-----იჰესთან“ მისასვლელი გზა და შედეგად, გართულდა და ზოგიერთ შემთხვევაში, შეუძლებელი გახდა „კომპანიის“ თანამშრომლების მიერ უშუალოდ კი-----ი ჰესის ძირითადი შენობის სამშენებლო ობიექტზე შესვლა და ხსენებული ნაგებობის სამშენებლო სამუშაოების განხორციელება. თუმცა, პარალელურ რეჟიმში და

შეუჩერებლად, „კომპანია“ მაინც განაგრძობდა მუშაობას, როგორც „კომპანიის“ ოფისში, ასევე პროექტის განვითარების არეალში, რაც ასეულობით ჰექტარს შეადგენს. შესაბამისად, „კომპანიის“ თანამშრომლები განაგრძობდნენ მათზე დაკისრებული მოვალეობის შესრულებას, სხვადასხვა მიმართულებით. მოსარჩელე თ----- დ-----ძე განსხვავებით სხვა თანამშრომლებისაგან, არ გამოცხადდა „კომპანიის“ ოფისში სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლის მითითებების განხორციელებისთვის. უფრო მეტიც, იგი თვითონ მონაწილეობდა ხსენებულ უკანონო აქციაში, რაც აღბეჭდილია კიდევ „კომპანიის“ სხვა თანამშრომლების მიერ აქციის ამსახველ ვიდეო ფირზე. შესაბამისად არსებობდა გათავისუფლების სრული საფუძველი და სარჩელის მოთხოვნები არცერთ ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2012 წლის 1 სექტემბრიდან მოსარჩელე თ----- დ-----ძესა და მოპასუხე შპს „აჭ-----2--7“-ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც თ----- დ-----ძე დასაქმდა შპს „აჭ-----2--7“-ში ტოპოგრაფის თანაშემწის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულება დაიდო განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

__შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.15-36)

3.1.2. **ხელშეკრულებიდან გამომდინარე** მოსარჩელე ხელფასის სახით მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი თავდაპირველად შეადგენდა თვეში 600 ლარს, 2015 წლიდან ხელფასმა მოიმატა ასი ლარით, ხოლო 2016 წლიდან იღებდა 900 ლარს. 2017 წლიდან ხელფასი განისაზღვრა 990 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

__ მხარეთა განმარტებები.

__ ბანკის ამონაწერი.

3.1.3. 2017 წლის 21 ივლისის შპს „აჭ-----2--7“ დირექტორის ჩა----- უ-----ს მიერ თ----- დ-----ძეს გაეგზავნა შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომლითაც თ----- დ-----ძეს ეცნობა, რომ საქართველოს კანონმდებლობისა და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეში დარღვევისათვის, რაც გამოიხატა საპატიო მიზეზისა და კომპანიისათვის შეტყობინების გარეშე 2017 წლის 17 ივლისიდან არ ცხადდებოდა სამსახურში, ასევე უშუალო მონაწილეობას ღებულობდა კომპანიის საწინააღმდეგო საპროტესტო აქციაში, მათ შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება ჩაითვლება შეწყვეტილად 2017 წლის 17 ივლისიდან საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის თანახმად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

_ 2017 წლის 21 ივლისის შპს „აჭ-----2--7“ დირექტორის წერილი.

3.1.4. თ----- დ-----ძემ მიიჩნია, რომ ის სამსახურიდან გათავისუფლებულია საფუძვლის გარეშე. მიიჩნია, რომ უკანონო გათავისუფლებით დაირღვა მისი შრომითი უფლებები, რის გამოც სარჩელი აღძრა და მოითხოვა აღდგენილი იქნას შპს „აჭ-----2--7“ - ის ტოპოგრაფის თანაშემწის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

_ სასარჩელო განცხადება

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებისათვის სადავოა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად დასახელებული ფაქტობრივი

გარემოება. მოსარჩელე განმარტავს, რომ ის 2017 წლის ივლისის თვეში დილით რვა საათზე გამოცხადდა სამსახურში, მაგრამ კომპანიის ტერიტორიაზე ვერ შევიდა იმის გამო, რომ სოფლის მოსახლეობა აწყობდა აქციას და გადაკეტილი ჰქონდათ შესასვლელი. 18 ივლისს გამოუცხადებლობის მიზეზად ასახელებს ახლობლის გარდაცვალებას და მის უოფნას გარდაცვლილის რელიგიური რიტუალის შესასრულებლად. მოსარჩელე აცხადებს, რომ აქციის პერიოდში თავისი პირადი ავტორიტეტის გამოყენებით დაეხმარა კომპანიას შესადუღებელი აპარატისა და სხვა ნივთების გამოსატანად, და აქციის მონაწილეებთან ერთად სწორედ ამ მიზეზით იმყოფებოდა.

მოპასუხე მხარე საპირისპიროს ამტკიცებს და განმარტავს, რომ თ----- დ-----ემ უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულება, 17 ივლისიდან რამდენიმე დღე არ გამოცხადდა სამსახურში, მონაწილეობას ღებულობდა სოფლის მოსახლეობის მიერ კომპანიის წინააღმდეგ გამართულ აქციაში, რაც წარმოადგენს უხეშ დარღვევას და საფუძველია პირის სამსახურიდან გათავისუფლებისა.

ფაქტობრივად საქმეში მონაწილე ორივე მხარე იძლევა ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებას. თუ ერთი ამტკიცებს სამსახურეობრივი ვალდებულების რამდენიმე დღით შეუსრულებლობას საპატიო მიზეზით, მეორე მხარე უარყოფს მას. მათი განმარტებები გამორიცხავენ ერთმანეთის არგუმენტებს. სასამართლო ორივე მხარის განმარტებას აფასებს თანაბარი მნიშვნელობის მტკიცებულებად. საბოლოოდ გაიზიარებს მხოლოდ იმ მხარის განმარტებას, ვინც მტკიცებულებებით დაადასტურებს თავის არგუმენტებს.

მხარეთა არგუმენტების დამტკიცება დასაშვებია დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე შეკრებილი მტკიცებულებებით.

სასამართლო მხარეთა ყურადღებას მიაქცევს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირობაზე, რომლის მიხედვითაც 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 თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სასამართლო განმარტავს, რომ სსკ-ს მე-4 მუხლი წარმოადგენს დისპოზიციურობის გამოვლენის პრინციპის ამსახველს. ამ პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა. მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრადაა გადანაწილებული, მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ამა თუ იმ ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად. მხარეები ვალდებული არიან თვითონ განსაზღვრონ თუ რომელი ფაქტობრივი გარემოება რა მტკიცებულებებით დაამტკიცონ. გარდა იმისა, რომ მხარეებმა თვითონ უნდა განსაზღვრონ, რომელი ფაქტობრივი გარემოება, რომელი მტკიცებულებით დაადასტურონ, ამასთანავე საქართველოს სსკ-ის 102-ე მუხლმა მხარეები დაავალდებულება, რომ თითოეულმა მხარემ თვითონ დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს. ანუ თვითონ უნდა წარმოადგინოს სარჩელში ან შესაგებელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების დამამტკიცებელი მტკიცებულებები.

ამასთანავე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის სამართლებრივ ურთიერთობებში დამსაქმებელი წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო

მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის წესებზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელმა, პირის სამუშაოდან გათავისუფლების დროს უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის დარღვევები და გადაცდომები, რომელიც ჩაიდინა დასაქმებულმა; მან უნდა წარმოადგინოს კონკრეტული დოკუმენტაცია, რომლითაც დადასტურდება დასაქმებულის მიერ არასათანადოდ შესრულებული სამუშაო, ან ვალდებულების უხეში დარღვევა.

მოპასუხის წარმომადგენელმა თავისი არგუმენტების გასამყარებლად გარდა თავის ახსნა განმარტებისა, წარმოადგინა მტკიცებულები: ფოტოსურათები და ვიდეოკასეტა, სადაც ჩანს რომ თ----- დ-----მე 2017 წლის 22 ივლისს სოფლის მოსახლეობასთან ერთად დაახლოებით სამი საათის განმავლობაში იმყოფება შპს „აჭ-----2--7“ ტერიტორიაზე შესასვლელ ჭიშკართან. ასევე ჩანს, რომ 18 ივლისს რამდენიმე წუთით შევიდა კომპანიის ტერიტორიაზე. მოპასუხე მხარის ინიციატივით დაკითხული იქნა კომპანიის მენეჯერი ი----- ხო-----უ,

რომელმაც აჩვენა, რომ იმ პერიოდში, როცა სოფლის მოსახლეობა კომპანიის წინააღმდეგ აწყობდა აქციას და არ აძლევდა სამუშაოების გაგრძელების საშუალებას, სამუშაოზე არ ცხადდებოდა თ-----დ-----ძეც. სამუშაოები ძირითადად შეჩერებული იყო, თუმცა ცალკეულ უბნებზე გარკვეული სამუშაოები სრულდებოდა. საჭირო იყო კომპანიის ტერიტორიიდან შესადუღებელი აპარატისა და კომპიუტერის გამოტანა, რის გამოც 18 ივლისს დაურეკა თ-----დ-----ძეს და თხოვა დახმარება, რომელიც მოვიდა აქციის მონაწილეებთან და მოელაპარაკა საჭირო ნივთების გატანაზე. ამის მიუხედავად, ის სამუშაოზე არ გამოცხადებულა, სხვა თანამშრომლებმა შენიშნეს, რომ იმყოფებოდა სოფლის მოსახლეობასთან ერთად აქციაზე, რის გამოც გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან.

მოსარჩელე მხარის ინიციატივით დაკითხულმა მოწმეებმა ახ-----ემ და მე-----დ-----ძემ სასამართლო სხდომაზე აჩვენეს, რომ თ-----დ-----ძე არ მონაწილეობდა შპს „აჭ-----2--7“-ის წინააღმდეგ აქციაში. ისინი მორიგეობით იკრიბებოდნენ კომპანიის შესასვლელთან და თ-----დ-----ძის თხოვნით, რომელიც სოფელში სარგებლობს მაღალი ავტორიტეტით, რამდენჯერმე შეუშვეს თანამშრომლები, გამოატანინეს ინსტრუმენტები და ხელი შეუწყეს, რომ არ მომხდარიყო კომპანიის საქმიანობის სრული შეჩერება. თ-----დ-----ძე არ ყოფილა აქციის ინიციატორი და აქტიური მონაწილე, იგი რამდენჯერმე მივიდა სოფლის მოსახლეობასთან კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე.

მხარეთა განმარტებებისა და საქმეზე წარმოდგენილ მტკიცებულებათა შეფასებით სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე მხარემ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რისი დასაბუთებაც ჩამოყალიბებული იქნება გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა განმარტებები
- მოწმეთა ჩვენებები
- ფოტო და ვიდეო მასალა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს მთლიანად.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს კონსტიტუცია
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.
- საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 თანახმადაც, 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.

6.2. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მიხედვით, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. აკრძალულია მონოპოლიური

საქმიანობა, გარდა კანონით დაშვებული შემთხვევებისა. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს, მათ შორის სასამართლოს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები. კონსტიტუციით დაცულია არა მარტო უფლება პირმა აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დათმოს ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

6.3. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში

დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამდენად შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ინტერესები.

ამავე კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული“.

6.5. დადგენილია და მხარეები არ დაობენ მასზედ, რომ 2012 წლის 1 სექტემბრიდან მოსარჩელე თ----- დ-----ძესა და მოპასუხე შპს „აჭ-----2--7“-ს შორის განუსაზღვრელი ვადით დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც თ----- დ-----ძე დასაქმდა შპს „აჭ-----2--7“-ში ტოპოგრაფის თანაშემწის თანამდებობაზე. ხელშეკრულებით განისაზღვრა, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობა წარმოშობილად ჩაითვლებოდა ხელშეკრულებაზე ხელისმოწერის მომენტიდან. ხელშეკრულებით განისაზღვრა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებიც, რომელთაგან 8.5 პუნქტი დამსაქმებელს ანიჭებდა უფლებამოსილებას ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ყოველგვარი მიზეზის მოყვანის გარეშე.

2017 წლის 21 ივლისს შპს „აჭ-----2--7“ დირექტორის ჩა----- უ-----ს მიერ თ----- დ-----ძეს გაეგზავნა შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომლითაც ეცნობა, მათ შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილია 2017 წლის 17 ივლისიდან საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის თანახმად.

6.6. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ამავე მუხლის მეორე ნაწილით „ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

სასამართლო განმარტავს რომ შრომის უფლება კონსტიტუციური უფლებაა. თავისუფალ შრომას იცავს კანონი. კანონის წინაშე დამსაქმებელი და დასაქმებული თანასწორნი არიან. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კანონიერი საფუძველის გარეშე ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული გათავისუფლოს სამსახურიდან. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის საფუძველია. მასში მოიაზრება დასაქმებულის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. თვითონ კანონი - შრომის კოდექსი არ განმარტავს თუ რა ქმედება შეიძლება ჩაითვალოს სამსახურეობრივი ვალდებულების უხეშ დარღვევად. კანონი მიუთითებს რომ უნდა დგინდებოდეს დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ანუ შინაგანაწესით უნდა იყოს განსაზღვრული რა პერიოდით გაცდენა ან სხვაგვარი ქმედება წარმოადგენს უხეშ დარღვევას, რაც შეიძლება გახდეს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. მოპასუხე მიუთითებს, რომ თ----- დ-----ძე არ ცხადდებოდა სამსახურში და

მონაწილეობას ღებულობდა კომპანიის წინააღმდეგ გამართულ აქციაში, რასაც მიიჩნევს საქართველოს კანონმდებლობითა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევად. ხელშეკრულებაში კონკრეტულად არ განსაზღვრულია რომ კომპანიის წინააღმდეგ გამართულ აქციაში მონაწილეობა წარმოადგენს გათავისუფლების საფუძველს. მოპასუხე კატეგორიულად უარყოფს აქციაში მონაწილეობას, ამასთანავე დგინდება რომ 17 ივლისს თ----- დ-----ძე 17 ივლისს არ იმყოფებოდა აქციაზე და საწინააღმდეგო მტკიცებულება მოპასუხეს არ წარმოუდგენია. ყურადღება უნდა მიექცეს იმ გარემოებასაც, რომ მოსარჩელე პირველად 17 ივლისს არ გამოცხადდა სამსახურში და იმავე დღეს შეუწყვიტა დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულება, მას ამის შესახებ წერილი გაეგზავნა 21 ივლისს და ის გარემოება, რომ თ----- დ-----ძე 22 ივლისს რამდენიმე საათით ფიქსირდება აქციის მონაწილეობთან ერთად, არ არის მნიშვნელოვანი მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის.

6.7. შრომითი ხელშეკრულების 8.5 პუნქტით განსაზღვრული პირობა, რომელიც დამსაქმებელს ანიჭებდა უფლებამოსილებას ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ყოველგვარი მიზეზის მოყვანის გარეშე, ვერ იქნება გათავისუფლების საფუძველი, რადგან ის ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. დასახელებულ გარემოებათა გათვალისწინებით სასამართლო არ იზიარებს მოპასუხის წარმომადგენლის მტკიცებას, რომ თ----- დ-----ძის სამსახურიდან გათავისუფლებისათვის არსებობდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებული ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის საფუძველი.

თ----- დ-----ძის სამუშაოდან გათავისუფლება ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ ადამიანის ძირითად უფლებებსა და თავისუფლებებს. საფუძვლის გარეშე მისი გათავისუფლებით დაირღვა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის თანასწორობის უფლება, ასევე

გამოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა საწინააღმდეგოდ, რის გამოც იგი ბათილად უნდა გამოცხადდეს.

6.8. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილით 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილით რეალიზებულია სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენა. თუ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა და სასამართლომ გააბათილა კანონდარღვევით მიღებული ბრძანება, მაშინ დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება უკანონოდ გათავისუფლებული პირი აღადგინოს პირვანდელ სამუშაო ადგილას. მისი სამუშაოზე აღდგენა უნდა მოხდეს სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე ცივილური წესით, ურთიერთ პატივისცემისა და კანონის უზენაესობის დაცვით. იმის გამო, რომ სასამართლომ უკანონოდ მიიჩნია თ-----დ-----ძის სამსახურიდან გათავისუფლება, მას უნდა მოჰყვეს მისი სამუშაოზე აღდგენა.

6.9. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილით „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა 2017 წლის 17 ივლისს. მას შემდეგ მოსარჩელე აღარ ასრულებს

შრომით ვალდებულებებს და შესაბამისად კელარ ღებულობს ანაზღაურებას. მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა მოპასუხის მართლსაწინააღმდეგო ბრალეული ქმედებით. სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლება შეფასებული უნდა იქნას მართლსაწინააღმდეგო ბრალეული ქმედებად, რის გამოც მოპასუხე უნდა დავალდებულდეს გათავისუფლებიდან, ანუ 2017 წლის 17 ივლისიდან თ----- დ-----ძეს გადაუხადოს განსაზღვრული ხელფასი, თვეში 990 ლარის ოდენობით.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, არაქონებრივ დავაზე ბაჟის ოდენობაა 100 ლარი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველის ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც, ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

სარჩელი დაკმაყოფილდა მთლიანად, ამიტომ სახ. ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით უნდა დაეკისროს მოპასუხეს.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელზე უზრუნველყოფის ღონისძიება არ ყოფილა გამოყენებული.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 243-244-ე, 247-249-ე, 257-258-ე მუხლებით,

გადაწყვიტა

1. თ----- დ-----ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს მთლიანად.

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მხარეთა შორის არსებული 2012 წლის 01 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულების 8.5 პუნქტი.

1.2. აღდგენილი იქნეს მოსარჩელე თ---- დ-----ძე შპს „აჭ-----2--7“ ტოპოგრაფის თანაშემწის თანამდებობაზე.

1.3. შპს „აჭ-----2--7“-ს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის სახით მოსარჩელე თ---- დ-----ძის სასარგებლოდ თვეში 990 ლარის გადახდა სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

2. შპს „აჭ-----2--7“-ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტებით გათვალისწინებული წესების დაცვით ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს (მისამართი: ქ.ბათუმი, ფრიდონ ხალვაშის გამზირი N358) მეშვეობით.

4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ხელვაჩაურის რაიონულ სასამართლოში (მისამართი: ქ.ბათუმი, ფრიდონ ხალვაშის გამზირი N358) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ნუგზარ მგელაძე