

3-----

საქმე N2/11799-17



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

02.11.2018 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე მ----- ჯ-----
წარმომადგენელი მ----- ა მ-----

მოპასუხე სსიპ ქ.თ-----
წარმომადგენლები: გ----- მ----- ი, დ----- გ-----

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის სსიპ ქ.თბილისის მ-----ის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 28 თებერვლის N--- ბრძანება, N--- ფილიალის ბიბლიოთეკარის მ----- ჯ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. დაევალოს მოპასუხეს მოსარჩელის მ----- ჯ-----ეს სამუშაოზე აღდგენა ქ.თბილისის მ-----ის N-- ფილიალის ბიბლიოთეკარის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე სსიპ ქ.თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკას დაეკისროს მოსარჩელის მ----- ჯ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 28 თებერვლიდან ყოველთვიურად 224 ლარის ოდენობით სასამართლო

გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით, იგი 2009 წლის 1 დეკემბრიდან მუშაობდა მოპასუხე ქ.თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში. მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 224 ლარს. მოპასუხემ 2017 წლის 16 იანვარს გამოსცა N2 ბრძანება, რომლითაც დასაქმებულებს მიეცათ გაფრთხილება მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ. 2017 წლის 1 მარტს, მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან რეორგანიზაციის საფუძვლით. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე ქ.თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში რეალურად არ განხორციელებულა რეორგანიზაცია და მის საფუძველზე ისეთი ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს გახდიდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას, ასევე ადგილი არ ჰქონია ისეთ ეკონომიკურ გარემოებებს, რომელიც აუცილებელს გახდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას და გაამართლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, შესაბამისად, მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ ის უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია, ვინაიდან ბიბლიოთეკაში ჩატარდა რეორგანიზაცია კანონის სრული დაცვით. კერძოდ, რეორგანიზაცია გამოწვეულ იქნა ეკონომიკური გარემოებებითა და სტრუქტურული ცვლილებებით. სსიპ ქ.თ----- ფინანსდება ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი ბიუჯეტით. სსიპ ქ.თბილისის მ-----ის სახელფასო ფონდი საგრძნობლად შემცირდა, რის გამოც ადგილობრივი ბიუჯეტით გამოყოფილი სახელფასო ფონდით ვერ განხორციელდებოდა არსებული შტატების, თანამშრომელთა ხელფასებით უზრუნველყოფა და შესაბამისად აუცილებელი გახდა ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება, რომელიც ითვალისწინებს სამუშაო ძალის, როგორც შტატების, ისე რიცხოვნობის შემცირებას. ამასთან, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ გათავისუფლებამდე 2 თვით ადრე მოსარჩელეს, შრომითი კანონმდებლობის დაცვით ეცნობა, რომ რეორგანიზაციის საფუძვლით ის გათავისუფლდებოდა სამსახურიდან. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე მიუთითებს, რომ არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი. ამასთან, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ სარჩელი ხანდაზმულია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 2009 წლის 1 დეკემბრიდან მუშაობდა ქ.თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში, მხარეთა შორის არსებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ბიბლიოთეკის N-- ფილიალის ბიბლიოთეკარის თანამდებობაზე და მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 224 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.2. სსიპ ქ.თბილისის მ-----ის 2015 წლის 24 დეკემბრის N-- ბრძანების თანახმად, დამტკიცდა სსიპ ქ.თბილისის მ-----ის საშტატო განრიგი, ბიბლიოთეკის სტრუქტურა და ხელფასის ფონდი. ასევე, 2017 წლის 28 თებერვლის N---- ბრძანების თანახმად, მოპასუხის მიერ დამტკიცდა ბიბლიოთეკის ახალი საშტატო განრიგი თანამდებობრივი სარგოებით და ბიბლიოთეკის სტრუქტურა. 2016 წლის 16 დეკემბრის ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს N----- დადგენილებით დამტკიცდა ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის 2017 წლის ბიუჯეტის პროექტი, რომლის თანახმადაც, 2017 წელს, თბილისის მ-----ის განვითარების ხელშეწყობისათვის 2016 წელთან შედარებით შემცირდა შრომითი ანაზღაურება 1736 ლარიდან 1539.9 ლარამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 24 დეკემბრის N-- ბრძანება;
- 2017 წლის 28 თებერვლის N---- ბრძანება;
- 2016 წლის 16 დეკემბრის N----- დადგენილება;

3.1.3. 2017 წლის 16 იანვარს, გათავისუფლებამდე 2 თვით ადრე მოსარჩელეს ეცნობა, ორგანიზაციული ცვლილებების გამო სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ. მოპასუხის 2017 წლის 28 თებერვლის ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 01 მარტიდან და მოპასუხემ გადაუხადა მას კომპენსაცია 1 თვის ხელფასის ოდენობით. მოპასუხემ 2017 წლის 21 მარტს, მოსარჩელეს ჩააბარა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების დასაბუთება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 16 იანვრის წერილი;
- 2017 წლის 28 თებერვლის ბრძანება;
- 2017 წლის 21 მარტის წერილი;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.4. რეორგანიზაციის შედეგად სსიპ ქალაქ თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში 15-ით შემცირდა ბიბლიოთეკარის შტატი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შესაგებელი;
- 2016 წლის თბილისის მ-----ის საშტატო ნუსხა;
- 2017 წლის თბილისის მთავარი ბიბლიოთეკის საშტატო ნუსხა;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელეს არ აქვს გაშვებული საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება მოპასუხემ მოსარჩელეს ჩააბარა 2017 წლის 21 მარტს, ხოლო მოსარჩელემ თავდაპირველი სარჩელი შემოიტანა 2017 წლის 10 აპრილს, რომლის მიღებაზეც სასამართლოს 2017 წლის 18 აპრილის განჩინებით მას უარი ეთქვა. რამდენადაც, წინამდებარე სარჩელი შემოტანილი იქნა 2017 წლის 05 მაისს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის თანახმად, სარჩელი არ შეიძლება ჩაითვალოს ხანდაზმულად.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ქ.თბილისის მ-----ის 2017 წლის 28 თებერვლის N---- ბრძანება მ----- ზ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის 2464 ლარის ოდენობით 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 გარემოებებია.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 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 სსიპ ქ.თბილისის მ-----ის 2015 წლის 24 დეკემბრის N-- ბრძანების თანახმად, დამტკიცდა სსიპ ქ.თბილისის მ-----ის საშტატო განრიგი, ბიბლიოთეკის სტრუქტურა და ხელფასის ფონდი. ასევე, 2017 წლის 28 თებერვლის N--- ბრძანების თანახმად, მოპასუხის მიერ დამტკიცდა ბიბლიოთეკის ახალი საშტატო განრიგი თანამდებობრივი სარგოებით და ბიბლიოთეკის სტრუქტურა. 2016 წლის 16 დეკემბრის ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს N---- დადგენილებით დამტკიცდა ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის 2017 წლის ბიუჯეტის პროექტი, რომლის თანახმადაც, 2017 წელს, თბილისის მ-----ის განვითარების ხელშეწყობისათვის 2016 წელთან შედარებით შემცირდა შრომითი ანაზღაურება 1736 ლარიდან 1539.9 ლარამდე. (იხ. უდავო ფაქტ. გარემოება 3.1.2). ასევე რეორგანიზაციის შედეგად სსიპ ქალაქ თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში 15-ით შემცირდა ბიბლიოთეკარის შტატი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ ცალსახად დგინდება მოპასუხისთვის სახელფასო ბიუჯეტის შემცირების ფაქტი, რასაც მოჰყვა განხორციელებული საწარმოს რეორგანიზაცია და შტატების შემცირება, მათ შორის, მოსარჩელის შტატის შემცირება. შესაბამისად, მოსარჩელის მტკიცება იმის თაობაზე, რომ არ არსებობდა ეკონომიკური გარემოებები, რომელიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ადგილების შემცირებას უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია. სასამართლო აღნიშნავს იმ გარემოებას, რომ მოცემულ შემთხვევაში,

მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ ადასტურებს, რომ აღნიშნულ სამსახურში არ შეიძლებოდა დასაქმებულიყო მოსარჩელე, კერძოდ მოპასუხე ვერ ადასტურებს მტკიცებულებებით იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს შტატების შემცირების შედეგად სასმახურში დატოვებულ თანამშრომლებზე ნაკლები კომპეტენცია გააჩნდა. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არანაირი მტკიცებულება, იმასთან დაკავშირებით, რომ სამსახურში შტატების შემცირების შემდეგ დატოვებული კადრები იყვნენ უფრო კომპეტენტურები და შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონენი მოსარჩელესთან შედარებით. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა იმ გარემოების დასაბუთება, თუ რატომ მიაჩნდა უპირატესობა მოპასუხემ სხვა თანამშრომელს და არა მოსარჩელეს, რაც მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა წარმოდგენილი მტკიცებულებებით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საწარმოს რეორგანიზაციის კანონიერების შემთხვევაშიც, მოპასუხე ვალდებულია დაასაბუთოს, მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რატომ მიაჩნდა უპირატესობა სხვა თანამშრომლებს და არა მოსარჩელეს, რომელიც წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, სავადო ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 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.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები, ვინაიდან საშტატო ერთეული რომელზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე შტატების შემცირების შედეგად გაუქმებულია.

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 ხელფასის სახით მოპასუხე ქ.თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში შეადგენდა 224 ლარს (იხ. 3.1.1. უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დადგენილია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის გადახდილი აქვს ერთი თვის კომპენსაცია 224 ლარის ოდენობით (იხ. 3.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოება).

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან დადგენილია, რომ სადავო ბრძანებები უკანონოა და ამასთან, მოსარჩელეს მიღებული აქვთ მოპასუხისგან კომპენსაცია 224 ლარის ოდენობით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია - 12 თვის ხელფასის ოდენობას გამოკლებული მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის ანაზღაურებული თანხა 224 ლარი, რაც ხელზე ასაღები თანხის სახით, შეადგენს 2464 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 ხანდაზმულია.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება მოპასუხემ მოსარჩელეს ჩააბარა 2017 წლის 21 მარტს, ხოლო მოსარჩელემ თავდაპირველი სარჩელი შემოიტანა 2017 წლის 10 აპრილს, რომლის მიღებაზეც სასამართლოს 2017 წლის 18 აპრილის განჩინებით მას უარი ეთქვა. რამდენადაც, წინამდებარე სარჩელი შემოტანილი იქნა 2017 წლის 05 მაისს, 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 აღგენს 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. მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, რის გამოც, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ, ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის 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

გადაწყვეტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე მ----- ჯ-----ის სარჩელი მოპასუხე

სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;

2. ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 28 თებერვლის N---- ბრძანება N---- ფილიალის ბიბლიოთეკარის მ----- ჭ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ.

3. მოპასუხე სსიპ ქ. თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკას მოსარჩელე მ----- ჭ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 2464 ლარისა და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;

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

5. 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