



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

11 ივნისი, 2018 წელი
ბათუმი

ქ.

შესავალი ნაწილი

**ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე - დავით გელაშვილი
სხდომის მდივანი - ნაირა აბაშიძე**

მოსარჩელე - ზ-----ე

წარმომადგენელი - ხ-----ე

თ-----ი

მოპასუხე - ა(-----ი

წარმომადგენელი - ი-----ი

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ა(-----ის 2017 წლის 01 სექტემბრის ბრძანება #119 ზ-----ის ზედამხედველობის სპეციალისტად გადაყვანის შესახებ.

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(-----ის 2017 წლის 14 აგვისტოს ბრძანება #116 ზ-----ის გაფრთხილების შესახებ.

1.3. ზ-----ე აღდგენილი იქნეს სამსახურში დირექტორის მოადგილედ.

1.4. ა(-----ს დაეკისროს ზ-----ის

სასარგებლოდ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 2017 წლის 1 სექტემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდური თანამდებობრივი სარგოს - თვეში (ხელზე ალებით) 400 ლარის ოდენობით.

1.5. გადაწყვეტილება მიქცეული იქნეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

მოსარჩელე სარჩელს ასაბუთებს შემდეგი არგუმენტებით:

ზ-----ე 2016 წლის 1 სექტემბრის ბრძანებით დაინიშნა ა(-----ის დირექტორის მოადგილედ 1 წლის გამოსაცდელი ვადით. შრომის კოდექსის შესაბამისად დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით შრომის ხელშეკრულების გაფორმება შეიძლება მხოლოდ 6 თვემდე. ვალდებულებებს ასრულებდა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად, მისი კვალიფიკაცია, პრაქტიკული გამოცდილება და უნარ-ჩვევები სრულად შეესაბამებოდა დაკავებულ თანამდებობას. 2017 წლის 14 აგვისტოს გამოიცა მისი გაფრთხილების შესახებ ბრძანება #116, სადაც მიეთითა, რომ გამოსაცდელი ვადის პერიოდში მისი პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამებოდა დაკავებულ თანამდებობას, რაც მისთვის გასაკვირი აღმოჩნდა, ვინაიდან არ დაურღვევია შეთანხმებული პირობები და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მის მოვალეობებს, არაერთხელ მიმართა სერვისების ცენტრის დირექტორს განემარტათ თუ რაში გამოიხატა მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან, თუმცა პასუხი არ გაუციათ და დღემდე გაურკვეველია თუ რის საფუძველზე გამოსცეს ბრძანება გაფრთხილების თაობაზე. ამავე დროს ბრძანება მისი გაფრთხილების შესახებ გამოიცა 2017 წლის 14 აგვისტოს, მაშინ როდესაც კანონით განსაზღვრული 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადა იყო გასული.

2017 წლის პირველ სექტემბერს ა(-----ის დირექტორის მიერ გამოიცა ბრძანება #119 მისი ზედამხედველობის სპეციალისტად გადაყვანის შესახებ სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, თუმცა მის სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა ჯეროვნად, დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანება ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობას. შრომის კოდექსი არ შეიცავს დათქმას, რომ დასაქმებული პირი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო შეიძლება გადაყვანილი იქნეს სხვა უფრო დაბალი რანგის თანამდებობაზე, რის გამოც გამოცემული ბრძანება არის უკანონო, ვინაიდან მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა არ შეიძლება გახდეს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი, რის გამოც ბრძანება ეწინააღმდეგება კანონს და უნდა გაუქმდეს.

სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელე მხარემ დაადასტურა სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და განმარტეს, რომ ბრძანება #116

ეწინააღმდეგება ბრძანება #119-ს, ვინაიდან პირველში მითითებულია, რომ ზ-----ის პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას, ხოლო მეორეში მითითებულია, რომ იგი არაჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას. გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ მასთან გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა. არ არსებობს არცერთი ფაქტი თუ რაში გამოიხატა ზ-----ის მიერ დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება. არ ჩატარებულა მისი გაფრთხილების თაობაზე დისციპლინური წარმოება, სადაც ზ-----ეს მიეცემოდა შესაძლებლობა ჩამოეყალიბებინა მისი პოზიციები, რაც აღძრავს ეჭვს რომ ეს ბრძანებები მოგვიანებით გამოიცა. ზ-----ეს გადაეცა ა(-----ის ოქმები, რაც მას არ ჩაბარებია კანონით დადგენილი წესდით და ხელს აწერენ ისეთი პირები ვინც არ არიან გადაწყვეტილებაუნარიანი პირები. 1 სექტემბერს გამოიცა ბრძანება #119, რაც მას ჩაბარდა 20 სექტემბერს #116 ბრძანებასთან ერთად, ხოლო ოქმები გაფრთხილების შესახებ მას გაუგზავნეს ფოსტით 2017 წლის 6 ნოემბერს, მას შემდეგ, რაც მის მიერ სარჩელი იქნა შეტანილი. არანაირი სიტყვიერი გაფრთხილება მის მიმართ არ ყოფილა. მათ ვერ წარმოადგინეს ვერცერთი მტკიცებულება რამდენად მართლზომიერი იყო მათ მიერ გამოყენებული დისციპლინური ზომა. გაფრთხილების ბრძანება არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს #119-ე ბრძანებას ვინაიდან ის მას არ ჩაბარებია სათანადო წესით.

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხე მხარემ წარმოადგინა შესაგებელი, სადაც სარჩელი არ ცნო შემდეგ გარემოებებზე მითითებით: ზ-----ე არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რაც დასტურდება იმით, რომ მას არ გაუსაჩივრებია 2017 წლის 14 აგვისტოს #116-ე ბრძანება გაფრთხილების შესახებ. ზ-----ეს არ წარუდგენია არავითარი მოთხოვნა განმარტების მისაღებად. შრომის კოდექსით არ არის აკრძალული მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულების მიუხედავად დამსაქმებელმა გამოიყენოს კეთილი ნება და მიუხედავად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლისა დატოვოს სამსახურში ესა თუ ის პირი.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე მხარის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ ზ-----ის მხრიდან ჰქონდა ადგილი სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევებს და არაორგანიზებულ მოქმედებებს, უნდა ეკონტროლებინა საწვავი, რაც მას არ გაუკეთებია და არ უწარმოებია დოკუმენტები და მონიტორინგი. იგი არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რის გამოც გამოიჩინეს კეთილი ნება და გადაიყვანეს მეორე რანგის თანამდებობაზე. გაფრთხილებები მართალია გვიან არის გაგზავნილი, მაგრამ ზ-----ემ იცოდა ამის შესახებ, ვინაიდან იყო მის მიმართ ზეპირი გაფრთხილებებიც.

3.1. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. ზ-----ე 2016 წლის 01 სექტემბრის ა(-----ის დირექტორის #53-ე ბრძანებით 2016 წლის 1 სექტემბრიდან დაინიშნა ა(-----ის დირექტორის მოადგილედ 1 წლის გამოსაცდელი ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი (ს.ფ. 1-17),
- მხარეთა განმარტებები (სხდომის ოქმი)
- 2016 წლის 01 სექტემბრის #53 ბრძანება (ს.ფ. 20)

3.1.2. 2017 წლის 14 აგვისტოს ა(-----ის დირექტორმა გამოსცა #116 ბრძანება დირექტორის მოადგილის ზ-----ის მიმართ შინაგანაწესის დარღვევის გამო, ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის ზომად ზ-----ის გაფრთხილების შესახებ, რაც გამოიხატა გამოსაცდელი ვადის პერიოდში მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების და პირადი თვისებების შეუსაბამობაში დაკავებულ თანამდებობასთან.

დადგენილია, რომ აღნიშნული ბრძანება ზ-----ეს ჩაბარდა 2017 წლის 20 სექტემბერს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი (ს.ფ. 1-17),
- მხარეთა განმარტებები (სხდომის ოქმი)
- 2017 წლის 14 აგვისტოს #116 ბრძანება (ს.ფ. 19)

3.1.3. 2017 წლის 01 სექტემბერს ა(-----ის დირექტორმა გამოსცა #119 ბრძანება - 2017 წლის 1 სექტემბრიდან ზ-----ის ა(-----ის სპეციალისტად გადაყვანის შესახებ გამოსაცდელ ვადაში სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო.

დადგენილია, რომ მითითებული ბრძანება ზ-----ეს ჩაბარდა 2017 წლის 20 სექტემბერს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი (ს.ფ. 1-17),
- მხარეთა განმარტებები (სხდომის ოქმი)
- 2017 წლის 01 სექტემბრის #119 ბრძანება (ს.ფ. 18)

3.1.6. 2017 წლის 08 აგვისტოს და 14 აგვისტოს, ა(-----
--ის კრების ოქმებით დირექტორის მოადგილეს ზ-----ეს მიეცა სიტყვიერი
გაფრთხილება.

დადგენილია, რომ აღნიშნული ოქმები ზ-----ეს გადაეცა 2017 წლის 6
ნოემბერს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტებები
- 2017 წლის 08 აგვისტოს და 14 აგვისტოს ოქმები.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილად მიჩნეულ
გარემოებებს, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან
დათხოვნილია კანონის მოთხოვნათა დარღვევით, რის გამოც სარჩელი
გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმების,
სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე,
საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

- საქართველოს კონსტიტუცია.
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.
- შრომის კოდექსი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით „შრომა თავისუფალია.
შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და
უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით“.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის 1-3-3 ნაწილით:

1. „ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის
სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის
უფლება.

2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.

3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები”.

6.2. როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადეკვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას.

6.4. საქართველოში, შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილით:

1. „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით”.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ, დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება, ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული თანამდებობრივი უფლებამოსილების შესრულება. ანუ მას უნდა შეესრულებინათ დაკისრებული ფუნქცია და მიეღო შესაბამისი

ანაზღაურება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები.

6.5. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით შრომითი ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. 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.

შრომის კოდექსის მე-9 მუხლით - შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

მტკიცებულებათა ანალიზით დადგენილია, რომ მოსარჩელე ზ-----ე ა(-----
-----ის დირექტორის 2016 წლის 01 სექტემბრის #53
ბრძანებით 2016 წლის 1 სექტემბრიდან დაინიშნა ა(-----
-----ის დირექტორის მოადგილედ 1 წლის გამოსაცდელი ვადით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლით იმპერატიულადაა დადგენილი,

რომ დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. ზემოთ მითითებულ ბრძანებაში მიეთითა გამოსაცდელი ვადა 1 წელი, რაც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მოთხოვნებს და შესაბამისად ზ-----ესთან დადებული იქნა შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი 6 თვის ვადით, ხოლო ამ ვადის გასვლის შემდეგ მასთან გაგრძელდა უვადო შრომითი ურთიერთობა.

დადგენილია, რომ ა(-----ის დირექტორის 2017 წლის 01 სექტემბრის #119 ბრძანებით ზ-----ე 2017 წლის 1 სექტემბრიდან გადაყვანილი იქნა ა(-----ის სპეციალისტად ზედამხედველობის დარგში, რითაც ფაქტობრივად შეწყვეტილი იქნა მასთან მანამდე არსებული შრომითი ურთიერთობა, რომლის საფუძვლად მიეთითა გამოსაცდელ ვადაში სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება და ა(-----ის დირექტორის 2017 წლის 14 აგვისტოს #116 ბრძანება - ზ-----ის მიერ გამოსაცდელი ვადის პერიოდში მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების და პირადი თვისებების შეუსაბამობის გამო დაკავებულ თანამდებობასთან - ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის ზომად გაფრთხილების შესახებ.

სსსკ-ის 102-ე მუხლის შესაბამისად, 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 მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

ამავე კოდექსის 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.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ზ-----ე თანამდებობაზე დაინიშნა 2016 წლის 1 სექტემბერს გამოსაცდელი 6 თვიანი ვადით. გამოსაცდელ ვადაში მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რაიმე სახე არ გამოყენებულა. 2017 წლის 14 აგვისტოს ბრძანება #116 ზ-----ეს გაეცნო 2017 წლის 20 სექტემბერს, ა(-----ის 2017 წლის 08 აგვისტოს და 14 აგვისტოს კრების ოქმების შესახებ ზ-----ისთვის უცნობი იყო და ოქმები მას გადეცა 2017 წლის 6 ნოემბერს. მოპასუხე მხარემ ვერ შეძლო გარდა ახსნა-განმარტებისა სხვა მტკიცებულებებით დაედასტურებინა

ზ-----ის მხრიდან, რაში გამოიხატა მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების და პირადი თვისებების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან. მოწმე ზ-----მ დაადასტურა, რომ ზ-----ე ახორციელებდა საწვავის კონტროლს და ინიშნავდა კილომეტრაჟის მაჩვენებელს.

შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ ა(-----ის დირექტორის 2017 წლის 14 აგვისტოს ბრძანება #116 უკანონოა და უნდა გაუქმდეს.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოპასუხის განმარტებით და 2017 წლის #119-ე ბრძანებით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება.

აღნიშნულ ბრძანებაში არაა მითითებული შრომის კოდექსის ნორმა, თუ რომელი საფუძველით მოხდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. მითითებულია 2017 წლის 14 აგვისტოს ბრძანება, თუმცა, როგორც ზემოთ განიმარტა ზ-----ისთვის 2016 წლის 14 აგვისტოს ბრძანება უცნობი იყო. გარდა ამისა აქტი არ შეიცავს დასაბუთებას.

6.6. 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. სამსახურიდან გათავისუფლებისათვის აუცილებელია არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში ამომწურავადაა ჩამოთვლილი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები. ბრძანება #119-ში მითითებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებას მითითებული ნორმა არ იცნობს.

6.7. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი დავა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთის მხრივ დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება და მეორეს მხრივ დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობის დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეიქმნას გარკვეული რისკები.

სასამართლო განმარტავს, რომ საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში. დასახელებული ნიშნავს, მას, რომ 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის არსებობა არ ნიშნავს დასაქმებული პირის სამსახურიდან უპირობოდ გათავისუფლების გონივრულობას. მაგალითად: ხელშეკრულების მოქმედების გასვლა, არ ნიშნავს შრომითი ურთიერთობის უპირობო შეწყვეტას, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა არ ნიშნავს შრომითი ურთიერთობის უპირობო შეწყვეტას. ბუნებრივია ეს საფუძვლები სხვა საფუძვლებთან ერთად ქმნის გათავისუფლებს წინაპირობას, მაგრამ თუ დამსაქმებელს სჭირდება და დასაქმებულსაც სჭირდება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება, ან კიდევ თუ დარღვევა არ არის არსებითი და საწარმოს ზიანი არ მიდგომია, ეს საფუძვლები ბუნებრივია არ უნდა გახდეს სამსახურიდან დათხოვნის უპირობო წინაპირობა. ანალოგიური პრინციპი უნდა იქნას გამოყენებული **ზ-----ის** მიმართაც, თუ ის კეთილსინდისიერად მუშაობს და დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებს.

დადგენილია, რომ არ არსებობს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით დადგენილი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა საფუძვლები.

სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის მიერ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

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. გათავისუფლებული პირის სამუშაოზე აღდგენა უნდა მოხდეს სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე ცივილური წესით, ურთიერთ პატივისცემისა და კანონის უზენაესობის დაცვით. გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილების გაუქმებას, უნდა მოჰყვეს დასაქმებული პირის სამუშაოზე აღდგენა.

6.9. მოსარჩელე მოითხოვს იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციით, «ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ» საერთაშორისო პაქტის მე-7 და «ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის» 23-ე მუხლით უზრუნველყოფილი და აღიარებულია შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლება. დასაქმებულს ხელფასი ეძლევა სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე. აღნიშნული მუხლიდან გამომდინარე, განსაზღვრულია დასაქმებულისათვის ხელფასის გაცემის პერიოდი, რაც მოიცავს დროს - სამსახურში მიღებიდან გათავისუფლებამდე.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა 2017 წლის 01 სექტემბერს. მას შემდეგ მოსარჩელე აღარ ასრულებს შრომით ვალდებულებებს და შესაბამისად ვეღარ ღებულობს ანაზღაურებას. საქმის განხილვით დადგინდა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა მოპასუხის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, რის გამოც მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი, უკანონო გათავისუფლებით დაკარგული ანაზღაურება.

7. გადაწყვეტილების აღსრულების წესი

მოსარჩელემ იშუამდგომლა მიღებული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის თაობაზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები მუშაკისათვის არაუმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ, ხოლო იმავე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ამგვარი შესაძლებლობა დადგენილია უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი

მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში არსებობს შუამდგომლობის ნაწილობრივ დაკმაყოფილებისა და ზ-----ის დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში მიღებული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის საფუძველი. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მითითებულ ნაწილში გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა სავსებით უზრუნველყოფს საქმის განხილვის ამ ეტაპზე მოსარჩელის დარღვეული უფლების აღდგენას, რის გამოც არ არსებობს განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის აუცილებლობა.

8. საპროცესო ხარჯები:

8.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელებად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

საქართველოს სსკ 53-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილი ბაჟის თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლების სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის (სადავო თანხის) ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 (ასი) ლარისა, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა პირველი ინსტანციის სასამართლოში ფიზიკური პირებისათვის არ უნდა

აღმატებოდე – 3 000 ლარს.

მოსარჩელე მოითხოვს სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმებას. ამ ნაწილში სახ. ბაჟის გამოთვლა უნდა განხორციელდეს საქ.სსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ მოთხოვნათა დაცვით. ამ ნაწილში გადასახდელი ბაჟის ოდენობაა 100 ლარი. სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად. შესაბამისად სახ. ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 8-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით,

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ზ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. ბათილად იქნას ცნობილი ა(-----ის დირექტორის 2017 წლის 01 სექტემბრის ბრძანება N119 ზ-----ის ზედამხედველობის სპეციალისტად გადაყვანის შესახებ.
3. ბათილად იქნას ცნობილი ა(-----ის დირექტორის 2017 წლის 14 აგვისტოს ბრძანება N116 ზ-----ის გაფრთხილების შესახებ.
4. ზ-----ე (პ/ნ 6-----) აღდგენილი იქნას ა(-----ის დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე და აღუდგეს შრომითი ურთიერთობები დაკავებულ თანამდებობაზე.
5. ა(-----ს (ს/კ 4-----) დაეკისროს ზ-----ის (პ/ნ 6-----) სასარგებლოდ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტიდან (2017 წლის 01 სექტემბრიდან) სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდური თანამდებობრივი სარგოს - თვეში (ხელზე ალებით) 400 ლარის ოდენობით.
6. ა(-----ს (ს/კ 4-----), სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის თანხა 100 ლარის ოდენობით.
7. გადაწყვეტილება ზ-----ის სამუშაოზე აღდგენასთან დაკავშირებით, მიქცეული იქნას დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს 14 დღის ვადაში მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან აპელაციის წესით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ.

ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ.32), ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით (ქ. ბათუმი, ფრიდონ ხალვაშის გამზირი N358).

9. 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 და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
გელაშვილი**

დავით