



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

16.08.2018 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე დ-----ე
წარმომადგენელი ხ-----აძე

მოპასუხე შპს "ვ-----"
წარმომადგენელი ზ-----ი, მ-----

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა; სამსახურში აღდგენა;
იძულებით განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს "ვ-----ის" 2016 წლის 27 მაისის ბრძანება, მოსარჩელის დ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. მოსარჩელე დ-----ე აღდგენილ იქნას შპს "ვ-----ის" ბიზნეს განვითარების დირექტორის პოზიციაზე;

1.3. მოპასუხე შპს "ვ-----ს" მოსარჩელის დ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებით განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1200 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე 2015 წლის სექტემბრიდან დასაქმებული იყო კომპანია შპს „ე-----გ-----ში“ (შპს "ვ-----“) ექაუნთ მენეჯერის პოზიციაზე ზეპირი

ხელშეკრულების საფუძველზე. მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა ყოველთვიურად 1200 ლარს. 2016 წლის 23 მაისს, მოპასუხის მმართველმა პარტნიორმა, აცნობა მოსარჩელეს, რომ აღარ გამოცხადებულიყო სამსახურში და ჩამოართვა ოფისის გასაღები. აღნიშნულის შემდგომ 2016 წლის 27 მაისს მოპასუხემ გამოსცა ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. გათავისუფლების საფუძველად მითითებულ იქნა მოსარჩელის 2016 წლის 25 და 27 მაისს სამსახურში გამოუცხადებლობა და ასევე მოსარჩელის მიერ შეთავსებითი სამსახურის დაწყება. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ, ვინაიდან 23 მაისს მოპასუხემ მას აცნობა რომ აღარ მუშაობდა კომპანიაში, შესაბამისად აღარ მივიდა სამსახურში 2016 წლის 25 და 27 მაისს. ამასთან, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მას ჰქონდა უფლება ჰქონოდა შეთავსებითი სამსახური, რომელიც ხელს არ უშლიდა მოსარჩელეს ძირითადი სამუშაოს განხორციელებაში. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონო და დაუსაბუთებელია.

მოპასუხეების პოზიცია

2.1. მოპასუხე მხარე შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოპასუხეს არ მიუცა თანხმობა მოსარჩელისთვის ემუშავა სხვა კომპანიაში შეთავსებით, ამასთან მოსარჩელემ მუშაობა დაიწყო მოპასუხის კონკურენტ კომპანიაში, რითიც დაარღვია შრომის კოდექსის ნორმები. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხის ბრძანება კანონიერი და დასაბუთებულია. ამასთან მოპასუხე აღნიშნავს, რომ სარჩელი ხანდაზმულია.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 2015 წლის სექტემბრიდან დასაქმებული იყო კომპანია შპს „ე------ გ-----ში“ (შპს „ვ-----“) ექაუნთ მენეჯერის პოზიციაზე ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე. გათავისუფლების პერიოდში მოსარჩელე მუშაობდა ბიზნეს განვითარების დირექტორად. მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა ყოველთვიურად 1200 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. 2016 წლის 27 მაისს მოპასუხემ გამოსცა ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. გათავისუფლების საფუძველად

მითითებულ იქნა მოსარჩელის 2016 წლის 25 და 27 მაისს სამსახურში გამოუცხადებლობა და ასევე მოსარჩელის მიერ შეთავსებითი სამსახურის დაწყება.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 27 მაისის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. მოპასუხის შპს "ვ-----ის" ძირითად საქმიანობას წარმოადგენდა პროექტ „ვ----- ჯ-----ს“ ფარგლებში ტურიზმის ეროვნული დაჯილდოების ორგანიზება, რაც გულისხმობს ტურიზმისა და მასპინძლობის სფეროში არსებული ყოველწლიური დაჯილდოების ცერემონიის ჩატარებას.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ჟურნალის ასლები და კატალოგები (ს.ფ. 20-90);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. მოსარჩელის შეთავსებითი მუშაობდა მის მიერ ახლადჩამოყალიბებულ კერძო ტურისტულ სააგენტოში „გ-----ჯ-----“, რომელიც ემსახურება ტურისტებს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ჟურნალის ასლები და კატალოგები (ს.ფ. 20-90);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელის ტურისტული სააგენტო „გ-----ჯ-----“ არ წარმოადგენს

შპს "ვ-----ის" კონკურენტ კომპანიას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხარეთა შორის სადავოა ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა მოპასუხე კომპანიაში, იყო შეუთავსებელი მის მიერ შეთავსებულ მეორე სამსახურთან.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ზემოაღნიშნული კომპანიები არ წარმოადგენენ ერთმანეთის კონკურენტებს, ვინაიდან მოპასუხე ეწეოდა პროექტ „ვ----- ჯ-----ს“ ფარგლებში ტურიზმის ეროვნული დაჯილდოების ორგანიზებას, ხოლო ტურისტული სააგენტო „გ-----ჯ-----“ უშუალოდ ემსახურებოდა ტურისტებს.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოპასუხის ძირითად საქმიანობას წარმოადგენდა პროექტ „ვ----- ჯ-----ს“ ფარგლებში ტურიზმის ეროვნული დაჯილდოების ორგანიზება, რაც გულისხმობს ტურიზმისა და მასპინძლობის სფეროში არსებული ყოველწლიური დაჯილდოების ცერემონიის ჩატარებას (იხ. 3.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელე შეთავსებითი მუშაობდა მის მიერ ახლადჩამოყალიბებულ კერძო ტურისტულ სააგენტოში „გ-----ჯ-----“, რომელიც ემსახურება ტურისტებს (იხ. 3.1.4. უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხე ვერ ასაბუთებს მისი და ტურისტული სააგენტო „გ-----ჯ-----ს“ მიერ შესასრულებელი სამუშაოების იდენტურობას. სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, არსობრივად და ფუნქციურად, ასევე მომსახურების გაწევის თვალსაზრისით, მოპასუხისა და ტურისტული სააგენტოს სამუშაოები არის განსხვავებული, კერძოდ გათვლილია სხვადასხვა პირებზე და სხვადასხვა მომსახურებაზე. ამასთან, აღნიშნულ ორ კომპანიას შორის კონკურენციის არსებობას გამორიცხავს ის გარემოება, რომ მითითებული კომპანიები ემსახურებიან სხვადასხვა პირებს, კერძოდ, მოპასუხე კომპანია ფაქტიურად ტურისტულ კომპანიებს ემსახურება, ხოლო მოპასუხის მიერ დაფუძნებული ტურისტული კომპანია უშუალოდ ემსახურება ტურისტებს. შესაბამისად, ვინაიდან აღნიშნული კომპანიების ფუნქციები განსხვავებულია და ამასთან, გათვლილია სხვადასხვა სეგმენტზე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის ტურისტული სააგენტო „გ-----ჯ-----“ არ წარმოადგენს შპს "ვ-----ის" კონკურენტ კომპანიას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის 2016 წლის 27 მაისის ბრძანება

მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე უკანონოა, რის გამოც, მოპასუხის 2016 წლის 27 მაისის N----- ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ 6 თვის კომპენსაციის 7200 ლარის ოდენობით გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, მე-8, 37-ე, 38-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი.

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 მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2015 წლის სექტემბრიდან დასაქმებული იყო კომპანია შპს "ვ-----ში" და 2016 წლის 27 მაისს გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან (იხ. 3.1.1. და 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, უდავოა რომ მოსარჩელე 2015 წლის სექტემბრიდან 2016 წლის მაისამდე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში, რის გამოც სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის ხელშეკრულება უნდა გაფორმებულიყო წერილობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება შეთავსებით სამუშაოზე შეიძლება დაიდოს პირთან, რომელსაც ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს შეუძლია სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულება. დასაქმებულის უფლება, შეასრულოს სხვა სამუშაო, შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულებით შეიზღუდოს, თუ

ასეთი სამუშაოს შესრულებამ შეიძლება ხელი შეუშალოს მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას ან/და თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენცია.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელეს ზემოაღნიშნული მუხლის საფუძველზე უფლება ჰქონდა, რომ შეესრულებინა სხვა სამუშაო, ვინაიდან მოცემული ქმედება არ იყო შეზღუდული შრომითი ხელშეკრულებით, ასეთი ხელშეკრულების არარსებობის გამო. მხარეთა შორის დადებული იყო ზეპირი ხელშეკრულება, შესაბამისად დგინდება, რომ მხარეთა შორის არ არსებობდა არც წერილობითი და არც ზეპირი შეთანხმება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა უფლება შეესრულებინა შეთავსებითი სამუშაო. შრომის კოდექსის მე-8 მუხლი ცალსახად მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულისთვის დამსაქმებლის მიერ სხვა სამუშაოს შესრულების აკრძალვა, გათვალისწინებული უნდა იყოს შრომითი ხელშეკრულებით წერილობითი ფორმით. მოცემულ შემთხვევაში წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება არ არის სახეზე, რის გამოც, უსაფუძვლოა მოპასუხის მითითება იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე ასრულებდა შეთავსებით სამუშაოს მოპასუხის ნების საწინააღმდეგოდ.

მოპასუხე ასევე მიუთითებს, რომ შეთავსებითი სამუშაო მოსარჩელეს ხელს უშლიდა ძირითად სამსახურში მოვალეობის შესრულებაში და ამასთან, აღნიშნული კომპანიები იყვნენ კონკურენტები.

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.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა, რომ მოპასუხე კომპანია შპს "ვ-----" და ტურისტული სააგენტო „გ-----ჯ-----“ იყვნენ კონკურენტები და მოსარჩელე (იხ. 3.2.1. სადავო ფაქტ. გარემოება) და რომ შეთავსებითი სამუშაო მოსარჩელეს ხელს უშლიდა ძირითად სამსახურში მოვალეობის შესრულებაში. თუმცა, სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხესა და მოსარჩელეს შორის არ არსებობდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეთანხმება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს აკრძალული ჰქონდა შეთავსებითი სამუშაოს შესრულება.

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 "ზ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს 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 „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

სასამართლო განმარტავს, რომ ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი

უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი ასევე, გახდა მისი სამსახურში გამოუცხადებლობა 2016 წლის 25 და 27 მარტს. აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამსახურში 2 დღე გამოუცხადებლობა არ შეიძლება ჩაითვალოს ვალდებულების ისეთ დარღვევად, რაც ფასდება უხეშ დარღვევად და არ შეიძლება გახდეს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა და 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.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი საფუძვლები, ვინაიდან მის მიერ დაკავებული პოზიცია ამჟამად არ არის ვაკანტური და ამასთან მოსარჩელე

დასაქმებულია.

სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ 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 შრომითი ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 1200 ლარს (იხ. 3.1.1 უდავო ფაქტ. გარემოება).

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მოსარჩელე დასაქმებულია და ამასთან, დადგენილია, რომ სადავო ბრძანება უკანონოა, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 6 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს 7200 ლარს.

6.3. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელეს გაშვებული აქვს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადა და სარჩელი ხანდაზმულობა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება მოპასუხემ მოსარჩელეს ჩააბარა 2016 წლის 1 ივლისს. მოსარჩელემ თავდაპირველი სარჩელი შემოიტანა 2016 წლის 28 ივლისს, რომლის მიღებაზეც სასამართლოს 2016 წლის 01 აგვისტოს განჩინებით მას უარი ეთქვა. რამდენადაც, წინამდებარე სარჩელი შემოტანილი იქნა 2016 წლის 12 აგვისტოს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის თანახმად, სარჩელი არ შეიძლება ჩაითვალოს ხანდაზმულად.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს,

წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ არაერთ საქმეში იქნა განმარტებული, რომ საპროცესო კანონმდებლობის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის რეგისტრაციაზე უარის თქმის ან განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, პირს შეუზღუდავად შეუძლია ახალი სარჩელის აღძვრა, თუ აღმოიფხვრება სარჩელის წარმოებაში მიღების დამაბრკოლებელი გარემოებები. სწორედ ასეთი შემთხვევისათვის ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი, რომ სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა არ შეწყდება, მაგრამ, თუ პირი განუხილველად დატოვებიდან 6 თვის განმავლობაში აღძრავს ახალ სარჩელს, რომელსაც სასამართლო წარმოებაში მიიღებს და განიხილავს, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის წარდგენის მომენტიდან (იხ. სუსგ 22/04/2013წ. №ას-1586-1489-2012; 26/01/2016წ. №ას-493-467-2015).

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, რის გამოც, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ, ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა. ასევე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახ. ბიუჯეტის სასარგებლოდ 116 ლარის გადახდა.

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 დ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს "ვ-----ის" მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;
2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ე-----ს გ-----ის" 2016 წლის 27 მაისის N----- ბრძანება დ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ;
3. მოპასუხე შპს "ვ-----ს" მოსარჩელე დ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის 7200 ლარისა და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;
4. მოპასუხე შპს "ვ-----ს" სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახ.ბაჟის 116 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