



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

10.08.2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე კ-----ე მ----ე

მოპასუხე სს „თ-----ი“
წარმომადგელი თ---- რ-----ი

დავის საგანი: განკარგულების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა
და

იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „თ-----ის“ ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსის 2016 წლის 13 სექტემბრის N---.0-განკარგულება მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „თ-----ის“ ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსის 2016 წლის 14 სექტემბრის N---.0-განკარგულება;

1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „თ-----ის“ ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსის 2016 წლის 14 სექტემბრის N3--.0-

განკარგულება;

1.4. მოსარჩელე კ-----ე მ-----ე აღდგენილ იქნას სს „თ-----ის“ დისტანციური სერვისების განყოფილების დისტანციური გაყიდვების ქვე-განყოფილების დისტანციური გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე;

1.5. მოპასუხე სს „თ-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 900 ლარის ოდენობით;

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე მუშაობდა სს „თ-----ში“ მხარეთა შორის 2016 წლის 1 თებერვალს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სს „თ-----ის“ დისტანციური სერვისების განყოფილების დისტანციური გაყიდვების ქვე-განყოფილების დისტანციური გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე. 2016 წლის 13 სექტემბრის დირექტორის განკარგულების საფუძველზე მოსარჩელე განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 14 სექტემბრიდან. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მასთან შრომითი ურთერთობის შეწყვეტა მოხდა მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებისა და მოქმედი კანონმდებლობის დარღვევით რაც აღნიშნული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.

მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლებით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელე არ გათავისუფლებულა 2016 წლის 13 სექტემბრის N---.0-განკარგულების საფუძველზე, ვინაიდან აღნიშნული განკარგულება გაუქმებულია და აღარ არსებობს. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა პირადი განცხადების საფუძველზე, ვინაიდან მოპასუხემ მოამზადა მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, თუმცა მოსარჩელემ თავად მიმართა განცხადებით მოპასუხეს და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება. მოპასუხე მიუთითებს, რომ სახეზე იყო მოპასუხის გათავისუფლების კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები, ვინაიდან მის მიერ ჩადენილი იყო სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა და ამასთან, მოსარჩელეს მიღებული ჰქონდა საბოლოო გაფრთხილება შესაბამისი ბრძანებით, თუმცა ვინაიდან 2016 წლის 14 სექტემბერს მოსარჩელემ თავად მოითხოვა განცხადებით სამსახურიდან გათავისუფლება, მოპასუხემ თანამშრომლის მიმართ გამოიჩინა ლოიალური დამოკიდებულება, გაითვალისწინა რა სამუშაო ბაზარზე დღეს არსებული დასაქმების სირთულე და 2016 წლის 14 სექტემბრის N---.0- განკარგულებით გააუქმა 2016 წლის 13 სექტემბრის N---.0- განკარგულება და 2016 წლის 14 სექტემბერს გამოსცა ახალი

განკარგულება N3--.0- მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ, რისი საფუძველიც ამჯერად გახდა თავად დასაქმებულის - მოსარჩელის პირადი განცხადება.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა სს „თ-----ში“ მხარეთა შორის 2016 წლის 1 თებერვალს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სს „თ-----ის“ დისტანციური სერვისების განყოფილების დისტანციური გაყიდვების ქვე-განყოფილების დისტანციური გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 900 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 1 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. 2016 წლის 13 სექტემბერს, მოპასუხის მიერ მომზადდა N---.0- განკარგულება მოსარჩელის საბოლოო გაფრთხილებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე შრომის შინაგანაწესის უხეში დარღვევის გამო.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2016 წლის 13 სექტემბრის N---.0- ბრძანება;

3.1.3. 2016 წლის 14 სექტემბერს, მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება 2016 წლის 14 სექტემბრიდან.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2016 წლის 14 სექტემბრის განცხადება;

3.1.4. 2016 წლის 14 სექტემბერს, მოპასუხემ გამოსცა N---.0- განკარგულება მოსარჩელის მიმართ 2016 წლის 13 სექტემბერს გამოცემული განკარგულების გაუქმების შესახებ.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2016 წლის 14 სექტემბრის N---.0- განკარგულება;

3.1.5. 2016 წლის 14 სექტემბერს, მოპასუხემ გამოსცა N3--.0- განკარგულება 2016 წლის 14 სექტემბრიდან მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე რომლის საფუძველი გახდა მოსარჩელის პირადი განცხადება.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2016 წლის 14 სექტემბრის N3--.0- განკარგულება;

(მოსარჩელემ დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა 2016 წლის 19 დეკემბრის განცხადებით)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომითი კანონმდებლობის დაცვით და არ არსებობს ბრძანებების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე, 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.

მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "დ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

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

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

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

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

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

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ

მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მან სასამართლიდან გათავისუფლების შესახებ თავდაპირველი განკარგულების გაუქმება და გათავისუფლების საფუძვლის შეცვლა 2016 წლის 14 სექტემბრის განცხადებით მოითხოვა თანამშრომლის რჩევის შედეგად, ამასთან, 2016 წლის 14 სექტემბერს დაწერილი განცხადება არ შეიძლება გამხდარიყო 2016 წლის 13 სექტემბრის განკარგულების გაუქმების საფუძველი. დაუშვებელია დასაქმებული ორჯერ იქნეს გათავისუფლებული ერთი და იგივე თანამდებობიდან.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა პირადი განცხადების საფუძველზე, ვინაიდან მოპასუხემ მოამზადა მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, თუმცა მოსარჩელემ თავად მიმართა განცხადებით მოპასუხეს და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება. მოპასუხე მიუთითებს, რომ სახეზე იყო მოპასუხის გათავისუფლების კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები, ვინაიდან მის მიერ ჩადენილი იყო სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა და ამასთან, მოსარჩელეს მიღებული ჰქონდა საბოლოო გაფრთხილება შესაბამისი ბრძანებით, თუმცა ვინაიდან 2016 წლის 13 სექტემბერს მოსარჩელემ თავად მოითხოვა განცხადებით სამსახურიდან გათავისუფლება, მოპასუხემ თანამშრომლის მიმართ გამოიჩინა ლოიალობა, გაითვალისწინა რა სამუშაო ბაზარზე დღეს არსებული დასაქმების სირთულე და 2016 წლის 14 სექტემბრის N---.0- განკარგულებით გააუქმა 2016 წლის 13 სექტემბრის N---.0- განკარგულება და 2016 წლის 14 სექტემბერს გამოსცა ახალი განკარგულება N3--.0- მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ, რისი საფუძველიც ამჯერად გახდა თავად დასაქმებულის პირადი განცხადება.

უდავოდ დადგენილია, რომ 2016 წლის 13 სექტემბერს, მოპასუხის მიერ მომზადდა N---.0- განკარგულება მოსარჩელის საბოლოო გაფრთხილებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე შრომის შინაგანაწესის უხეში დარღვევის გამო (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დადგენილი გარემოებებია, რომ 2016 წლის 13 სექტემბერს, მოპასუხის მიერ მომზადდა N---.0- განკარგულება მოსარჩელის საბოლოო გაფრთხილებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, შრომის შინაგანაწესის უხეში დარღვევის გამო. მოპასუხემ 2016 წლის 14 სექტემბრის N---.0- განკარგულებით თავად გააუქმა მოსარჩელის მიმართ გამოცემული N---

განკარგულება და გამოსცა 2016 წლის 14 სექტემბრის N3--.0- განკარგულება მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე, რომლის საფუძველი გახდა მოსარჩელის 2016 წლის 14 სექტემბრის განცხადება საკუთარი ნებით თანამდებობის დატოვების თაობაზე (იხ. 3.1.3, 3.1.4 და 3.1.5. უდავო ფაქტ. გარემოებები).

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ 2016 წლის 14 სექტემბერს დაწერილი განცხადება მისი ნებით სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ წარმოადგენს მტკიცებულებას, რომელშიც სახეზეა მოსარჩელის მიერ გამოხატული ნამდვილი ნება. ასევე, უსაფუძვლოა მოსარჩელის მითითება იმ გარემოებაზე, რომ მოპასუხემ ორჯერ გაათავისუფლა მოსარჩელე სამსახურიდან, კინაიდან დადგენილი გარემოებაა, რომ მოპასუხემ მისივე 2016 წლის 14 სექტემბრის განკარგულებით გააუქმა 2016 წლის 13 სექტემბრის განკარგულება, რომელშიც მითითებული იყო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების სხვა სამართლებრივი საფუძველი. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ რეალურად არსებობს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ერთი ბრძანება - 2016 წლის 14 სექტემბრის N3--.0- განკარგულება, რომლის სამართლებრივ საფუძველსაც წარმოადგენს მოსარჩელის პირადი განცხადება, რომელიც შედგენილია მოსარჩელის მიერ მისი ნების გამოვლენის შედეგად.

მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა, რომ განცხადების შედგენის დროს მასზე რაიმე ზეწოლა ან იძულება განხორციელდა მოპასუხე მხარის მიერ. მოწმე ია დრეიძემ სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ მან მხოლოდ ურჩია მოსარჩელეს დაეწერა განცხადება საკუთარი ნებით სასამხურიდან წასვლის შესახებ, რაც მოსარჩელემ გაითვალისწინა. ამასთან, მოწმედ დაკითხული პირი არის დისტანციური სერვისების განყოფილების უფროსი და მისი თანამდებობიდან გამომდინარე, თანამშრომლების სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხებთან დაკავშირებით არანაირი შემხებულება არ აქვს და რაიმე ზეწოლის მოხდენა მოსარჩელეზე არ შეეძლო.

ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ გამოცემული განკარგულებები კანონიერი და დასაბუთებულია და არ არსებობს მათი ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი.

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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერია, შესაბამისად არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, სახეზე არ არის დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხეებისთვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს უცვლელად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის -მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. არ დაკმაყოფილდეს კ-----ე მ-----ის სარჩელი სს „თ-----ის“ მიმართ განკარგულების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
3. 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