



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

10 დეკემბერი, 2018 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - მ--- ქ-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენლები - ბ--- ვ---ე, ნ----- ზ-----ა

მოპასუხე - შპს „ა-----ა“

მოპასუხის წარმომადგენელი - დ----- ა-----ე

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ა-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 24 ივლისის №1---- ბრძანება მ--- ქ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. მ--- ქ-----ი აღდგენილ იქნეს შპს „ა-----ის“ საზოგადოებასთან ურთიერთობის და რეგისტრაციის სამსახურის სტაციონარის ამბულატორიის რეგისტრატორის თანამდებობაზე;

1.3. შპს „ა-----ას“ მოსარჩელე მ--- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველი მოცდენილი თვისთვის 500 ლარის ოდენობით, 2018 წლის 1 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.4. შპს „ა-----ას“ მოსარჩელე მ--- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასის ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) და დაყოვნებული ხელფასის 0.07%-ის გადახდა 2017 წლის 1 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, დღეში 0,35 ლარის ოდენობით;

1.5. შპს „ა-----ას“ მოსარჩელე მ--- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის თებერვლის თვის ხელფასის ნაწილის ანაზღაურება 80 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) და დაყოვნებული ხელფასის 0.07%-ის გადახდა 2018 წლის 1 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, დღეში 0.05 ლარის ოდენობით;

1.6. შპს „ა-----ას“ მ--- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით;

1.7. შპს „ა-----ას“ მ--- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, მ--- ქ-----ი შპს „ა-----აში“ ამბულატორიის მიმღების რეგისტრატორის თანამდებობაზე დასაქმებული იყო 2015 წლიდან. დამსაქმებლის 2018 წლის 24 ივლისის ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელის განცხადების პასუხად, რომლითაც იგი მოითხოვდა წერილობით დასაბუთებას შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის მიზეზებთან დაკავშირებით, მას 2018 წლის 13 აგვისტოს ეცნობა, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველი გახდა დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულების უხეში დარღვევა, მათ შორის სამსახურში დაგვიანების ფაქტი, დაკისრებული ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულება და არასათანადო ურთიერთობა კლინიკის თანამშრომლებსა და ბენეფიციარებთან. მოსარჩელე ასევე მიუთითებს, რომ დასაქმებულის მიმართ შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში არ გამოყენებულა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. ამდენად, მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება უსაფუძვლოდ შეწყდა დამსაქმებლის მხრიდან.

მოსარჩელე მხარე ასევე აღნიშნავს, რომ მას არ მიუღია 2017 წლის და 2018

წლის საშვებულებო ანაზღაურება და ამავდროულად 2018 წლის თებერვლის თვის ანაზღაურებიდან 80 ლარი, რაც ასევე უნდა დაეკისროს მოპასუხეს განაცდურ ხელფასთან ერთად.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს „ა-----ის“ წარმომადგენელმა არ ცნო სარჩელი უსაფუძვლობის და დაუსაბუთებლობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. შპს „ა-----ა“ საიდენტიფიკაციო კოდით 4-----
-- დარეგისტრირდა 21/12/2011 წელს, რომლის მმართველობითი ორგანო იყო სამეთვალყურეო საბჭო, ხოლო დირექტორი - ქ----- ბ-----ი.

ამავე სახელწოდებით დარეგისტრირდა 06/06/2016 წელს იმავე დანიშნულების მქონე შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, რომლის 100% წილის მესაკუთრე არის 4----- საიდენტიფიკაციო კოდით რეგისტრირებული შპს „ა-----ა“.
ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირი - დირექტორი ამ კომპანიაშიც ქ----- ბ-----ია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერები საჯარო რეესტრიდან (ს.ფ. 30, 31)

3.1.2. 2015 წლის 2 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულებით მ--- ქ-----ი დასაქმდა ამბულატორიის მიმღების რეგისტრატორის თანამდებობაზე შპს „ა-----აში“. ხელშეკრულება დაიდო 2016 წლის 2 მაისამდე, გამოსაცდელი ვადით. 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანებით მოსარჩელე კვლავ გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა, 2016 წლის 28 დეკემბრამდე.

2016 წლის 26 დეკემბრის №1--/კ ბრძანებით 2017 წლის 1 აპრილამდე მ--- ქ-----ი დაინიშნა ამბულატორიის მიმღების რეგისტრატორის თანამდებობაზე, შპს „ა-----აში“.

2018 წლის 1 აპრილის ბრძანებით მოსარჩელეს კვლავ გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობის ვადა და ამჯერად 2018 წლის 1 ოქტომბრამდე დაინიშნა მ--- ქ-----

-----ი ამბულატორიის მიმღების რეგისტრატორის თანამდებობაზე.

მ--- ქ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 500 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- ხელშეკრულება (ს.ფ. 19-23);
- ბრძანებები (ს.ფ. 24, 25, 26);
- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 32-58)

3.1.3. შპს „ა-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 24 ივლისის №1---- ბრძანებით მ--- ქ-----ი 01.08.2018 წლიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ვადაზე ადრე შეწყდა 01.04.2018 წლის №5--- ბრძანებით მასთან 2018 წლის 1 ოქტომბრამდე არსებული შრომითი ხელშეკრულება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შპს „ა-----ის“ შინაგანაწესისა და შრომითი დისციპლინის არაერთგზის უხეში დარღვევისთვის.

ბრძანება მ--- ქ-----მა ჩაიბარა 25.07.2018 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 27)

3.1.4. მ--- ქ-----მა 2018 წლის 01 აგვისტოს განცხადებით მიმართა შპს „ა-----ის სახელობის კლინიკის“ გენერალურ დირექტორს ქ----- ბ-----ს, შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის მიზეზების შესახებ წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით.

შპს „ა-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 13 აგვისტოს წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ სადავო ბრძანება მასთან ორი თვით ადრე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დაფუძნებულია შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

1. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი;
2. მ--- ქ-----ის მიერ სისტემატიურად ხდებოდა შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევა, რაც შეუძლებელს ხდიდა მასთან გაგრძელებულიყო შრომითი ურთიერთობა;

3. შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევა გამოიხატა შემდეგში:

ა) სამსახურში სისტემატიურად დაგვიანება;

ბ) დაკისრებული ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულება;

გ) არასათანადო ურთიერთობა კლინიკის სხვა თანამშრომლებთან და კლინიკის ბენეფიციარებთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განცხადება (ს.ფ. 28);

- განცხადებაზე პასუხი (ს.ფ. 29);

3.1.5. შპს „ა-----ის“ 05.08.2018წ. №0----- ბრძანებით კომპანიის საზოგადოებასთან ურთიერთობის და რეგისტრაციის სამსახურის ოპტიმიზაციის მიზნით მოხდა აღნიშნული სამსახურის რეორგანიზაცია და გარდაიქმნა მითითებული სამსახური სტაციონარის და ამბულატორიის საზოგადოებასთან ურთიერთობის და რეგისტრაციის სამსახურად.

05.08.2018წ. №0----- ბრძანებით კი დამტკიცდა შპს „ა-----ის“ საზოგადოებასთან ურთიერთობის და რეგისტრაციის სამსახურის საშტატო ნუსხა თანამშრომელთა შემდეგი რაოდენობით: სტაციონარის და ამბულატორიის რეგისტრატორი - 6 ერთეული და ქოლ ცენტრის მენეჯერი - 1 ერთეული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება №0----- (ს.ფ. 128);

- ბრძანება №0----- (ს.ფ. 131)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს „ა-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 24 ივლისის №1---- ბრძანებით მ--- ქ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ”ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის გამო.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად 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 დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთმანეთის მიმართ.

დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში

ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში **(ის. 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. იგივე განმარტებები აქვს საქართველოს უზენაეს სასამართლოს გაკეთებული მის **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

შესაბამისად, ნათელია, რომ სწორედ მოპასუხის - **შპს „ა-----ის“** მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს იმ მოცემულობის წარმოჩენა და დამტკიცება, რომ მოსარჩელე მ--- ქ-----მა მართლაც განახორციელა ბრძანებაში და შემდგომ წერილობით დასაბუთებაში მითითებული ის მოქმედებები, რაც საბოლოოდ მისი სამსახურიდან დათხოვნის წინაპირობა გახდა. სწორედ მოპასუხე კომპანია წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მონაწილე იმ „ძლიერ მხარეს“, რომელსაც მიუწვდება ხელი ყველა საჭირო მტკიცებულებაზე. მას შეუძლია წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც დაასაბუთებდა 2018 წლის 24 ივლისს მიღებული გადაწყვეტილების ლეგიტიმურობას.

მოპასუხემ გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მიუთითა მხოლოდ საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმა, რომლის საფუძველზეც

მოახდინა თანამშრომლებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა. ბრძანების დასაბუთება კი მიუთითა წერილში. მასში განმარტებულია, რომ მ---ქ-----ის მიერ სისტემატიურად ხდებოდა შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევა, რაც შეუძლებელს ხდიდა მასთან გაგრძელებულიყო შრომითი ურთიერთობა. შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევა კი, კომპანიის მოსაზრებით, გამოიხატებოდა სამსახურში სისტემატიურად დაგვიანებაში, დაკისრებული ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულებასა და არასათანადო ურთიერთობაში კლინიკის სხვა თანამშრომლებთან და კლინიკის ბენეფიციარებთან.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებული გაათავისუფლო კონკრეტული გარემოებით ისე, რომ აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება მას არ გააჩნდეს, არის უსაფუძვლო და უკანონო. ბრძანებასა და მის წერილობით დასაბუთებაში მითითებული გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებების მოპოვება და წარმოდგენა, სასამართლოს მოსაზრებით, მოპასუხისთვის არ წარმოადგენდა შეუძლებელს, თუმცა მისი მხრიდან აღნიშნულს ადგილი არ ჰქონია. როდესაც დამსაქმებელი საუბრობს დაკისრებული ვალდებულებების არაჯეროვან შესრულებაზე დასაქმებულის მხრიდან, სულ მინიმუმ, დასაქმების პერიოდში გამოყენებული უნდა ჰქონდეს დისციპლინური ღონისძიება. დაგვიანებასთან დაკავშირებითაც მოპასუხეს ასევე ჰქონდა შესაძლებლობა რაიმე სარწმუნო მტკიცებულება წარმოედგინა. სასამართლო მიუთითებს, რომ შპს „ა-----ის“ წარმომადგენელს არცერთი ზემოაღნიშნული ან სხვა სახის მტკიცებულება არ წარმოუდგენია, რაც გახლავთ საფუძველი სასამართლოსთვის დაადგინოს, რომ მოპასუხემ ნაკისრი მტკიცებების ტვირთი ვერ შეასრულა, რაც გაათავისუფლების ბრძანებას აქცევს უკანონოდ.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ მ---ქ-----მა ჩაიდინა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული უხეში დარღვევა, რაც მისი სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას გაუსვამდა ხაზს. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში არის დასაბუთებული, საფუძვლიანი და უნდა დაკმაყოფილდეს.

3.2.2. მ---ქ-----ის მოთხოვნაა აღდგენა შპს „ა-----ის“ საზოგადოებასთან ურთიერთობის და რეგისტრაციის

სამსახურის სტაციონარის ამბულატორიის რეგისტრატორის თანამდებობაზე.

შპს „ა-----ის“ გენერალური დირექტორის ქ. ბ-----ის მიერ გაცემული 16/10/2018წ. №01/5-- ცნობის მიხედვით, ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად, საწარმოს ინტერესებიდან გამომდინარე 05.08.2018 წლიდან კლინიკაში გაუქმებულია ამბულატორიის მიღების რეგისტრატორის თანამდებობა და ამჟამად არც მითითებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა არსებობს.

გარდა აღნიშნულისა, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე. როგორც უკვე აღინიშნა, მ--- ქ-----ი სადავო თანამდებობაზე დანიშნული იყო 2018 წლის 1 აპრილიდან და ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2018 წლის 1 ოქტომბერი.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით, ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ კონკრეტულ შემთხვევებში (შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო, შესასრულებელია სეზონური სამუშაო და სხვა), გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი. მოცემულ შემთხვევაში, არ არსებობს გამონაკლისი შემთხვევა, ამიტომ ივარაუდება, რომ ხელშეკრულება დაიდო 2019 წლის 1 აპრილამდე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ რამდენადაც მხოლოდ 3 თვეზე მეტია დარჩენილი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე, ხოლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლას შესაძლოა დასჭირდეს ბევრად მეტი დრო, ასევე იმის გათვალისწინებით, რომ ტოლფასი თანამდებობის არსებობა არ არის დადასტურებული, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოახდინოს მოსარჩელის არა სამსახურში აღდგენა, არამედ მისი კომპენსირება ადეკვატური კომპენსაციით.

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.

შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს უნდა მიეცეს კომპენსაცია 3 000 ლარის ოდენობით, რაც ფარავს მოსარჩელის ზიანს.

ამასთან, ვინაიდან ვერ მოხდა დასაქმებულის აღდგენა მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, სასამართლო ვერც განაცდურის ანაზღაურებაზე იმსჯელებს ცალკე, კომპენსაციის მიღმა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა (ს.ფ. 100);

3.2.3. მოსარჩელეს 2017 წლის დასაქმების პერიოდში დამსაქმებლისთვის არ მიუმართავს შვებულების მოთხოვნის განცხადებით და ამდენად, არც მოპასუხეს გამოუვლენია აღნიშნული უფლების მიცემაზე საწინააღმდეგო გადაწყვეტილება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

მართალია, საკანონმდებლო ნორმა დამსაქმებელს აძლევს დისკრეციას დასაქმების თერთმეტთვიანი ვადის გასვლამდე მისცეს უფლება დასაქმებულს ისარგებლოს შვებულებით, მაგრამ მოცემულ შემთხვევაში, არ დგინდება არც შვებულების მოთხოვნაზე მიმართვის და არც მასზე უარის თქმის ფაქტი. აღნიშნულს ადასტურებს მოპასუხის მიერ გაცემული, 16/10/2018წ. დათარიღებული ცნობაც. შესაბამისად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს ამ ნაწილში მოსარჩელეთა მოთხოვნას 2017 წლის ფარგლებში.

რაც შეეხება 2018 წელს არსებულ შრომით ურთიერთობებს, ვინაიდან აღნიშნული სამუშაო წელი არ დასრულებულა და ექნებოდა მოსარჩელეს შესაძლებლობა ესარგებლა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით სურვილის შემთხვევაში, მოთხოვნა 2018 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ნაწილში უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა (ს.ფ. 130);

3.2.4. მ--- ქ-----ის მოთხოვნა 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასის - 500 ლარის და 2018 წლის თებერვლის თვის ხელფასიდან 80 ლარის და აღნიშნულ თანხებზე ყოველდღიურად 0.07%-ის დაკისრების ნაწილში არის საფუძვლიანი და დასაბუთებული.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად 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 დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ წარმოადგინა ამონაწერი მისი საბანკო ანგარიშიდან და განმარტა, რომ 2017 წლის ივლისის თვეში არ ჩარიცხვია ხელფასი. მოპასუხემ ამის საპირისპიროდ წარმოადგინა 2017-2018 წლებში ჩარიცხული ხელფასების დასადასტურებლად ქვითრები, თუმცა, სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული ქვითრებიდან არცერთი არ ეხებოდა კონკრეტულ სადავო პერიოდს. განმარტება, რომ 2018 წლის ივლისის თვეში ჩაერიცხა დასაქმებულს წინა წლის დავალიანება, სასამართლოს მოსაზრებით არ არის დასაბუთებული და არ უნდა იქნეს გაზიარებული.

რაც შეეხება 2018 წლის თებერვლის 80 ლარიან დანაკლისს, საქმეში წარმოდგენილი არ გახლავთ ოფიციალური დოკუმენტი, როგორც არის ბრძანება, რაც მ--- ქ-----ს დააკისრებდა დისციპლინურ სახდელს, რის საფუძველზეც ჩამოეჭრებოდა 80 ლარი. მხოლოდ ელექტრონული ფოსტით გაგზავნილ შეტყობინებაზე მითითება, მით უფრო დაუდასტურებლად რომ ის ადრესატს ჩაბარდა, ვერ იქნება სათანადო მტკიცებულება. აღნიშნულის

გათვალისწინებით, სასამართლო 80 ლარიან დანაკლისს ხელფასიდან მიიჩნევს უკანონოდ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- ქვითრები (ს.ფ. 102-103, 137-148);
- წერილი (ს.ფ. 129).

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის მასალებით ვერ დასტურდება მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სადავო ბრძანება და მოსარჩელეს უნდა მიეცეს კომპენსაცია გონივრული ოდენობით. უნდა დაკმაყოფილდეს ასევე მოთხოვნა 2017 წლის ივლისის ანაზღაურების, მასზე დარიცხული პირგასამტეხლოს, 2018 წლის თებერვლის თვის ხელფასის ნაწილის და მასზე დარიცხული პირგასამტეხლოს, ასევე 2018 წლის შვებულების თანხის დაკისრების ნაწილში. რაც შეეხება მოთხოვნას 2017 წლის შვებულების ანაზღაურების თაობაზე, ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს უნდა ეთქვას უარი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი, მე-4, 24-ე მუხლები;

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 21-ე, 22-ე, 31-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცვილობლად 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 ხელშემწყობი 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ 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.

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). საკონსტიტუციო სასამართლოს 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.

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.

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში;

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა

მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

კონკრეტულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის საფუძველზე.

შრომის კოდექსის 37(1) „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად 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. (იხ. სუსგ №ას-127-123-2016, 13 ივნისი, 2016 წელი)

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ არაერთხელ აღნიშნა, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო დაედასტურებინა მოსარჩელის მხრიდან გამოვლენილი უხეში დარღვევის ფაქტი, თან არაერთი, როგორც ამას მიუთითებდა კლინიკის

წარმომადგენელი. შესაბამისად, უკანონოა მ--- ქ-----ის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობებიდან, რაც ცალსახად მიუთითებს იმ არაპროპორციულ ჩარევაზე დამსაქმებლის მხრიდან, რასაც ადგილი აქვს მოცემულ დავაში.

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

სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლომ დაადგინა, რომ გარკვეული გარემოებების გათვალისწინებით, მათ შორის ხელშეკრულების ვადის და ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის გამო, მოსარჩელის უფლებების აღდგენა უნდა მოხდეს გონივრული კომპენსაციის დაწესებით.

შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა.

აფასებს რა ამ ყოველივეს და ითვალისწინებს მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურების ოდენობებს, ასევე დარჩენილ ვადას შრომითი

ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეზე 3 000 ლარის ოდენობით კომპენსაციის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) დაკისრებას.

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

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ დაადგინა, რომ მ--- ქ-----ს არ მიეცა 2017 წლის ივლისის თვის ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით და 2018 წლის თებერვლის თვის ხელფასიდან 80 ლარი, რაც წინამდებარე გადაწყვეტილებით უნდა დაეკისროს მოპასუხე შპს „ა-----ს“.

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.

რამდენადაც სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია სარჩელი მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე, მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს დაყოვნებული თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე. ამდენად, მოპასუხეს 2017 წლის 1 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დაეკისრება ყოველდღიური პირგასამტეხლო 0.35 ლარი, ხოლო 2018 წლის 1 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე - 0.05 ლარი დღეში.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად კი, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

საკანონმდებლო ნორმა დასაქმებულს აძლევს უფლებას მოითხოვოს ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღის ვადით.

მოცემულ შემთხვევაში 2017 წლის განმავლობაში არ დგინდება არც შვებულების მოთხოვნაზე მ--- ქ-----ის მიმართვის და არც მასზე კლინიკის მხრიდან უარის თქმის ფაქტი. შესაბამისად, სარჩელი ამ ნაწილში არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

რაც შეეხება 2018 წელს, სასამართლო განმარტავს, რომ რამდენადაც ჯერ მიმდინარე წელი არ დასრულებულა, მოპასუხის განმარტება, რომ მოსარჩელეს არ მიუმართავს შვებულების მოთხოვნით, დაუსაბუთებელია. მოსარჩელეს უფლება ჰქონდა გამოეყენებინა შვებულება წლის ბოლომდე და რამდენადაც 2018 წელი არ იყო დასრულებული გათავისუფლების დროისთვის, სასამართლო ვერ გამოირიცხავს, რომ მას ეს უფლება გამოეყენებინა, თუ გააგრძელებდა საქმიანობას კლინიკაში. ამდენად, მოთხოვნა 2018 წლის შვებულების თანხის დაკისრების თაობაზე არის დასაბუთებული და უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

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. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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, შესაბამისად, მოპასუხე შპს „ა-----ას“ მ--- ქ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი - დაკისრებული თანხის 3%, - 135.54 ლარის ოდენობით.

მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იურიდიული მომსახურების საფასურის ანაზღაურება 200 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მ--- ქ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „ა-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების, ხელფასისა და შვებულების თანხის ანაზღაურების თაობაზე დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ა-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 24 ივლისის №1---- ბრძანება მ--- ქ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე.
3. შპს „ა-----ას“ მოსარჩელე მ--- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაცია 3 000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).
4. შპს „ა-----ას“ მოსარჩელე მ--- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასის ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) და დაყოვნებული ხელფასის 0.07%-ის გადახდა 2017 წლის 1 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, დღეში 0,35 ლარის ოდენობით.
5. შპს „ა-----ას“ მოსარჩელე მ--- ქ-----ის

სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის თებერვლის თვის ხელფასის ნაწილის ანაზღაურება 80 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) და დაყოვნებული ხელფასის 0.07%-ის გადახდა 2018 წლის 1 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, დღეში 0,05 ლარის ოდენობით.

6. შპს „ა-----ას“ მოსარჩელე მ--- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით.

7. შპს „ა-----ას“ მოსარჩელე მ--- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იურიდიული მომსახურების საფასურის ანაზღაურება 200 ლარის ოდენობით.

8. შპს „ა-----ას“ მოსარჩელე მ--- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.

9. შპს „ა-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 135.54 ლარის გადახდა.

10. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-11 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით.

11. 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:

მაია გიგაური

