

N 3-----

N 2/29775-16



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

27.07.2018 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე გ----- ნ-----ი
წარმომადგენელი ნ----- მ-----ი

მოპასუხე სს „ს-----ა“
წარმომადგენელი ნ---- წ-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2016 წლის 26 ივლისის N--- ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

1.2. აღდგენილ იქნას მოსარჩელე გ----- ნ-----ი მოპასუხე კომპანიაში სალიანდაგო დეპარტამენტის ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურის საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზის მთავარი მექანიკოსის თანამდებობაზე.

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი

განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1500 ლარის ოდენობით მისი გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.4. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ხელფასის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის 0.07% ოდენობით პირგასამტეხლოს გადახდა, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან, სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

2018 წლის 10 ივლისის სასამართლო სხდომაზე, მოსარჩელემ დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა და სამსახურში აღდგენის ნაცვლად მოითხოვა მოპასუხეზე კომპენსაციის 36000 ლარის დაკისრება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი 13:02:40).

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით იგი მუშაობდა შპს „ს-----აში“ 1989 წლიდან. 2015 წლის 23 ივლისის N--- ბრძანების საფუძველზე დასაქმებული იყო სალიანდაგო დეპარტამენტში, ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურის საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზის მთავარი მექანიკოსის თანამდებობაზე უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. 2016 წლის 19 ივლისის მოპასუხის დირექტორთა საბჭოს დადგენილებით დამტკიცებულ იქნა იგივე სალიანდაგო მეურნეობის ახალი დებულება, ხოლო იმავე დირექტორთა საბჭოს 2016 წლის 22 ივლისის დადგენილებით საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზაში გამოცხადდა რეორგანიზაცია, რა დროსაც ბაზა გახდა დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეული, შეეცვალა სახელწოდება და ეწოდა „საცავ ტყე-ნარგავთა სამმართველო“, რის შემდეგაც დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ახალი საშტატო განრიგით უცვლელი დარჩა მისი საშტატო ერთეული. მოპასუხემ 2016 წლის 26 ივლისის N--- ბრძანებით გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის საფუძველით. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია, ვინაიდან შპს „ს-----აში“ 2016 წლის 14 ივლისის N--- დირექტორთა საბჭოს დადგენილებით ინფრასტრუქტურის ფილიალის სალიანდაგო დეპარტამენტის საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზა გარდაიქმნა დამოუკიდებელ სტრუქტურულ ერთეულად. რეორგანიზაციის შედეგად დამტკიცდა ახალი სტრუქტურა და ახალი საშტატო განრიგი რომლის მიხედვითაც გაუქმდა 7 საშტატო ერთეული. აღნიშნული აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის/შტატების შემცირებას, შესაბამისად რეორგანიზაციის ბრძანება კანონიერი და დასათებულია. ამასთან

მოპასუხემ გადაუხადა მოსარჩელეს კანონით გათვალისწინებული 2 თვის კომპენსაცია. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე მიუთითებს, რომ არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა შპს „ს-----აში“ 1989 წლიდან. 2015 წლის 23 ივლისის N--- ბრძანების საფუძველზე დასაქმებული იყო სალიანდაგო დეპარტამენტში, ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურის საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზის მთავარი მექანიკოსის თანამდებობაზე უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 23 ივლისის ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.2. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში შეადგენდა ყოველთვიურად 1500 ლარს (დარიცხული).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ამონაწერები ბანკიდან;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.3. შპს „ს-----აში“ 2016 წლის 14 ივლისის N--- დირექტორთა საბჭოს დადგენილებით ინფრასტრუქტურის ფილიალის სალიანდაგო დეპარტამენტის საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზა გარდაიქმნა დამოუკიდებელ სტრუქტურულ ერთეულად. 2016 წლის 19 ივლისს მოპასუხის დირექტორთა საბჭოს დადგენილებით დამტკიცებულ იქნა იგივე სალიანდაგო მეურნეობის ახალი დებულება, ხოლო იმავე დირექტორთა საბჭოს 2016 წლის 22 ივლისის დადგენილებით საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზაში გამოცხადდა რეორგანიზაცია, რა დროსაც ბაზა გახდა დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეული, შეეცვალა სახელწოდება და ეწოდა „საცავ ტყე-ნარგავთა სამმართველო“, რის შემდეგაც დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 14 ივლისის დადგენილება;
- 2016 წლის 19 ივლისის დადგენილება;
- 2016 წლის 22 ივლისის დადგენილება;
- მხარეთა განმარტებები.

3.1.4. 2016 წლის 22 ივლისს, გათავისუფლებამდე 4 დღით ადრე მოსარჩელეს რომელიც დასაქმებული იყო მოპასუხესთან, ეცნობა, რომ რეორგანიზაციის საფუძვლით ის გათავისუფლდებოდა სამსახურიდან. მოპასუხის 2016 წლის 26 ივლისის N--- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და მოპასუხემ გადაუხადა მას კომპენსაცია 2 თვის ხელფასის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 22 ივლისის შეტყობინება;
- 2016 წლის 26 ივლისის N--- ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სს „ს-----ის“ ინფრასტრუქტურის დირექტორის 2016 წლის 26 ივლისის N--- ბრძანება გ-----ნ-----ითან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მოპასუხე სს „ს-----ას“ მოსარჩელე გ-----ნ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 24 თვის კომპენსაციის სახით 33000 ლარის გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტი - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობა კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველზე.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და

დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულების გაათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

უდავოდ დადგენილია, რომ შპს „ს-----აში“ 2016 წლის 14 ივლისის N--- დირექტორთა საბჭოს დადგენილებით ინფრასტრუქტურის ფილიალის სალიანდაგო დეპარტამენტის საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზა გარდაიქმნა დამოუკიდებელ სტრუქტურულ ერთეულად. 2016 წლის 19 ივლისს მოპასუხის დირექტორთა საბჭოს დადგენილებით დამტკიცებულ იქნა იგივე სალიანდაგო მეურნეობის ახალი დებულება, ხოლო იმავე დირექტორთა საბჭოს 2016 წლის 22 ივლისის დადგენილებით საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზაში გამოცხადდა რეორგანიზაცია, რა დროსაც ბაზა გახდა დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეული, შეეცვალა სახელწოდება და ეწოდა „საცავ ტყე- ნარგავთა სამმართველო“, რის შემდეგაც დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი. (იხ. უდავო ფაქტ. გარემოება 3.1.3).

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად არ გაუქმებულა კონკრეტულად მისი საშტატო ერთეული, ხოლო მოპასუხე აღნიშნავს, რომ ვინაიდან შეიქმნა ახალი სტრუქტურული ერთეული ახალი სახელწოდებით, აღარ არსებობდა მოპასუხის მიერ დაკავებული თანამდებობა იმ სახით, რა სახითაც იგი არსებობდა რეორგანიზაციამდე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხეს რეორგანიზაციის შედეგად არ შეუქმნია ახალი სამსახური, რომელიც არ არსებობდა რეორგანიზაციამდე. კერძოდ მოსარჩელემ ბაზა გახდა დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეული და შეუცვალა მას სახელწოდება, ამასთან შეამცირა შტატები. სასამართლო აღნიშნავს იმ გარემოებას, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ აღნიშნულ სამსახურში არ შეიძლებოდა დასაქმებულიყო მოსარჩელე, კერძოდ მოპასუხე ვერ ადასტურებს მტკიცებულებებით იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა შესაბამისი კომპეტენცია ემუშავა რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ სამსახურში.

ამასთან, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არანაირი მტკიცებულება იმასთან დაკავშირებით, რომ ახალ სამსახურში დასაქმებული ახალი კადრი იყო უფრო კომპეტენტური და შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე მოსარჩელესთან შედარებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაციის კანონიერებასა და უკანონობას არავითარი მნიშვნელობა არ აქვს მოსარჩელების გათავისუფლების საკითხთან. იმ მოცემულობაშიც, რომ რეორგანიზაცია კანონიერია, მოპასუხე ვალდებული იყო დაესაბუთებინა სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რატომ მიანიჭა უპირატესობა სხვა ახალ თანამშრომელს და არა მოსარჩელეს, რომლებიც წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელებთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, სავადო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება

მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1500 ლარს დარიცხული სახით (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან დადგენილია, რომ სადავო ბრძანება უკანონოა და ამასთან, მოსარჩელეს მიღებული აქვთ 2 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია (ხელზე ასაღები სახით 2400 ლარი), სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 24 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც ხელზე ასაღები თანხის სახით, შეადგენს შეადგენს 33 000 ლარს.

სასამართლო აქვე აღნიშნავს, რომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას იხელმძღვანელა იმ გარემოებით, რომ მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში 1989 წლიდან და გააჩნდა საკმაოდ დიდი სტაჟი. ამასთან, მოსარჩელის თანამდებობა იყო სალიანდაგო დეპარტამენტის ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურის საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზის მთავარი მექანიკოსი. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მნიშვნელოვანია ის გარემოება, თუ რამდენად იქნება დასაქმებულისთვის შესაძლებელი სამომავლო პერსპექტივაში სხვა სამსახურში დასაქმება იმავე თუ სხვა პროფილით. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა განმარტებით დგინდება, რომ მოსარჩელეს დამთავრებული აქვს ინსტიტუტი სალიანდაგო ფაკულტეტის მანქანა-დანადგარების მექანიკოსის სპეციალობით. აღნიშნული სპეციალობა კი წარმოადგენს საკმაოდ სპეციფიურ სპეციალობას და ფაქტობრივად, საქართველოში მოსარჩელის დასაქმება შესაძლებელია მხოლოდ მეტროპოლიტენში და ს-----ში, საიდანაც დადგენილია, რომ იგი გათავისუფლდა უკანონოდ. შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელის მიერ პროფილის შეცვლა და სხვა სპეციალობის ათვისება საკმაოდ დიდ დროსთან და სირთულესთან არის დაკავშირებული, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ უნდა მიიღოს 2 წლის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია, ვინაიდან მას გააჩნდეს გონივრული ვადა მომავალში ახალი პროფილის ათვისებისა და ახალი სამსახურის დაწყებისათვის.

ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე, ვინაიდან კომპენსაციის და განაცდურის მოპასუხისთვის ერთდროულად დაკისრება უსაფუძვლოა.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული

თანხის 0.07 პროცენტი.

მოსარჩელე ითხოვს პირგასამტეხლოს 0.07%-ის ოდენობით დაკისრებას მოპასუხეზე მისი გათავისუფლებიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ.

სასამართლო მიუთითებს, რომ პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძველი არსებობს, როცა სახეზეა შემდეგი პირობები: 1. მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; 2. შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; 3. დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდდღიან ვადას.

მოცემულ შემთხვევაში არ იმყოფებოდნენ ერთმანეთთან მიმდინარე შრომით ურთიერთობაში, მოპასუხის მხრიდან არ მომხდარა ბრძანების გამოცემა შეთანხმებული შრომითი ანაზღაურების გაცემის დაყოვნება ან ვადაგადაცილება, რის გამოც, მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილით, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

მოცემულ შემთხვევაში, რამდენადაც სარჩელი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ბრძანებების ბათილად ცნობის ნაწილში, დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ ამ სასარჩელო მოთხოვნაზე სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება მოსარჩელისთვის.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა კომპენსაციის ნაწილში, შესაბამისად მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის 980 ლარის გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გაწეული იურიდიული ხარჯის 100 ლარის ოდენობით გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე გ----- ნ-----ის სარჩელი

მოპასუხე სს „ს-----ის“ მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, კომპენსაციის გადახდის, განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე;

2. ბათილად იქნას ცნობილი სს „ს-----ის“ ინფრასტრუქტურის დირექტორის 2016 წლის 26 ივლისის N--- ბრძანება გ----- ნ-----ითან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

3. დაეკისროს მოპასუხე სს „ს-----ას“ მოსარჩელე გ----- ნ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 33000 ლარის, იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის 1000 ლარისა და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;

4. მდაეკისროს მოპასუხე სს „ს-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახ.ბაჟის 980 ლარის გადახდა;

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

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

მოსამართლე

თეა ბერაია