



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

16.11.2018 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე ქ----- ხ-----
წარმომადგენელი ნ----- შ-----ე

მოპასუხე შპს „ა-----“
წარმომადგენლები: ნ----- გ-----ე, ხ----- ნ-----ა

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის გადახდა

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2017 წლის 12 სექტემბერს გამოვლენილი ნება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე და 2017 წლის 21 სექტემბრის წერილი;

1.2. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის 6 თვის ხელფასის 45000 (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) ლარის გადახდა;

მოსარჩელემ დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა 2018 წლის 19 ოქტომბრის განცხადებით

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით, 2017 წლის 25 ივლისს, adjarabet.com-ის

ადმინისტრაციული დირექტორისგან, ელექტრონული ფოსტით მიიღო შპს „ა-----ს“ შეთავაზება იმავე კომპანიაში მოსარჩელის HR დირექტორის პოზიციაზე, სრულ განაკვეთზე, ყოველთვიურად 6000 ლარის (ხელზე ასაღები) ხელფასის გადახდის პირობით, ერთი წლის ვადით დასაქმების თაობაზე. იმავე შეთავაზებით, მოსარჩელეს განესაზღვრა მიღებულ შემოთავაზებაზე ელექტრონული ფოსტით თანხმობისა და სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების დაწყების თარიღის საკუთარი სურვილით არჩევის უფლება. 2017 წლის 01 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტით, მოსარჩელემ თანხმობა (აქცეპტი) განაცხადა დასაქმების შეთავაზებაზე და მიუთითა იქვე, რომ სამუშაოს შესრულებას დაიწყებდა 2017 წლის 12 სექტემბერს. მოსარჩელე შეთანხმებისამებრ 2017 წლის 12 სექტემბერს მივიდა ოფისში, სადაც მოპასუხემ შეატყობინა, რომ კომპანია არ განიხილავდა მისი დასაქმების საკითხს, შესაბამისად უარი ეთქვა სამუშაო ადგილის გამოყოფაზე და იგი იძულებული გახდა დაეტოვებინა ოფისი.

მოსარჩელემ მიუთითა, რომ საკუთარი განცხადებით დატოვა წინა სამსახური მოპასუხესთან მუშაობის დაწყების იმედით. 2017 წლის 18 სექტემბრის წერილით, მოსარჩელეს, მოპასუხემ 21 სექტემბერს წერილით განუმარტა, რომ მხარეები იმყოფებოდნენ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში, რაც დასრულდა მოსარჩელის დასაქმებაზე უარის თქმის.

მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ უხეშად დაირღვა მისი უფლებები და კანონიერი ინტერესები და მიაღმა მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მხარეთა შორის არ წარმოშობილა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. მათ შორის არსებობდა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და შესაბამისად მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურში მიღებაზე უარის თქმის შესახებ. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მხარეთა შორის ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ინფორმაციის გაცვლა, არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის საფუძვლად.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელემ, 2017 წლის 25 ივლისს, adjarabet.com-ის ადმინისტრაციული დირექტორისგან, ელექტრონული ფოსტით მიიღო შპს „ა-----ს“ შეთავაზება იმავე კომპანიაში მოსარჩელის HR დირექტორის პოზიციაზე, სრულ განაკვეთზე, ყოველთვიურად 6000 ლარი ხელფასის გადახდის პირობით, ერთი წლის ვადით დასაქმების თაობაზე. იმავე შეთავაზებით, მოსარჩელეს

განესაზღვრა მიღებული შემოთავაზების ელექტრონული ფოსტით თანხმობისა და სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების დაწყების თარიღის საკუთარი სურვილით არჩევის უფლება. 2017 წლის 01 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტით, მოსარჩელემ თანხმობა განაცხადა დასაქმების შეთავაზებაზე და იქვე მიუთითა, რომ სამუშაოს შესრულებას დაიწყებდა 2017 წლის 12 სექტემბერს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 25 ივლისის ელექტრონული წერილი;
- 2017 წლის 01 აგვისტოს ელექტრონული წერილი;
- მხარეთა განმარტებები.

3.1.2. მოსარჩელე 2017 წლის 12 სექტემბერს მივიდა მოპასუხის ოფისში, სადაც მოპასუხემ შეატყობინა, რომ კომპანია არ განიხილავდა მისი დასაქმების საკითხს, შესაბამისად უარი ეთქვა სამუშაო ადგილის გამოყოფაზე. 2017 წლის 12 სექტემბერს, მოსარჩელემ წერილის საშუალებით მოპასუხეს განმარტება მოსთხოვა აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 13 სექტემბრის ელექტრონული წერილი;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.3. მოპასუხემ 2017 წლის 21 სექტემბრის წერილით, მოსარჩელეს განუმარტა, რომ ისინი იმყოფებოდნენ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში, რაც დასაქმებაზე უარით დასრულდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოპასუხის 2017 წლის 21 სექტემბრის წერილი;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.4. მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმების იმიდით, 2017 წლის 25 აგვისტოდან, მოსარჩელემ საკუთარი ნებით დატოვა შპს „რ-----ში“ ადამიანური რესურსების დირექტორის თანამდებობა, სადაც მუშაობდა 2012 წლის 18 სექტემბრიდან 2017 წლის 25 აგვისტომდე და მისი შრომითი

ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 8125 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შპს „რ-----ს“ დირექტორის წერილი;
- მოსარჩელის 2017 წლის 01 აგვისტოს განცხადება;
- 2017 წლის 24 აგვისტოს ბრძანება გათავისუფლების შესახებ;
- 2017 წლის 24 აგვისტოს N-- სახელფასო ცნობა;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, მოპასუხე შპს „ავიატორს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ზიანის ანაზღაურების 36000 ლარის ოდენობით გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-5, მე-7 მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 329-ე, 331-ე, 394-ე და 408-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 და მე-2 პუნქტების თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

მოცემულ შემთხვევაში უდავოდ დგინდება, რომ მოსარჩელემ, 2017 წლის 25 ივლისს, adjarabet.com-ის ადმინისტრაციული დირექტორისგან, ელექტრონული

ფოსტით მიიღო შპს „ა-----ს“ შეთავაზება, იმავე კომპანიაში მოსარჩელის HR დირექტორის პოზიციაზე, სრულ განაკვეთზე, ყოველთვიურად 6000 ლარი ხელფასის გადახდის პირობით, ერთი წლის ვადით დასაქმების თაობაზე. იმავე შეთავაზებით, მოსარჩელეს განესაზღვრა მიღებული შემოთავაზების ელექტრონული ფოსტით აქცეპტისა და სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების დაწყების თარიღის საკუთარი სურვილით არჩევის უფლება. 2017 წლის 01 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტით, მოსარჩელემ თანხმობა (აქცეპტი) განაცხადა დასაქმების შეთავაზებაზე და მიუთითა იქვე, რომ სამუშაოს შესრულებას დაიწყებდა 2017 წლის 12 სექტემბერს (იხ. 3.1.1. უდავო ფაქტ. გარემოება).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-7 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის არ დადებულია შრომითი ხელშეკრულება და ამასთან სამუშაოს შესრულება მოსარჩელეს არ დაუწყია. შესაბამისად ცალსახაა ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის არ არსებობს შრომითი ურთიერთობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 329-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულების დადების შესახებ წინადადება (ოფერტი) ითვლება შეთავაზებულად, თუ ამ წინადადებაში, რომელიც მიმართულია ერთი ან რამდენიმე პირისადმი, გამოხატულია, რომ წინადადების მიმცემი (ოფერენტი) თანხმობის (აქცეპტის) შემთხვევაში მზადაა შეასრულოს თავისი წინადადება.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე კომპანიის ადმინისტრაციული დირექტორის მიერ მოსარჩელისთვის ელექტრონული ფოსტით გაგზავნილი წერილი მიმართული იყო მოსარჩელისადმი და აღნიშნულ წერილში გამოხატული იყო რომ წინადადების მიმცემი (დამსაქმებელი) მოსარჩელის თანხმობის შემთხვევაში მზად იყო შეესრულებინა მისი წინადადება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 331-ე მუხლის თანახმად, თუ ოფერენტმა აქცეპტისათვის განსაზღვრა ვადა, მაშინ აქცეპტი შეიძლება განხორციელდეს მხოლოდ ამ ვადაში.

მოცემულ შემთხვევაში დგინდება, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს ნება მისცა თავად განესაზღვრა სამუშაოს დაწყების თარიღი. ამასთან, 2017 წლის 01 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტით, მოსარჩელემ თანხმობა (აქცეპტი) განაცხადა დასაქმების ოფერზე და მიუთითა იქვე, რომ სამუშაოს შესრულებას დაიწყებდა 2017 წლის 12 სექტემბერს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად ითვლება მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შეტყობინებით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ მხარეთა შორის არსებობდა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა.

მოპასუხე მხარე აღნიშნავს, რომ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულება მოხდა მოსარჩელისთვის დასაქმებაზე უარის თქმის შეტყობინებით.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მოპასუხე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაზე მიუთითა მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე გამოცხადდა სამუშაო ადგილზე, მიიღო უარი დასაქმებაზე და წერილობით მოითხოვა ახსნა-განმარტება.

სასამართლო განმარტავს, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შეტყობინების მოსარჩელისთვის გაგზავნა და შრომითი კანონმდებლობით არ არის აღნიშნული შეტყობინების გაგზავნისათვის კონკრეტული ვადა განსაზღვრული, სამართლიანობის პრინციპიდან გამომდინარე, სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს გონივრულობის სტანდარტით. კერძოდ, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ, თუ მხარეები იმყოფებოდნენ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში, აღნიშნული ურთიერთობის დასრულებისათვის მოპასუხე ვალდებული იყო გონივრულ ვადაში ეცნობებინა მოსარჩელისთვის დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ, რათა თავიდან ყოფილიყო აცილებული მოსალოდნელი ზიანი. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოდ დგინდება, რომ მოსარჩელემ გაწყვიტა შრომითი ურთიერთობა მაღალანაზღაურებად სამსახურში იმ იმედით, რომ დაიწყებდა მუშაობას მოპასუხესთან. ხოლო მოპასუხის მიერ დასაქმებაზე უარის თქმის შეტყობინება მოსარჩელისთვის მოხდა არაგონივრულ ვადაში, მხოლოდ მას შემდეგ რაც მოსარჩელე მხარეთა შორის შეთანხმებულ ვადაში გამოცხადდა სამუშაო ადგილზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. მოვალის მიერ ვადის გადაცილებისას კრედიტორს შეუძლია დაუნიშნოს მოვალეს ვალდებულების შესრულებისათვის აუცილებელი დრო. თუკი მოვალე ამ დროშიც არ

შეასრულებს ვალდებულებას, მაშინ კრედიტორს უფლება აქვს ვალდებულების შესრულების ნაცვლად მოითხოვოს ზიანის ანაზღაურება.

ამავე კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში ზიანი სახეზეა, ვინაიდან მოპასუხემ არაგონივრულ ვადაში აცნობა მოსარჩელეს მისი დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ, რის შედეგადაც მოსარჩელე დარჩა სამსახურის გარეშე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე თავადვე მიუთითებს იმის თაობაზე, რომ 6 თვის განმავლობაში იყო უმუშევარი, ხოლო შემდგომ დაიწყო სამსახური სხვა კომპანიაში, სადაც მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება აღემატება მოპასუხე კომპანიაში, მის მიერ სამსახურის დაწყების შემთხვევაში, შესაბამის თანამდებობაზე არსებულ ყოველთვიურ შრომით ანაზღაურებას.

უდავოდ დგინდება, რომ მოსარჩელეს შპს „ა-----ს“ HR დირექტორის პოზიციაზე დასაქმების შემთხვევაში, სრულ განაკვეთზე, ყოველთვიურად უნდა მიეღო შრომითი ანაზღაურება ხელზე ასაღები 6000 ლარის ოდენობით (იხ. 3.1.1. უდავო ფაქტ. გარემოება). შესაბამისად, სასამართლო ზიანის ოდენობის განსაზღვრისას ხელმძღვანელობს სწორედ ზემოაღნიშნული გარემოებით და მიაჩნია, რომ მოპასუხე შპს „ავიატორს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ, მოსარჩელის უმუშევრად ყოფნის პერიოდისათვის - 6 თვისათვის, უნდა დაეკისროს ზიანის ანაზღაურება ყოველთვიურად 6000 ლარის ოდენობით, რაც ჯამში შეადგენს 36000 ლარს.

7. საპროცესო ხარჯები

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. მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა 36000 ლარის ნაწილში, ხოლო მოსარჩელეს სახ. ბაჟის სახით გადახდილი აქვს 2700 ლარი. შესაბამისად მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 1080 ლარის გადახდა, ხოლო მოსარჩელეს უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟიდან 1620 ლარი.

ამასთან, ასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გაწეული იურიდიული ხარჯის 1000 ლარის ოდენობით 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 ქ----- ხ-----ას სარჩელი შპს „ა-----ს“ მიმართ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე;
2. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ავიატორს“ მოსარჩელე ქ----- ხ-----ას სასარგებლოდ ზიანის 36000 ლარის იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის 1000 ლარისა და მოსარჩელე ქ----- ხ-----ას მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 1080 ლარის ანაზღაურება;
3. მოსარჩელე ქ----- ხ-----ას (პ/ნ 0-----) დაუბრუნდეს 2017 წლის 11 ოქტომბერს მის მიერ გადახდილი (საგადასახადო დავალება N11, ანგარიში/სახაზინო კოდი 300773150, სახელმწიფო ხაზინა TRESGE22) სახ.ბაჟიდან 1620 ლარი;
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