



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

07 დეკემბერი, 2018 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - გი-----ე

წარმომადგენლები: ლი-----ე, ეთ-----ი

მოპასუხე - სსიპ სე-----ო

წარმომადგენელი - გი-----ი

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად აღიარება, სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის, სახელფასო დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

- 1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, ს----- სე-----
-----ოს“ თავმჯდომარის 25/04/2018წ N3----- ბრძანება მოსარჩელე, გი--
-----ისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

- 1.2. აღდგენილ იქნას გი-----ე მოპასუხე, ს----- სე-----
-----ოს“ ინფრასტრუქტურის მონიტორინგის სამსახურის
მთავარი სპეციალისტის ან მის ტოლფას თანამდებობაზე;
- 1.3. ბათილად იქნას ცნობილი 2018 წლის 31 იანვრის N1---- ბრძანების
პირველი პუნქტი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ნაწილში
და გი-----ესა და ს----- სე-----ოს“ შორის
დადებული შრომითი ხელშეკრულება აღიარებულ იქნას უვადო
შრომით ხელშეკრულებად.
- 1.4. დაეკისროს მოპასუხე, ს----- სე-----ოს“
მოსარჩელე, გი-----ის სასარგებლოდ განაცდური ხელფასის
სახით 1000 ლარის გადახდა 2018 წლის 18 მაისიდან სასამართლოს
გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
- 1.5. დაეკისროს მოპასუხე, ს----- სე-----ოს“
მოსარჩელე, გი-----ის სასარგებლოდ აუნაზღაურებელი
ხელფასის ანაზღაურება 2018 წლის 25 აპრილიდან 2018 წლის 18
მაისის ჩათვლით პერიოდში, ჯამში 755,69 ლარის ოდენობით;
- 1.6. დაეკისროს მოპასუხე, ს----- სე-----ოს“
მოსარჩელე, გი-----ის სასარგებლოდ 2018 წლის 24 აპრილიდან,
2018 წლის 18 მაისამდე პერიოდის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის
ასანაზღაურებელი თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ
დღეზე სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე 2012 წლის 20 ივნისიდან დასაქმებული იყო ს----- სე-----
-----ოს“ ინფრასტრუქტურის მონიტორინგის სამსახურის მთავარი
სპეციალისტის თანამდებობაზე.

2016 წლის 26 აპრილს, დილის 09:00 საათზე, ჩვეულებრივ გამოცხადდა
სამსახურში, თუმცა დაცვამ უარი განუცხადა შენობაში შეშვებაზე
მოსარჩელისთვის უცნობი მიზეზის გამო. მოსარჩელე დაუკავშირდა მის
უშუალო ხელმძღვანელს ნ-----ს, რომელმაც უპასუხა, რომ სავარაუდოდ
გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან. 2018 წლის 27 აპრილს, მოსარჩელემ
წერილით მიმართა ს----- სე-----ოს“ თავმჯდომარეს
და მოითხოვა მისი სამსახურში დაშვება, წინააღმდეგ შემთხვევაში კი
დაუშვებლობის მიზეზის განმარტება. 2018 წლის 19 მაისს, მოსარჩელემ თავად
მიაკითხა სა----- მისი წერილის პასუხის მისაღებად და კანცელარიის
მეშვეობით ჩაიბარა 2018 წლის 25 აპრილის N3---- ბრძანება და მასზე
თანდართული სა----- შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ 2018 წლის 25 აპრილს
შედგენილი N3---- დასკვნა. შესაბამისად, მხოლოდ 2018 წლის 18 მაისს გახდა
მოსარჩელისთვის ცნობილი მის მიმართ ჩატარებული სამსახურებრივი

შემოწმების შესახებ. მოსარჩელე თვლის, რომ მას შეეზღუდა შრომის უფლება და არ მიეცა წარმოებაში მონაწილეობის საშუალება, ასევე არ მოხდა მისი ინფორმირება.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

სახელმწიფო სე-----ოს თავმჯდომარის 2018 წლის 25 აპრილის N3---- ბრძანება გამოცემულია საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნორმების შესაბამისად. აღნიშნული ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლებული იქნა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - სახელმწიფო სე-----ოს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2----- ბრძანებით დამტკიცებული დებულების მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ და „ვ“ ქვეპუნქტების, სა----- თავმჯდომარის 2----- ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - სახელმწიფო სე-----ოს შრომის შინაგანაწესის“ 51-ე მუხლის პირველი და მეოთხე პუნქტებისა და 53-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

სა----- შინაგანაწესის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შინაგანაწესი წარმოადგენს დასაქმებულთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს. შინაგანაწესის ერთ-ერთი მიზანია სწორედ შრომის დისციპლინის დაცვის უზრუნველყოფა. დებულებით დადგენილია, რომ სა----- თანამშრომელთა მიერ საშემსრულებლო დისციპლინისა და საქმიანობის კანონიერების დაცვას უზრუნველყოფს სა----- - სტრუქტურული ერთეული - შიდა აუდიტის სამსახური. დებულების 53-ე მუხლით დადგენილია შიდა აუდიტის სამსახურის ფუნქცია მოვალეობები და მითითებული სამსახურის ამოცანები, რომლის თანახმადაც შიდა აუდიტის ფუნქციას წარმოადგენს სა----- თანამშრომელთა სამსახურებრივი დისციპლინის შემოწმება და მის შედეგებზე შესაბამისი დასკვნის მომზადება, დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირების პასუხისმგებლობის საკითხის დაყენება და ხელმძღვანელობისთვის წარდგენა.

2018 წლის 25 აპრილს, აუდიტის სამსახურის მიერ მომზადდა N3---- დასკვნა „ს----- სე-----ოს ინფრასტრუქტურის მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომელთა მიმართ ჩატარებული სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ“.

სა----- შინაგანაწესის 59-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად: სამსახურებრივი შემოწმების დაწყების საფუძველია სამსახურებრივ საქმიანობაზე ზედამხედველობის პროცესში გამოვლენილი ნაკლოვანებები. მოცემულ შემთხვევაში შიდა აუდიტის სამსახურის დასკვნის მომზადების

საფუძველი გახდა სამსახურის თანამშრომლისგან მიღებული ინფორმაცია, გი-
-----ის მიერ სამსახურში ალკოჰოლური სასმელის მიღებისა და ზნეობრივ-
ტიპური ნორმების დარღვევის შესახებ. სა----- შინაგანაწესის 52-ე მუხლი
ადგენს დისციპლინური გადაცდომის პირობებს. სა----- შინაგანაწესით
დაწესებულია სპეციალური შეზღუდვები დასაქმებულის მიმართ, სწორედ
ერთ-ერთი არის - ალკოჰოლური, ფსიქოტროპული ან ნარკოტიკული
ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ სამსახურში გამოცხადება ან მათი
სამუშაოზე მიღება“, რაც წარმოადგენს დისციპლინურ გადაცდომას.
აღნიშნული დისციპლინური გადაცდომა წარმოადგენს იმ ხარისხის
დარღვევას, რის საფუძველზეც პირს დისციპლინური პასუხისმგებლობის
ზომად შესაძლოა შეეფარდოს სამსახურიდან გათავისუფლება. შინაგანაწესის
61-ე მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილია, რომ შიდა აუდიტის სამსახურის
დასკვნა გადაწყვეტილების მისაღებად და შემდგომი რეაგირებისთვის
დაუყოვნებლივ ეგზავნება სა----- თავმჯდომარეს, რომელიც 10
კალენდარული დღის ვადაში გამოსცემს შესაბამის სამართლებრივ აქტს.

დისციპლინური გადაცდომის არსებობის პირობებიდან გამომდინარე,
გენერალურმა ინსპექციამ და შიდა აუდიტის სამსახურმა ჩაატარეს წარმოება,
რომლის დროსაც გამოიკითხა სა----- რამდენიმე თანამშრომელი, ასევე
ადგილობრივი მომუშავე მუშები, ასევე მოპოვებულ იქნა ვიდეო
სამეთვალყურეო კამერების ჩანაწერები. სწორედ არსებული
მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ გი------ემ სამსახურში, სამუშაო
საათებში მიიღო ალკოჰოლური სასმელი და ალკოჰოლური თრობის ქვეშ
იმყოფებოდა სამსახურში, აღნიშნული კი წარმოადგენს დისციპლინურ
გადაცდომას.

დისციპლინური წარმოების სრულყოფილად ჩატარების მიზნით 2018 წლის 18
აპრილს წერილი გაეგზავნა ლ-----
----- და მოთხოვნილ იქნა გი------ის ალკოჰოლური სიმთვრალე =
სიფხიზლის დადგენის მიზნით ექსპერტიზის ჩატარება, თუმცა გი------ემ
უარი განაცხადა ალკოჰოლის განმსაზღვრელ აპარატში ამონასუნთქი ჰაერით
ჩაბერვაზე, ამასთან დისციპლინური წარმოებისას გი------ემ უარი
განაცხადა დაეფიქსირებინა წერილობით ახსნა-განმარტება დისციპლინური
გადაცდომის შესახებ.

ჩატარებულ დისციპლინურ წარმოებაში გი------ის მიმართ გამოიკვეთა
დისციპლინური გადაცდომების კომპლექსურობა, კერძოდ შინაგანაწესის 52-ე
მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად წარმოებისას, მხარეთა ახსნა-
განმარტებებით და ვიდეო მასალით დასტურდება გი------ის ალკოჰოლური
თრობის ქვეშ ყოფნა. დისციპლინური წარმოების ეტაპზე მან უარი განაცხადა
ახსნა-განმარტების მიცემაზე, რაც თავის მხრივ შინაგანაწესის 52-ე მუხლის „კ“
ქვეპუნქტზე მიუთითებს, კერძოდ მე-60 მუხლის ადგენს სამსახურებრივი
შემოწმების წესებს, ხოლო ამავე მუხლის მე-6 პუნქტი აწესებს რომ:
„სამსახურებრივი შემოწმების განსახორციელებელი ორგანო ახსნა-
განმარტებას ართმევს დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენ პირს ან,

საჭიროების შემთხვევაში, განცხადების ავტორს. ახსნა-განმარტების წერილობითი ფორმით ჩამორთმევა დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირისთვის სავალდებულოა.

საქმის წარმოების პროცესში გამოვლინდა ახალი გარემოებაც, კერძოდ 2018 წლის 31 მარტს მოხდა გი-----ის დაჯარიმება საპატრულო პოლიციის მიერ ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომობილის მართვის გამო. მოცემულ შემთხვევაშიც გი-----ეს არ შეუსრულებია საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2----- ბრძანების პირველი პუნქტის მოთხოვნა და იუსტიციის სამინისტროს გენერალური ინსპექციისთვის არ უცნობებია ალკოჰოლური სიმთვრალის მდგომარეობაში ჩადენილი ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის შესახებ, რაც იმავე ბრძანების შესაბამისად, მის ვალდებულებას განეკუთვნებოდა, მეტიც აღნიშნული ვალდებულების შესახებ მისთვის ცნობილი იყო, კერძოდ სა----- ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით. შესაბამისი სამსახურისთვის შეუტყობინებლობა, თავის მხრივ წარმოადგენს დარღვევას, რაც შინაგანაწესის 52-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დისციპლინური სახდელის დადების საფუძველია. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახლდათ დარღვევათა ერთობლიობა. საგულისხმოა ის ფაქტი, რომ ავტომობილის არაფხიზელ მდგომარეობაში მართვის საკითხი, როგორც უხეში დისციპლინური დარღვევა, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს მოსარჩელის დამოკიდებულებაზე მოიხმაროს ალკოჰოლი ისეთ სიტუაციაში, სადაც აღნიშნული მკაცრად არის აკრძალული.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, გი-----ის მიერ ჩადენილი არაერთი დისციპლინური გადაცდომა არის შრომითი დისციპლინის უხეში დარღვევა. ამასთან გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ წარმოების პროცესში გამოკვეთილი არაერთი მტკიცებულების მიუხედავად, გი-----ე უარს აცხადებდა ახსნა-განმარტების მიცემაზე. სა----- 2018 წლის 25 აპრილის N3---- დასკვნით დადასტურდა, რომ გი-----ემ ჩაიდინა შინაგანაწესის 52-ე მუხლის „ა“, „კ“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული გადაცდომები, რაც განდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

მოპასუხის მითითებით, არ არსებობს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად აღიარების სამართლებრივი საფუძველი, ვინაიდან მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულებით შეთანხმებულია ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების ფორმა, რა დროსაც დასაქმებულის თანხმობის შემთხვევაში ხელშეკრულება გრძელდება სა----- თავმჯდომარის ინდივიდუალური ადმინისტრაციული სამართლებრივი აქტის მეშვეობით, რაც მოხდა კიდევ აღნიშნულ შემთხვევაში. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 სეკუნდა ნაწილის ფორმულირებით, შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებაა შეზღუდული და არა მისი გაგრძელება, რაც მოხდა განსახილველ შემთხვევაში.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე, გი-----ე 2012 წლის 20 ივნისის N2----- ბრძანების საფუძველზე, 2012 წლის 20 ივნისიდან მიმდევრობით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე, 2018 წლის 25 აპრილამდე დასაქმებული იყო ს----- სე-----ოს“ (რეორგანიზაციამდე - ს-----) ინფრასტრუქტურის მონიტორინგის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1000 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2012 წლის 20 ივნისის N2----- ბრძანება (ს.ფ. 26);
- სა----- ბრძანებები მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების შესახებ (ს.ფ.-ები: 27-33; 35-38);
- 2013 წლის 30 სექტემბრის N8----- ბრძანება (ს.ფ. 34);
- 2012 წლის 03 სექტემბრის N5----- ბრძანება (ს.ფ. 39);
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 29-36);
- 2012 წლის 16 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 45-48);
- 2012 წლის 03 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 40-43);
- 2012 წლის 03 სექტემბრის N5----- ბრძანება გათავისუფლების შესახებ (ს.ფ. 44);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2 2018 წლის 25 აპრილის, N3----- ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის, სახელმწიფო სე-----ოს შრომის შინაგანაწესის 51-ე მუხლის პირველი და მეოთხე პუნქტების და 53-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილებას საფუძვლად დაედო შიდა აუდიტის სამსახურის დასკვნა თანამშრომელთა მიმართ ჩატარებული სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ, რომლის თანახმად, მოსარჩელე არაფხიზელ მდგომარეობაში, 2018 წლის 13 აპრილს, სამუშაო საათებში გამოცხადდა სამსახურში, კერძოდ ლ----- შენობაში. მოსარჩელემ მიიღო ალკოჰოლური სასმელი არაყი. ამავე დასკვნის თანახმად, სამსახურებრივი შემოწმების დროს გაირკვა, რომ 2018 წლის 31 მარტს, მოხდა მოსარჩელის დაჯარიმება საპატრულო პოლიციის მიერ ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომობილის მართვისათვის, რის თაობაზეც მოსარჩელეს არ უცნობებია გენერალური ინსპექციის ან/და დამსაქმებლისთვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2018 წლის 25 აპრილის N 3----- ბრძანება (ს.ფ. 57);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვა-გაანალიზების შედეგად, სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტი, „სამართლებრივი შეფასება“).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2012 წლის 20 ივნისის N2----- ბრძანება (ს.ფ. 26);
- ბრძანებები მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების შესახებ (ს.ფ. 27-33; 35-38);
- 2013 წლის 30 სექტემბრის N8----- ბრძანება (ს.ფ. 34);
- 2012 წლის 03 სექტემბრის N5----- ბრძანება (ს.ფ. 39);
- შრომითი ხელშეკრულება (ტ.1. ს.ფ.-ები: 29-36);
- 2012 წლის 16 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 45-48);
- 2012 წლის 03 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 40-43);
- 2012 წლის 03 სექტემბრის N5----- ბრძანება გათავისუფლების შესახებ (ს.ფ. 44);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2.2. სასამართლო, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვა-გაანალიზების შედეგად, დადგენილად თვლის, ფაქტობრივ გარემოებას, რომ გი-----ის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, არ ჰქონია ადგილი შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების ისეთ დარღვევას, რომელიც ამართლებდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტი, „სამართლებრივი შეფასება“).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2012 წლის 03 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 40-43);
- 2018 წლის 25 აპრილის N 3----- ბრძანება (ს.ფ. 57);

- 2018 წლის 19 აპრილის ოქმი (ს.ფ. 178-180);
- 2018 წლის 20 აპრილის ახსნა-განმარტება (ს.ფ. 192);
- 2018 წლის 25 აპრილის დასკვნა (ს.ფ. 58-64);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი, საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი, მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, მე-6 მუხლის 1, 1¹ და 1² პუნქტები, 31-ე მუხლი, 32-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 37 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი.

6.სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი მუხლით, შრომა თავისუფალია, ხოლო მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1.მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3.შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი

ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსებული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულია სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

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.

6.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი, ¹¹ ¹² და ¹³ პუნქტების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება

განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. 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.

მითითებული მუხლი შეიცავს შენიშვნას, რომლის თანახმადაც, მე-6 მუხლის 1¹⁻¹³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013, N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან,

რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, N729) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობების ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ.

საქმეზე უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ მოსარჩელე გი-----
-----ე 2012 წლის 20 ივნისიდან, მიმდევრობით დადებული შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე, 2018 წლის 25 აპრილამდე დასაქმებული იყო ს----- სე-----ოში“ ინფრასტრუქტურის მონიტორინგის სამსახურში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

ამრიგად, უდავოა, რომ მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსში 12.06.2013, N729 საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე, ანუ 2013 წლის 4 ივლისამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა. კერძოდ, 2012 წლის 20 ივლისიდან 2013 წლის 4 ივლისამდე. საბოლოოდ კი ეს შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2018 წლის 25 აპრილამდე. ანუ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 13 პუნქტის ამოქმედების შემდეგ გასულია 2 წელზე მეტი, ხოლო თავის მხრივ 2012 წლის 20

ივლისიდან 2018 წლის 25 აპრილამდე პერიოდი აღემატება 30 თვეს. შესაბამისად, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა გარდაქმნა უვადო შრომით ურთიერთობად (ამავე დამსაქმებელის ანალოგიურ პოზიციასთან დაკავშირებით, იხ სუსგ. Nას-20-20-2018, 09/02/2018წ.).

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, მოპასუხის 2018 წლის 31 იანვრის N1----- ბრძანების პირველი პუნქტი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ნაწილში ბათილია და გ----- და ს-----
-----“ შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება აღიარებული იქნას უვადო შრომით ხელშეკრულებად.

6.2. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებლის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

შესაბამისად, სასამართლოს მსჯელობის საგანია, რამდენად კანონიერად იქნა შეფასებული დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, მათ შორის, ვიდეოჩანაწერით (სადაც არაფხიზელ მდგომარეობაში ყოფნის რაიმე გარეგნული ნიშანი მოსარჩელეს არ აღენიშნება) არ დგინდება 2018 წლის 13 აპრილს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას მოსარჩელის ალკოჰოლური თრობის ფაქტი. მხოლოდ ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ უარი განაცხადა ალკო-ტესტის ჩატარებაზე, არ წარმოადგენს მის მიერ ასეთი დარღვევის ჩადენის დადასტურებისათვის საკმარის საფუძველს.

6.5. უდავოდ დგინდება, რომ 2018 წლის 31 მარტს, მოხდა მოსარჩელის

დაჯარიმება საპატრულო პოლიციის მიერ ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომობილის მართვისათვის, რის თაობაზეც მოსარჩელეს არ უცნობებია გენერალური ინსპექციის ან/და დამსაქმებლისთვის. აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით, მოსარჩელეს ჩამოერთვა ახსნა-განმარტება (იხ. 3.1.4. უდავო ფაქტ. გარემოება).

მოპასუხის განმარტებით, აღნიშნული გარემოება წარმოადგენს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამოუკიდებელ საფუძველს, რასაც სასამართლო ვერ გაიზიარებს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს იუსტიციის მინისტრის²-----ე ბრძანებით, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ცენტრალურ აპარატსა და სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ საჯარო სამართლის იურიდიული პირების თანამშრომლებს, მათ მიერ საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსით გათვალისწინებული იმ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის შესახებ, რომელიც დაკავშირებულია საზოგადოებრივი წესრიგის ხელყოფასთან, ცეცხლსასროლი იარაღის შენახვა-გამოყენებასთან, საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევასთან, ან ჩადენილია ალკოჰოლური, ფსიქოტროპული ან ნარკოტიკული სიმთვრალის მდგომარეობაში, ანდა რასაც მოჰყვა ადმინისტრაციული სახდელის სახით სპეციალური უფლების ჩამორთმევა, დაეკისრათ ვალდებულება დაუყოვნებლივ აცნობონ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს გენერალურ ინსპექციას, რომლისთვისაც შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს კანონმდებლობით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა (იხ.ფ. 244).

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა:
„საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის პრეტენზიას, რომ მოსარჩელემ ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომანქანის მართვით, უხეშად დაარღვია სამსახურებრივი მოვალეობები. დამსაქმებლის შინაგანაწესით გათვალისწინებულ უნდა იქნეს ისეთი დებულებები, რომლებიც დაკავშირებულია დასაქმებულთა სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების წესებთან და პირობებთან. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის მოვალეობა იყო აღმასრულებლის ფუნქციის შესრულება, მის მიერ ჩადენილი სამართალდარღვევა კი, აღმასრულებლის საქმიანობასთან დაკავშირებული არ ყოფილა, რადგანაც მისი მხრიდან არასამუშაო საათებში ნასვამ მდგომარეობაში ავტომანქანის მართვა ადმინისტრაციული და არა დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველი იყო. ჩადენილი სამართალდარღვევისათვის ის ადმინისტრაციული წესით დაისაჯა და იგივე ქმედებისათვის მის მიმართ დამატებით დისციპლინური ზომის გამოყენებაც ეწინააღმდეგება, როგორც უკვე აღინიშნა, სამართლიანობისა და სამართლებრივი უსაფრთხოების პრინციპებს. ამდენად, რადგანაც დასაქმებულის მიერ ჩადენილი

სამართალდარღვევა, მხარეებს შორის არსებულ შრომით ურთიერთობასთან და აღმასრულებლის საქმიანობასთან დაკავშირებული არ ყოფილა, შესაბამისად, ის შრომითი ხელშეკრულების დარღვევად და მითუმეტეს, უხეშ დარღვევად ვერ შეფასდება“ (იხ. სუსგ №ას-627-627-2018, 03/07/2018).

საკასაციო სასამართლოს მოყვანილი განმარტებიდან გამომდინარე, ცალკე აღებული, დამსაქმებლისათვის ასეთი გარემოების შესახებ შეუტყობინებლობის ფაქტი, თავისთავად არ შეიძლება ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულების დარღვევად, მითუმეტეს, რომ მოსარჩელე, გი-----ეს ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა, დაკავშირებული საზოგადოებრივი წესრიგის ხელყოფასთან, ცეცხლსასროლი იარაღის შენახვა-გამოყენებასთან, საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევასთან, არ ჩაუდენია და ასევე არ დგინდება, რომ მას ადმინისტრაციული სახდელის სახით ჩამოერთვა რაიმე სპეციალური, მაგალითად, ავტომანქანის მართვის უფლება.

6.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ საქმეზე განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. “favor prestatoris” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-1502-1422-2017, 20/02/2018წ. № ას-941-891-2015, 29/01/2016წ.). ასევე, საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში დაადგინა, რომ

დამსაქმებლისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სსკ-ის 115-ე მუხლი) (იხ. სუსგ-ები №ას-1155-1086-2015, 2016 წლის 2 თებერვლის განჩინება; №ას-545-513-2012, 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება; №ას-549-517-2010, 2010 წლის 19 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, №ას-545-513-2012, 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება).

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლო თვლის, რომ არ არსებობდა არავითარი საფუძველი მხარეთა შორის არსებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით, შესაბამისად, დამსაქმებლის ასეთი გადაწყვეტილება გი-----ის მიმართ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, როგორც მართლსაწინააღმდეგო გარიგება, ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად.

6.7. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, ვინაიდან მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ცნობილი იქნა ბათილად, მოსარჩელე, გი-----ე აღდგენილი უნდა იქნეს პირვანდელ სამუშაოზე - სსიპ სე-----ის ინფრასტრუქტურის მონიტორინგის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

6.8. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

მოსარჩელე ითხოვს, 2018 წლის 25 აპრილიდან 2018 წლის 18 მაისის ჩათვლით პერიოდში, 755, 69 ლარის ოდენობით სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებას იმაზე მითითებით, რომ მან ბრძანება მისი გათავისუფლების შესახებ ჩაიბარა 2018 წლის 18 მაისიდან.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული მოთხოვნა უსაფუძვლოა,

ვინაიდან ის ფაქტი, რომ 2018 წლის 18 მაისამდე მოსარჩელეს არ ჩაბარებია გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, არ ნიშნავს იმას, რომ მოსარჩელისთვის უცნობი იყო მისი გათავისუფლების შესახებ, ვინაიდან იგი 2018 წლის 25 აპრილიდან შრომით მოვალეობას ფაქტობრივად აღარ ასრულებდა. შესაბამისად, მისთვის იმთავითვე ცნობილი იყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, არ არსებობს ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

6.9. 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.

სასამართლო თვლის, რომ სარჩელი, პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში, უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან მოსარჩელეს უარი ეთქვა სახელოვანო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნაზე 2018 წლის 25 აპრილიდან 2018 წლის 18 მაისამდე პერიოდისათვის, რაც ავტომატურად გამორიცხავს პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველს.

6.10. საქმეზე უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის ხელფასი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის, შეადგენდა ყოველთვიურად 1000 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ

შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630).

საქმეზე დადგენილი იმ გარემოებების საფუძველზე, რომ მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია მოპასუხის ბრალით, განაცდური ხელფასის ნაწილში სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს და მოპასუხე, სსიპ სე-----ოს, მოსარჩელე, გი-----ის სასარგებლოდ განაცდური ხელფასის სახით უნდა დაეკისროს 1000 ლარის გადახდა 2018 წლის 25 აპრილიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

7. სასამართლო ხარჯები

7.1. 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.

განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც თავდაპირველი სარჩელი, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში დაკმაყოფილდა, მოპასუხე, ს-----სე-----ოს მოსარჩელე, გი-----ის სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე მუხლებით, 259¹ მუხლის პირველი ნაწილით, 369-ე მუხლით,

გადაწყვიტა:

1. გი-----ის (პ.ნ.0-----) სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. მოსარჩელე, გი-----ესა (პ.ნ.0-----) და მოპასუხე, სსიპ სე-----ოს შორის 2012 წლის 20 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულება ჩაითვალოს უვალოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად.
3. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სსიპ სე-----

ოს თავმჯდომარის 2018 წლის 25 აპრილის N3----- ბრძანება, მოსარჩელე, გი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

4. მოსარჩელე, გი-----ე (პ.ნ.0-----) აღდგენილ იქნას სსიპ სე-----ოს ინფრასტრუქტურის მონიტორინგის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.
5. მოპასუხე, სსიპ სე-----ოს მოსარჩელე, გი-----ის (პ.ნ.0-----) სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით დაეკისროს ყოველთვიურად 1000 (ათასი) ლარის გადახდა 2018 წლის 25 აპრილიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
6. სახელფასო დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ნაწილში, სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
7. მოპასუხე, სსიპ სე-----ოს მოსარჩელე, გი-----ის (პ.ნ.0-----) სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელზე გადანიშნული სახელმწიფო ბაჟის 100 (ასი) ლარის ანაზღაურება.
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
9. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ

