



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

03 დეკემბერი, 2018 წ.

ქ. მცხეთა

შესავალი ნაწილი

**მცხეთის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე სოფიო ლეჟავა
სხდომის მდივანი ეკა გაბიდაური**

მოსარჩელე: ნ-----ი
წარმომადგენელი - ი-----ი

მოპასუხე: თ-----ა
წარმომადგენელი - მ-----ი

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაო ადგილზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი 2018 წლის 4 იანვრის #1/კ უკანონო ბრძანება და სამუშაო ადგილზე, თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული და ადმინისტრაციულ ერთეულებთან ურთიერთობის სამსახურის მდივან-რეფერენტის პოზიციაზე აღდგეს უკადო შრომითი ხელშეკრულებით ნ-----ი.

1.2. მოპასუხეს დაეკისროს ნ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 4 იანვრიდან სამსახურში აღდგენამდე.

1.3. მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელისათვის ყოველთვიური ხელფასის დაყოვნებისთვის პროცენტის გადახდა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ს ოდენობით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლოს კანონიერი, ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე ნ-----ი 2013 წლიდან უწყვეტად მუშაობდა თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობაში (მერიაში) ადმინისტრაციული და ადმინისტრაციულ სამსახურებთან ურთიერთობის სამსახურში მდივან-რეფერენტად. მისი მუშაობის დროს, თიანეთის გამგებელი შეიცვალა 2014 წლის ადგილობრივი თვითმართვულობის არჩევნების შედეგად, თუმცა მის სამსახურზე ამას გავლენა არ მოუხდენია და იგი ჩვეულებრივ ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას ახალი გამგებლის პირობებშიც. მოსარჩელე იყო შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი. მოსარჩელესა და გამგეობას შორის გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ერთადერთია, რაც არსებობდა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის და შესაბამისად, ყოველი წლის დასაწყისში მოქმედი გამგებელი მოსარჩელეს უხანგრძლივებდა ხელშეკრულებას ერთი წლის ვადით.

2017 წლის 21 ოქტომბრის ადგილობრივი თვითმართვულობის არჩევნების შედეგად, თ----- შეიცვალა. მერის შეცვლისთანავე, მაქსიმალურად ხდებოდა ნ-----ის უფლებებში შევიწროება და ხელოვნური იზოლაცია სამუშაო გარემოდან. მოქმედი მერი მას არ აღიქვამდა თავის მდივან-რეფერენტად, არ შედიოდა საკუთარ ოთახში იმ მხრიდან, საიდანაც მოსარჩელის ოთახი უნდა გაევლო, სარგებლობდა სრულიად სხვა შესასვლელით და მის დავალებებს ასრულებდა მისი ნდობით აღჭურვილი ადამიანი, რომელიც არ წარმოადგენდა მერიაში დასაქმებულ პირს. მოსარჩელის განცხადებით, მათ შორის ფაქტობრივად არანაირი ურთიერთობა არ ყოფილა და მერი მაქსიმალურად ცდილობდა აერიდებინა თავი საკუთარი თანამშრომლისთვის. 2017 წლის 22 ნოემბერს მერმა მაშინ, როდესაც ნ-----ს ხელშეკრულების მიხედვით დარჩენილი ჰქონდა ერთ თვეზე მეტი სამუშაო ვადა, გამოაცხადა გამარტივებული კონკურსი მერის თანაშემწის პოზიციაზე, რომელიც ითვალისწინებდა იგივე ხასიათის სამუშაოს შესრულებას, რაც გააჩნია მდივან-რეფერენტს და რასაც, ზემოთ ნახსენები მისი ნდობით აღჭურვილი პირი ისედაც ასრულებდა მთელი პერიოდის მანძილზე ყოველგვარი სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე. 2017 წლის 18 დეკემბერს მერიასა და აღნიშნულ პირს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და იგი მერის თანაშემწის პოზიციაზე გამწესდა. თუმცა პარალელურად, ოფიციალურად ნ-----ი მუშაობდა მდივან-რეფერენტის პოზიციაზე ანუ, ფაქტობრივად, ერთი და იმავე ფუნქციების შემსრულებელი ორი პირი აღმოჩნდა მუნიციპალიტეტში.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო, განმარტა, რომ არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები. მართალია, ნ-----ი 2002 წლიდან ასრულებდა თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მდივან-რეფერენტის მოვალეობას, თუმცა იგი მიღებული იყო არამუდმივ ამოცანათა შესასრულებლად, რომლის ფუნქციები არ იყო გაწერილი არც მასთან დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში და არც

თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის თუ მუნიციპალიტეტის საკრებულოს რაიმე სამართლებრივ აქტში; მხოლოდ, ადმინისტრაციულ და ადმინისტრაციულ ერთეულებთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის სამსახურებრივი ბარათიდან ირკვევა, რომ გამგებლის მდივან-რეფერენტის ძირითადი ფუნქცია მუნიციპალიტეტის გამგებლის ცალკეულ ორგანიზაციულ და ტექნიკურ დავალებათა შესრულება და მოქალაქეთა მიღების ორგანიზება იყო; მასთან გაფორმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, შესაბამისად, შესაძლებელი იყო ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

2017 წლის 22 ნოემბერს თ-----ს ბრძანებით გამოცხადდა გამარტივებული კონკურსი თ-----ს თანაშემწის პოზიციაზე, გამარტივებული კონკურსის გამოცხადების შესახებ ბრძანების საფუძველზე, მერის თანაშემწისათვის განისაზღვრა თანაშემწის შემდეგი ფუნქციები: მუნიციპალიტეტის მერის სამუშაო განრიგის და დღის წესრიგის დაცვის უზრუნველყოფა, მუნიციპალიტეტის დავალებათა შესაბამისად სამუშაო შეხვედრებისა და თათბირების ორგანიზება, საჭიროების შემთხვევაში ჩანაწერების გაკეთება და შეხვედრის ოქმების შედგენა. მოპასუხის განცხადებით, მუნიციპალიტეტის გამგებლის მდივან-რეფერენტის ფუნქციები მუნიციპალიტეტის მერის თანაშემწის ფუნქციების იდენტური არ იყო.

მოპასუხე აცხადებს, რომ თ-----ს თანაშემწის პოზიციის დასაკავებლად გამოცხადებული გამარტივებული კონკურსის შედეგების საფუძველზე დასახელებულ პოზიციაზე შრომითი ხელშეკრულებით 2017 წლის 18 დეკემბერს მიღებულ იქნა ამავე ბრძანებით განსაზღვრული კვალიფიკაციის მქონე პირი - თეონა ყურშავიშვილი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე შეუდგა ხელშეკრულებით განსაზღვრული შემდეგი ფუნქციების შესრულებას: 1. მუნიციპალიტეტის მერის სამუშაო განრიგის და დღის წესრიგის დაცვის უზრუნველყოფა; 2. მუნიციპალიტეტის მერის ოფიციალური ღონისძიებების, სამუშაო შეხვედრებისა და თათბირების დაგეგმვა და ორგანიზება; 3. მუნიციპალიტეტის მერის მიერ თანამდებობის პირების მიმართ გაცემული დავალებების კონტროლი; 4. საჭიროების შემთხვევაში ჩანაწერების გაკეთება და შეხვედრების ოქმების შედგენა;

მოპასუხის განმარტებით მერის თანაშემწე უზრუნველყოფს მერის საქმიანობის საინფორმაციო და ორგანიზაციულ ხელშეწყობას, ხოლო ნ-----ი 2018 წლის 04 იანვრამდე ასრულებდა მდივან-რეფერენტის ფუნქციებს, რაც მდგომარეობდა მერთან მოქალაქეთა მიღების ორგანიზებაში და მისი ცალკეული დავალებების შესრულებაში. ამდენად, მათი ფუნქციები განსხვავებული იყო;

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ნ-----ი 2012 წლის 14 ნოემბრის #156 ბრძანებით დაინიშნა თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მდივან-რეფერენტის თანამდებობაზე, ხოლო 2015 წლის 5 იანვარს, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე - ადმინისტრაციული და ადმინისტრაციულ ერთეულებთან ურთიერთობის სამსახურში მდივან-რეფერენტად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მალხაზ დავითაშვილის 2012 წლის 14 ნოემბრის ბრძანება; ს.ფ. 60;
- თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის ლელა ქიტესაშვილის 2015 წლის 05 იანვრის N1 ბრძანება; ს.ფ. 16;
- ადმინისტრაციულ და ადმინისტრაციულ ერთეულებთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის N28/04 სამსახურეობრივი ბარათი. ს.ფ. 67;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. ნ-----სა და თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობას შორის 2015 წლის 05 იანვარს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება #1; ს.ფ. 17-21;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.3. ნ-----ი უწყვეტად მუშაობდა აღნიშნულ პოზიციაზე, ხოლო ბოლოს გადანიშნული იყო იმავე პოზიციაზე 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის, მამული მამულაშვილის 2016 წლის 4 იანვრით დათარიღებული ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების ერთი წლის ვადით გაგრძელების შესახებ ს.ფ. 22
- თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის ლელა ქიტესაშვილის, 2017 წლის 04 იანვრით დათარიღებული ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების ერთი წლის ვადით გაგრძელების შესახებ. ს.ფ. 23;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. თიანეთის მუნიციპალიტეტის მოქმედმა მერმა თამაზ მეჭიაურმა 2017 წლის 26 დეკემბერს ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გააფრთხილა მდივან-რეფერენტი ნ-----ი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- 2017 წლის 26 დეკემბრის გაფრთხილება N04/4667; ს.ფ. 24

3.2.2. 2017 წლის 22 ნოემბერს ახალმა მერმა გამოაცხადა გამარტივებული კონკურსი მერის თანაშემწის პოზიციაზე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- 2017 წლის 22 ნოემბრის #367/კ ბრძანება ს.ფ.25-26;

3.2.3. 2017 წლის 18 დეკემბერს N385/კ-ს მერის ბრძანების საფუძველზე თეონა ყურშავიშვილი დაინიშნა მერის თანაშემწის პოზიციაზე და გაუფორმდა შრომითი ხელშეკრულება. შრომის ანაზღაურებად განისაზღვრა 650 ლარი;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- 2017 წლის 18 დეკემბრის N385/კ ბრძანება; ს.ფ. 27;

- შრომითი ხელშეკრულება #12;ს.ფ. 28-31;

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.4. 2018 წლის 4 იანვარს გამოიცა თ-----ს ბრძანება N1/კ, რომელიც მოსარჩელეს გაეცნო და ჩაბარდა 2018 წლის 8 იანვარს და რომლის თანახმად მასთან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- 2018 წლის 4 იანვრის ბრძანება N1/კ ს.ფ. 32

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.5. თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგეობაში ნ-----ი მდივან-რეფერენტად მუშაობდა 2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2018 წლის 04 იანვრამდე, მისი ფუნქცია იყო: მუნიციპალიტეტის გამგებლის ცალკეულ ორგანიზაციულ და ტექნიკურ დავალებათა შესრულება და მოქალაქეთა მიღების ორგანიზება;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- ადმინისტრაციულ და ადმინისტრაციულ ერთეულებთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის N28/04 სამსახურეობრივი ბარათი. ს.ფ. 67;

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.6. საქართველოს რეგიონული და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს 2018 წლის 05 იანვრის #01/50 წერილით „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებისთვის თ-----ას გაეგზავნა „ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მიერ მუნიციპალიტეტის დონეზე გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით ინსტიტუციური მექანიზმების განვითარების შესახებ ინსტრუქცია“ და

„მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირის სამუშაო აღწერილობა“; „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის 29-ე მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრული შეზღუდვის გათვალისწინებით, თეონა ყურშავიშვილს დამატებით დაეკისრა გენდერის თანასწორობაზე პასუხისმგებელი პირის ფუნქციები;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- საქართველოს რეგიონული და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს 2018 წლის 05 იანვრის #01/50 წერილი ს.ფ. 75;
- „ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მიერ მუნიციპალიტეტის დონეზე გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით ინსტიტუციური მექანიზმების განვითარების შესახებ ინსტრუქცია“ ს.ფ. 76-78;
- „მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირის სამუშაო აღწერილობა ს.ფ. 79-81;
- თ-----ს #104/კ ბრძანება ს.ფ. 82-83;

3.2.7. ნ-----თან მოპასუხეს გაფორმებული ჰქონდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნ-----ი მოპასუხესთან იმყოფებოდა უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში, შემდეგ გარემოებათა გამო: როგორც წარმოდგენილი საქმის მასალებიდან ირკვევა 2012 წლის 14 ნოემბრიდან ნ-----ი დასაქმებული იყო მდივან-რეფერენტის პოზიციაზე, შრომითი ხელშეკრულება მხარეებს შორის გაფორმდა 2015 წლის 05 იანვარს 1 წლის ვადით, რომელიც თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 04 იანვრის ბრძანების საფუძველზე გაგრძელდა ერთი წლით - 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით და შრომის ანაზღაურება განესაზღვრა 650 ლარის ოდენობით, ასევე თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 04 იანვრის ბრძანების საფუძველზე ნ-----ს კიდევ ერთი წლით გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება #1 (05.01.2015 წ) 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით და შრომის ანაზღაურება განესაზღვრა კვლავ 650 ლარის ოდენობით;

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ -ე პუნქტის თანახმად, 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. შესაბამისად, ვინაიდან განსახილველ საქმეში მხარეებს შორის არსებობდა 30

თვეზე მეტი ვადით დადებული შრომითი ურთიერთობა, მათ შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა ატარებდა უვადო ხასიათს.

3.2.8. მოპასუხის წარმომადგენლის მიერ სასამართლო სხდომაზე წარმოდგენილი იქნა თ-----ს წერილი, რომლის თანახმად ნ-----ი იყო შტატგარეშე დასაქმებული პირი დროებითი სამუშაოს შესასრულებლად, რაც თ-----ის საშტატო ნუსხით არ ყოფილა განსაზღვრული, ამავე ცნობიდან ირკვევა, რომ თ-----აში საქმის განხილვის დროისთვის არ არის მდივან-რეფერენტის პოზიციის ტოლფასი სამსახური;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- თ-----ს 2018 წლის 12 ნოემბრის წერილი;

3.2.9. თ-----აში საშტატო ნუსხით მდივან-რეფერენტის შტატი, ხოლო 2018 წლის იანვრიდან მდივან-რეფერენტის ტოლფასი სამსახური არ არის განსაზღვრული;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- თიანეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 22 დეკემბრის დადგენილება თ-----ის საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ
- 2018 წლის 2 იანვრის #14 დადგენილება თიანეთის მუნიციპალიტეტის მერიის პოლიტიკურ თანამდებობის პირთა და პროფესიულ საჯარო მოხელეთა საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ;

3.2.10. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაუდონ საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, გარემოებები, რომელიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. 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. ამ ნორმის შესაბამისად, საქმეში არსებული ყოველი მტკიცებულება უნდა შეფასდეს სხვა მტკიცებულებებთან შეჯერების საფუძველზე და ამის შემდეგ გამოიტანოს სასამართლომ დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელოვანი გარემოების დადასტურების ან დაუდასტურებლობის შესახებ.

3.2.11. მტკიცების ტვირთის მხარეთა შორის სწორად გადანაწილებას არა მარტო საპროცესო-სამართლებრივი, არამედ არსებითი მატერიალურ-სამართლებრივი მნიშვნელობაც გააჩნია, ვინაიდან მხარის მიერ ამ მოვალეობის შეუსრულებლობას ან არაჯეროვნად განხორციელებას, შედეგად მოჰყვება ამავე მხარისათვის უარყოფითი, არახელსაყრელი შედეგი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № **ას-194-185-2016**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე - დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში**. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძველით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მასალების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა

დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

5.1. საქართველოს კონსტიტუცია;

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, ევროპის სოციალური ქარტია,

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია;

საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი,

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი

საერთაშორისო შრომის სამართალი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი

შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

6.2. სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების უფლება აღიარებული და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

6.3. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად "1. შრომა თავისუფალია... 3. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. 4. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით."

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. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. (საქმე №ას-787-736-2017);

6.4. შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. შრომის კოდექსით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რადგან არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: „პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს

მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.

6.6. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ნ-----ი სამსახურიდან გათავისუფლდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძვლით, მაშინ როცა დადგენილია, რომ იგი ჯერ კიდევ 2012 წლიდან მოყოლებული უწყვეტად ასრულებდა მდივან-რეფერენტის ფუნქციას, შესაბამისად, სახელშეკრულებო ურთიერთობის ხანგრძლივობის გათვალისწინებით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულ შორის შრომითი ურთიერთობა უვადო ხელშეკრულებად უნდა ჩაითვალოს;

მოპასუხე მხარის ის არგუმენტი, რომ ნ-----ი იყო შტატგარეშე მოსამსახურე და მიღებული იყო არამუდმივ სამუშაოთა შესასრულებლად, რაც იძლეოდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას და ეს წინააღმდეგობაში არ მოდის საქართველოს შრომის კოდექსთან, დაუსაბუთებელია, ვინაიდან თავად მოპასუხე მხარე სადავოდ არ ხდის იმ გარემოებას, რომ ნ-----ი 2012 წლიდან 2018 წლის 03 იანვრამდე უწყვეტად მუშაობდა თიანეთის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მდივან-რეფერენტის თანამდებობაზე და მასთან გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება; მიუხედავად იმისა, რომ ნ-----ის ფუნქციები კონკრეტულად არცერთ სამართლებრივ დოკუმენტში არ იყო გაწერილი, უდავოა, რომ იგი ასრულებდა კერძოსამართლებრივი ხასიათის ფუნქციას და შესაბამისად, მასთან შრომითი ურთიერთობა, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაც წესრიგდებოდა სწორედ კერძოსამართლებრივი

შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სამართლის ნორმებით - საქართველოს შრომის კოდექსით და არა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით; ამდენად, წინააღმდეგობაში მოდის მოპასუხის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ მართალია, ერთის მხრივ, ნ-----თან გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება, მეორე მხრივ კი- მისი გათავისუფლება მოხდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტით, მაშინ როცა დასახელებული კანონი არეგულირებს საჯარო სამსახურის განმახორციელებელი სუბიექტების შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებს;

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის „ვ“ ქვ/პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი არის პირი, რომელსაც საჯარო სამსახურის განხორციელების უზრუნველსაყოფად შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მინიჭებული აქვს საჯარო დაწესებულების დამხმარე ან არამუდმივი ამოცანების შესრულების უფლებამოსილება; სადავო არაა, რომ ნ-----ის ფუნქციები თ-----ში არ ატარებდა საჯარო-სამართლებრივ ხასიათს და იგი არ ითვლებოდა საჯარო მოსამსახურედ; ამდენად, მოპასუხის არგუმენტი იმასთან დაკავშირებით, რომ ნ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა შესაძლებელი იყო ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, დაუსაბუთებელია; თავად მხარესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მე-8 პუნქტის შესაბამისად, მხარეთა შორის შრომითი დავის წარმოშობის შემთხვევაში იგი უნდა გადაწყდეს უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმებული პროცედურის გზით, შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესების დაცვით;

როგორც წარმოდგენილი საქმის მასალებიდან ირკვევა, საჯარო-სამართლებრივი ფუნქციის შესრულების მიზნით გამარტივებული კონკურსის წესით მერის თანაშემწის თანამდებობაზე დაინიშნა თეონა ყურშავიშვილი, როგორც საჯარო მოსამსახურე და რომელმაც შეიტავსა ასევე ნ-----ის ფუნქციები; მოპასუხის ის არგუმენტი, რომ ნ-----ი თავისი კვალიფიკაციით ვერ აკმაყოფილებდა სამსახურში მისთვის დადგენილ მოთხოვნებს და ამდენად, არ არსებობდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების აუცილებლობა, ასევე საფუძველსმოკლებული და დაუსაბუთებელია და მას სასამართლო ვერ გაიზიარებს; მოპასუხე მხარემ სასამართლოს ვერ წარუდგინა ვერცერთი დამაჯერებელი და სარწმუნო მტკიცებულება იმის დასტურად, რომ დამსაქმებელმა ნაზიბროლა ბალიშვილთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყვიტა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული რომელიმე კანონიერი საფუძვლით;

ამდენად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაეფუძნა ვადის განსაზღვრის შესახებ ბათილ პირობას, ამასთან არ არსებობდა ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული სხვა რაიმე საფუძველი, დამსაქმებლის მიერ მიღებული

გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ბათილად უნდა იქნას ცნობილი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად;

6.7. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, 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 დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.

6.8. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ის პოზიცია, რომელიც ნ-----ს გათავისუფლებამდე ეკავა, დღეის მდგომარეობით არ არსებობს. ამასთან, სასამართლოს წარედგინა ინფორმაცია ტოლფასი თანამდებობის შესახებ, რასთან დაკავშირებითაც დამსაქმებლის მიერ გაცემული და მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი ცნობის მიხედვით, თ-----ში მდივან-რეფერენტის ტოლფასი თანამდებობა არ არსებობს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგი უნდა იყოს არა სამსახურში აღდგენა, არამედ მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრება.

დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს. ამავდროულად მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არცერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს (სსკ-ის 976-991-ე მუხლები) (საქმე №ას-

787-736-2017);

ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლო განმარტავს: „კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან“ მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოს იმ დასკვნასაც, რომ კომპენსაციის გონივრული ოდენობა დასაქმებულის ერთი წლის ხელფასით უნდა განსაზღვრულიყო (იხ. სუსგ. ას-969-934-2016, 17.03.2017წ.).

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას ითვალისწინებს იმ დანაკარგს, რაც ნ-----მა უკანონოდ გათავისუფლებით განიცადა და ასევე მორალურ ზიანს, კომპეტენციას, ოჯახურ მდგომარეობას, ნ-----ის ასაკს და დღეის მდგომარეობით შრომით ბაზარზე არსებული მდგომარეობის გათვალისწინებით მისი დასაქმების პერსპექტივას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით უნდა დაეკისროს 7000 ლარის გადახდა.

6.9. რაც შეეხება მოსარჩელის მესამე სასარჩელო მოთხოვნას, სასამართლო განმარტავს, რომ განაცდური დამსაქმებელს იმ შემთხვევაში ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი, ამასთან უკანონოდ დათხოვნილი პირი იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგება. მოცემულ შემთხვევაში, რადგან მოსარჩელის მოთხოვნა თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.“ მითითებული ნორმა ითვალისწინებს დაყოვნებული გადასახდელი თანხის პროცენტის გადახდას მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობის პირობებში, როდესაც დასაქმებული ასრულებს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ მოვალეობებს, ხოლო დამსაქმებელს გააჩნია ვალდებულება გადაუხადოს მას შრომის ანაზღაურება.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე ითხოვს დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის

მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არამართლზომიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური ხელფასი, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელისათვის ყოველთვიური ხელფასის დაყოვნებისთვის პროცენტის გადახდა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ს ოდენობით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლოს კანონიერი, ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ვინაიდან, სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-ე, 244-ე, 249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. ნ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
 - 1.1. ბათილად იქნას ცნობილი თ-----ს 2018 წლის 04 იანვრის #1/კ ბრძანება ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.
 - 1.2. თ-----ას ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 7000 (შვიდი ათასი) ლარის ოდენობით.
 - 1.3. ნ-----ს სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი.

2. თ-----ას ნაზიმბროლა ბაღიაშვილის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბოლნისის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

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

**მოსამართლე
ლეჟავა**

სოფიო