



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

13 მარტი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ირმა იმნაძე

მოსარჩელე - დ---- ჯ-----ე
წარმომადგენელი - გ-----ი, შ-----ე

მოპასუხე - ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“
წარმომადგენელი - ა-----ი

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს გე-----ი დი-----ის 2017 წლის 01 მარტის ბრძანება #0----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელე დ---- ჯ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების ნაწილში;

1.2. აღიარებულ იქნეს მოსარჩელე დ---- ჯ-----ეს და მოპასუხე ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა უვადო სამართალურთიერთობად და დაევალოს ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს აღადგინოს მოსარჩელე დ---- ჯ-----ე გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას - ქ. თბ-----ის თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს მოსარჩელე დ---- ჯ-----ის

სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1- მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადახდა 1 000 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

(იხ. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა 2019 წლის 13 მარტის სასამართლო სხდომის ოქმი).

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

2002 წლიდან მოსარჩელე დაინიშნა ვა-----ად. მან თავისი საქმიანობით ვა-----ის დაარსებაში იმ სახით, როგორც ის დღეს არის, უდიდესი წვლილი შეიტანა. იგი აქტიურად მონაწილეობდა როგორც მუზეუმის გახსნის, ასევე მისი შემდგომი განვითარების პროცესში. გახსნის პერიოდისათვის მუზეუმს გააჩნდა მხოლოდ 9 ნივთი და 140 ფოტოსურათი. მოსარჩელის თანამდებობაზე დანიშვნის შემდგომ კი გამდიდრდა მუზეუმის ფონდები და დღეის მდგომარეობით შეადგენს 4 565 ექსპონატს. ამასთანავე, მოსარჩელის დამსახურებით მუზეუმის საქმიანობა გასცდა სამუზეუმო მუშაობის ფარგლებს და მან საზოგადოებრივი მოღვაწეობის ფუნქცია შეიძინა.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2016 წლის 29 ივლისის #3-0-6-- განკარგულების საფუძველზე განხორციელდა თბილისში არსებული მ-----ის გ-----ბა და მათ შორის ვ.ჭ-----ი ბინა-მუზეუმი შეუერთდა ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს. აღნიშნულის შემდეგ მოსარჩელეს და ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ის დი-----ს - ნი-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც დ-----ჯ-----ეს დაკავებული ჰქონდა ვ.ჭ-----ი ბინა-მუზეუმის დი-----ის თანამდებობა. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდი.

მოსარჩელე 2016 წლის 31 დეკემბრის შემდეგ გათავისუფლებამდე ჩვეულებრივად განაგრძობდა მუშაობას, ისე რომ მასთან სხვა ხელშეკრულება გაფორმებული არ ყოფილა და, ამასთან, შრომითი ურთიერთობის უვადო ურთიერთობად ტრანსფორმაციის გამო, აღარც არსებობდა მხარეთა შორის დამატებითი ხელშეკრულების გაფორმების საჭიროებაც.

მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე ვალდებული იყო გაეფორმებინა მოსარჩელესთან მინიმუმ ერთ წლიანი ხელშეკრულება, იმის გათვალისწინებით, რომ 2002 წლიდან 2017 წლამდე გასულია 1- წელზე მეტი დრო, გამოდის რომ მოსარჩელე დი-----ის თანამდებობაზე დასაქმებული იყო 30 თვეზე მეტი ვადით, რაც უპირობოდ გულისხმობს შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე ვალდებული იყო მოეხდინა მოსარჩელესთან ძველი ურთიერთობის ტრანსფორმაცია და

გაეფორმებინა ახალი შრომითი ხელშეკრულება უვადო ხელშეკრულების სახით. აღნიშნულს ადასტურებს ის გარემოებაც, რომ მიუხედავად ხელშეკრულების ვადის გასვლისა, მოსარჩელეს მოპასუხისგან ანაზღაურებული აქვს 2017 წლის იანვარსა და თებერვალში მისაღები ხელფასი.

2017 წლის 13 მარტს მოსარჩელეს მოულოდნელად ჩაბარდა ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს გე-----ი დი-----ის ბრძანება #0----, რომლის თანახმადაც 2017 წლის 01 მარტიდან მას შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო. 2017 წლის 14 მარტის ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს გე-----ი დი-----ის ბრძანების თანახმად კი, დ---- ჯ-----ეს აეკრძალა მ-----ის არასაგამოფენო სივრცეში გადაადგილება, სადაც მდებარებს ასევე მისი სამუშაო ოთახი და ინახება მისი პირადი ნივთები.

გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ჩაბარებიდან მეორე დღესვე - 2017 წლის 14 მარტს მოსარჩელემ მიმართა დამსაქმებელს და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება და ასევე მის პირად საქმეში არსებული დოკუმენტაცია. მან აღნიშნული დოკუმენტები მოითხოვა ასევე 2017 წლის 15 მარტის წერილობითი მიმართვის საფუძველზე. მოპასუხის 2017 წლის 20 მარტის #82 წერილით, მოსარჩელეს ეცნობა რომ მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტა განხორციელდა 2017 წლის 01 მარტიდან ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვის გამო.

ვინაიდან, მხარეთა შორის წარმოშობილი იყო უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობს გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების საფუძველი.

2.1. მოპასუხე ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს გე-----ი დი-----ის მიერ შრომითი ხელშეკრულება არამარტო დ---- ჯ-----ესთან, არამედ გ-----ბის უკლებლივ ყველა თანამშრომელთან დაიდო 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. 2016 წლის 30 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულება დაიდო შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით, ვინაიდან არსებობდა ობიექტური გარემოება, რაც გამოიხატებოდა იმაში, რომ 2017 წლიდან მ-----ის გ-----ბაში უნდა განხორციელებულიყო ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებები. აღნიშნულის თაობაზე, ხელშეკრულების გაფორმებამდე არაერთხელ ეცნობათ დასაქმებულებს შესაბამისად, მათ არ გამოუთქვამთ პრეტენზია ხელშეკრულების 2016 წლის 31 დეკემბრამდე

გაფორმების თაობაზე. ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებას ადასტურებს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 25 იანვრის #04.06.63 განკარგულება, რომლითაც შეიცვალა ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს წესდება - საერთოდ გაუქმდა დი-----ის პოზიცია, ხოლო ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 01 თებერვლის #0-1-8-განკარგულებით, სრულად შეიცვალა მ-----ის გ-----ბის საშტატო ნუსხა, თანამდებობათა დასახელების და შინაარსის ჩათვლით.

2016 წლის 30 დეკემბერს, ვიდრე მოსარჩელესთან დადებულ მოქმედე ხელშეკრულება ამოწურებოდა ვადა, იმის გათვალისწინებით რომ დამფუძნებლის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის მიერ 2017 წლის იანვარში დაგეგმილი და ინიცირებული იყო მ-----ის გ-----ბის ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებები, მ-----ის გ-----ბის გე-----ი დი-----ის მიერ გამოიცა #0--- ბრძანება, რომლის თანახმად, გ-----ბაში დასაქმებულებს, მათ შორის, მოსარჩელეს ერთი თვით - 2017 წლის 01 თებერვლამდე გაუგრძელდათ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. ამდენად, მცდარია მოსარჩელის მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ მათ შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 25 იანვრის #01.06.63 განკარგულებით, შევიდა ცვლილება ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს წესდებაში და სტრუქტურული ერთეულების - მ-----ის ხელმძღვანელებად ნაცვლად დი-----ებისა, განისაზღვრნენ კუ-----ი სრულიად განსხვავებული უფლება-მოვალეობებით, რომელთა თანამდებობაზე დანიშვნის და განთავისუფლების საკითხი ახალი წესდების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, საჭიროებს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურთან და სფეროს კუ----- - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილესთან შეთანხმებას. ამ მიზნით, ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს გე-----ი დი-----ის მიერ 2017 წლის 07 თებერვალს გაიგზავნა #35 და #36 წერილები კუ-----ის შეთანხმების შესახებ. აღნიშნული საკითხის შეთანხმებამდე, მ-----ის კუ-----ის მნიშვნელოვანი უფლება-მოვალეობებიდან გამომდინარე, 2017 წლის 01 თებერვლიდან ისინი ფაქტობრივად შეუდგნენ უფლებამოსილების განხორციელებას კუ-----ის რანგში, რათა ზიანი არ მიდგომოდა მ-----ს. 2017 წლის 07 თებერვალს კი გამოიცა #01-88 ბრძანება, მ-----ის კუ-----ის თანამდებობაზე დროებით განსაზღვრის შესახებ, გარდა ამისა მომზადდა და გე-----ი დი-----ის მიერ ხელი მოეწერა კუ-----თან და მათ შორის, დ-----ესთან გასაფორმებელ შრომით ხელშეკრულებას, რაზეც მოსარჩელემ გაურკვეველი და დაუსაბუთებელი გარემოებების გამო ხელი არ მოეწერა და არც საკუთარი ეგზემპლარი ჩაიბარა. ამდენად, მოსარჩელისთვის ცნობილი იყო შექმნილი ვითარება და ისიც, რომ კუ-----ის შეთანხმების საკითხი წარდგენილი იყო მერიის შესაბამის სამსახურში, საიდანაც მიღებული პასუხის თანახმად,

მოსარჩელე არ იქნა შერჩეული კუ-----ის თანამდებობაზე. აღნიშნული გარემოების და ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო დ---- ჯ-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. გათავისუფლების ბრძანების გაცნობის შემდეგ ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის მხრიდან მუზეუმის არასაგამოფენო სივრცეში მოსარჩელის გადაადგილებას, რამაც განაპირობა გე-----ი დი-----ის მიერ შესაბამისი გაფრთხილების გამოცემა.

გარდა აღნიშნულისა, მოპასუხემ მიუთითა მოსარჩელის თბილისის ვ.ჭ-----ს მუზეუმის დი-----ად ყოფნის განმავლობაში მის მიერ განხორციელებულ არაკეთილსინდისიერ ქმედებებზე და მიუთითა მოსარჩელესა და ვ. ჭ-----ს ოჯახის წევრებს შორის სასამართლო დავების არსებობის თაობაზე. ამასთანავე მოპასუხის მითითებით, 2017 წელს განხორციელდა ვა-----გ ჭ-----ს კოლექციებისა და ფონდების აღრიცხვისა და დაცულობის შემოწმება. კომისიამ შეისწავლა და გამოავლინა სხვადასხვა ტიპის ხარვეზები დაცულობისა და კოლექციების რეგისტრაციასთან დაკავშირებით. ამასთანავე, 2017 წელს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის მიერ განხორციელდა ვა-----ის საქმიანობის თემატური ინსპექტირება და აღნიშნული შემოწმების შედეგად გამოვლენილია რიგი მნიშვნელოვანი დარღვევები. 2016 წლის 29 სექტემბრის #1--- ბრძანებით, მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევისათვის.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე დ---- ჯ-----ე 200- წლიდან დასაქმებული იყო ქ.თბილისის ვა-----ის დი-----ის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2016 წლის 29 ივლისის #3-0-6-- განკარგულებით, დაფუძნდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა” და დამტკიცდა მისი წესდება.

განხორციელებული რეორგანიზაციის (შერწყმა/გ-----ბა) შედეგად ქ.თბილისის ვა-----ი განისაზღვრა ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს შემადგენლობაში.

ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს წესდების მე-4 პუნქტის „ე” ქვეპუნქტის თანახმად, გ-----ბის გე-----ი დი-----ი დამფუძნებელთან შეთანხმებით თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს გ-----ბის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განკარგულება (ს.ფ.26-27);
- წესდება (ს.ფ.28-34);
- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ.23-25);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. 2016 წლის 30 აგვისტოს ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს და დ---- ჯ-----ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც, დ---- ჯ----- ---ე დაინიშნა ქ.თბილისის ვა-----ის დი-----ის თანამდებობაზე და მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1 000 ლარით (დარიცხული). აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად კი განისაზღვრა პერიოდი მასზე ხელმოწერის დღიდან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ.86-88);
- შრომის შინაგანაწესი (ს.ფ.8--93);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს გე-----ი დი-----ის 2016 წლის 3-დეკემბრის #0--- ბრძანებით, შრომითი ხელშეკრულებების ვადის ამოწურვასთან დაკავშირებით (2016 წლის 31 დეკემბერი) ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ში დასაქმებულებს 2017 წლის 01 თებერვლამდე გაუგრძელდათ შრომითი ხელშეკრულებების ვადა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.103);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 25 იანვრის #04.06.63 განკარგულებით, შევიდა ცვლილება ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს წესდებაში.

აღნიშნული ბრძანებით დამტკიცებული წესდების 1.7 პუნქტის თანახმად, გ-----ბის დამფუძნებელია ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტი, წარმოდგენილი ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის მიერ.

დამტკიცებული წესდების მე-5 პუნქტის თანახმად, გ-----ბის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელად ნაცვლად დი-----ისა, განისაზღვრა კუ-----ის თანამდებობა. წესდების 5.2 პუნქტის თანახმად, სტრუქტურული ერთეულის კუ-----ის თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს გე-----ი დი-----ი, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურსა და სფეროს კუ----- ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილესთან შეთანხმებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განკარგულება (ს.ფ.95);
- წესდება (ს.ფ.96-102);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. 2017 წლის 07 თებერვალს ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს გე-----ი დი-----ის მიერ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურის უფროსს და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილეს გაეგზავნათ მიმართვები ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს სტრუქტურული ერთეულების მ-----ის კუ-----ის თანამდებობაზე განსაზღვრული პირების დანიშვნის, მათ შორის, ქ. თბ-----ად - მოსარჩელე დ----- ჯ-----ის დანიშვნის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვები (ს.ფ.104-107);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.7. ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს გე-----ი დი-----ის 2017 წლის 07 თებერვლის #01-88 ბრძანებით, კუ-----ის თანამდებობაზე დანიშვნის საკითხის ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურთან და სფეროს კუ----- ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილესთან შეთანხმებამდე, დროებით, ქ.თბ-----ის თანამდებობაზე განისაზღვრა მოსარჩელე დ----- ჯ-----ი.

აღნიშნული ბრძანების მეორე პუნქტის თანახმად, მასთან შრომითი ურთიერთობა წარმოშობილად ჩაითვალა 2017 წლის 01 თებერვლიდან. ამავე ბრძანების მე-4 პუნქტით განისაზღვრა, რომ მოსარჩელესთან უნდა გაფორმებულიყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება კუ-----ის თანამდებობაზე დანიშვნის საკითხის ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურთან და სფეროს კუ----- ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურთან და სფეროს კუ----- ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილესთან შეთანხმებამდე ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვები (ს.ფ.104-107);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.8. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურის 2017 წლის 21 თებერვლის მომართვით, გაიცა თანხმობა ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს სტრუქტურული ერთეულების - მ-----ის კუ-----ის თანამდებობაზე წარდგენილი კუ-----ის დანიშვნის თაობაზე.

აღნიშნული მიმართვა არ შეიცავს თანხმობას ქალაქ თბ-----
-----ის თანამდებობაზე მოსარჩელე დ---- ჯ-----ის
დანიშვნის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მომართვა (ს.ფ.114);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.9. ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს გე-----ი დი-----ის 2017 წლის 01
მარტის ბრძანების #0----- თანახმად, მოქმედების ვადის ამოწურვის გამო 2017
წლის 01 მარტიდან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება დ---- ჯ-----ესთან.

აღნიშნულ ბრძანებას მოსარჩელე გაეცნო 2017 წლის 13 მარტს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.51);
- განცხადება (ს.ფ.55);
- მიმართვა (ს.ფ.56);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.10. ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს გე-----ი დი-----ის 2017 წლის 14
მარტის მიმართვის #7- თანახმად, ქ.თბილისის ვა-----
-----ის თანამშრომლებს ეცნობათ მოსარჩელის თანამდებობიდან
გათავისუფლების ფაქტის თაობაზე და განემარტათ ვალდებულება გარეშე
პირთა (არათანამშრომელთა) მუხეუმის არასაგამოფენო სივრცეში
გადაადგილების შეზღუდვის უზრუნველყოფის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ს.ფ.52);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები მხარეებს სადავო
არ გაუხდიათ.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა დ---- ჯ-----ის სარჩელი, შეისწავლა საქმეში
არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი
გარემოებებით ვერ დადასტურდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის
შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის

დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6, 38-ე, 32-ე, 44-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“ (გადაწყვეტილება №2/4-24; 28.02.1997), ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება №2/2-389; 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება №2/2-389; 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო“.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით 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 არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე ემყარება გათავისუფლების თაობაზე გამოცემული ბრძანების უსაფუძვლობას. უდავოა, რომ გათავისუფლების ბრძანება ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოსარჩელის მითითებით მხარეთა შორის წარმოშობილი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა მათ შორის არსებული დროის ხანგრძლივობის გათვალისწინებით მიჩნეულ უნდა იქნეს უდავო სამართლებრივ ურთიერთობად, რაც განაპირობებს ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების უკანონობას. შესაბამისად, წარმოდგენილი სარჩელის ფარგლებში სადავოდ გახდილი ბრძანების მართლზომიერების საკითხის განსაზღვრისათვის სასამართლოს უპირველეს გარემოებას წარმოადგენს განსაზღვროს მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ხასიათი.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

ამავე მუხლის 1³ პუნქტის თანახმად კი განსაზღვრულია, რომ 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. აღნიშნულ დანაწესს ასევე გააჩნია შენიშვნა, კერძოდ, მითითებულია, რომ ამ მუხლის 11–13 პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 13 პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დასაქმებულთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა

და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულია ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ).

სასამართლო განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის არსი მოიცავს, როგორც თავისუფალი კონტრაქტების ისე, ხელშეკრულების პირობებზე შეთანხმების თავისუფლებას [სსკ-ის 319-ე და 327-ე მუხლები]. თუმცა, ნორმის დანაწესი იმპერატიული მნიშვნელობის არ არის და ხელშეკრულების მონაწილეთა ეს უფლება ექვემდებარება შეზღუდვას ლეგიტიმური მიზნისთვის [„legitimate purpose“]. სწორედ აღნიშნულს გულისხმობს საქართველოს შრომის კოდექსის დანაწესი, რომელიც ნორმით განსაზღვრული წინაპირობების დაცულობის შემთხვევაში, როგორცაა ვადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობის ხანგრძლივობა [სსკ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტი] ვადიან შრომით ურთიერთობას გარდაქმნის უვადო შრომითი ურთიერთობის ფორმატში.

მე-6 მუხლში არსებული შენიშვნის მიხედვით ცხადი ხდება, რომ კანონმდებელმა უვადო ხელშეკრულების აღიარების ინტერესისთვის გარკვეული პირობებით საკანონმდებლო ცვლილებებს მისცა უკუქცევითი ძალა, რომელმაც გააუმჯობესა დასაქმებულის მდგომარეობა მისი ინტერესის თანახმად დამსაქმებელთან ჰქონდეს სტაბილური შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ აღნიშნული ცვლილებები პირდაპირ ემსახურება საყოველთაოდ აღიარებულ სოციალურ უფლებათა თავისუფალი რეალიზაციის გათვლებს, რომ დამსაქმებლის ინტერესი - ხელშეკრულების შინაარსი მოარგოს ეკონომიკურ თუ სხვა ინტერესებს, დაბალანდეს დასაქმებულის სოციალური უფლებებით სარგებლობის სტაბილურობის გარანტიით, რამაც მინიმუმამდე უნდა დაიყვანოს და შეზღუდოს ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის შესაძლებლობის ბოროტად სარგებლობით დასაქმებულთა ხელყოფის საფრთხეები.

აღნიშნულ საკითხზე მყარადაა დადგენილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა მათგან ერთ-ერთ საქმეში (იხ., სუსგ №ას-913-853-2017, 29 სექტემბერი 2017 წელი) საკასაციო პალატამ იმსჯელა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის მიხედვით დამსაქმებელთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევის სამართლებრივ საკითხებზე და განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის ამგვარი ტრანსფორმირებისათვის აუცილებელი იყო ორი პირობის კუმულატიურად არსებობა: ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან

შრომითი ურთიერთობების არსებობა 5 წლით ან მეტი ვადით და ვადიანი ხელშეკრულების მოქმედება კოდექსში განხორციელებული ცვლილების ამოქმედებიდან 1 წლის განმავლობაში (მსგავს საქმეებზე აგრეთვე იხ., სუსგ №ას-20-20-2018, 09 თებერვალი, 2018 წელი; სუსგ №ას-373-354-2015, 13 ნოემბერი, 2015 წელი).

განსახილველ შემთხვევაში საყურადღებოა, რომ მოპასუხეს არ განუხორციელებია არსებითი და კვალიფიციური შედავა მოსარჩელის მიერ მითითებულ დასაქმების ხანგრძლივობის ფაქტობრივ გარემოებასთან მიმართებით, რის საფუძველზეც დადგენილია, რომ მოსარჩელე დ---- ჯ----- ე 2002 წლიდან დასაქმებული იყო ქ. თბილისის ვა-----
----ის დი-----ის თანამდებობაზე. ამასთანავე დადგენილია ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2016 წლის 29 ივლისის #3-0-6-- განკარგულებით, დაფუძნდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“ და დამტკიცდა მისი წესდება. განხორციელებული რეორგანიზაციის (შერწყმა/გ-----ბა) შედეგად ქ. თბილისის ვა----- ი განისაზღვრა ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს შემადგენლობაში. აღნიშნულის შემდეგომ - 2016 წლის 30 აგვისტოს კი მოსარჩელესთან დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. 2016 წლის 30 დეკემბრის ბრძანებით კი მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის ვადა გაგრძელდა 2017 წლის 01 თებერვლამდე.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების ერთიანობაში შეფასებიდან გამომდინარეობს, რომ დასაქმებულთან გაფორმებული ხელშეკრულება მხარეთა შორის არსებული ხანგრძლივი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე ტრანსფორმირდა განუსაზღვრელ ვადიან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობად, რის გამოც სადავო ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე შეწყვეტის შესახებ ბათილია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე. ამასთან, წინამდებარე მსჯელობისათვის გადამწყვეტია ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის წარმოშობილი ურთიერთობის ვადა მოიცავს პერიოდს სწორედ 2002 წლიდან და ამ ვადის ათვლა უნდა დაიწყოს არა მხოლოდ 2016 წლის 29 ივლისის რეორგანიზაციის დასრულების შესახებ განკარგულების შემდეგ დადებული ხელშეკრულებების ვადის მხედველობაში მიღებით. მართალია რეორგანიზაციის შემდეგ ქ. თბილისის ვ.ჭ----- ი ბინა-მუზეუმი განისაზღვრა ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს შემადგენლობაში, მაგრამ აღნიშნული არ გულისხმობს იმ გარემოებას, რომ რეორგანიზაციის შედეგად არსებითად შეიცვალა დამსაქმებელი სუბიექტი. სწორედ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სადავო ბრძანების მართლზომიერებას არ განაპირობებს მოპასუხის აპელირება ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს წესდების ცვლილებისა და დი-----ის (კუ-----ის) თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე სპეციალური

თანხმობის არსებობის აუცილებლობა. არსებითია, რომ აღნიშნულ ცვლილებების განხორციელებამდე მხარეთა შორის - დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის უკვე წარმოშობილი იყო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით და ამავე ფორმატით უნდა გაგრძელებულიყო ურთიერთობა რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ სუბიექტთან, წინააღმდეგ შემთხვევაში კი მოპასუხეს ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების მართლზომიერებისათვის უნდა დაესაბუთებინა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დასაშვებობის კანონით განსაზღვრული იმპერატიული კრიტერიუმების რეალურობა (იხ. სშკ-ის მე-6 მუხლის 1², 1⁴, 1⁵, 1⁶ პუნქტები), რაც განსახილველ შემთხვევაში არ განხორციელებულა.

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

მითითებული ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა აღნიშნული დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების (კონკრეტულ შემთხვევაში – ბრძანების) ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ გაუქმებულია დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობა, სასამართლო მსჯელობს მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხზე, ასეთის არ არსებობის შემდეგ კი განსაზღვრავს მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობას.

უდავოა, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 25 იანვრის #04.06.63 განკარგულებით, შევიდა ცვლილება ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს წესდებაში. წესდების მე-5 პუნქტის თანახმად, გ-----ბის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელად ნაცვლად დი-----ისა, განისაზღვრა კუ-----ის თანამდებობა.

განსახილველ შემთხვევაში დაზუსტებული სარჩელო მოთხოვნით მოსარჩელემ მოითხოვა გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე - ქ. თბ-----ის თანამდებობაზე აღდგენა.

წარმოდგენილი შესაგებლით მოსარჩელემ მართალია მიუთითა იმ გარემოებაზე, რომ ცვლილებების შედეგად განსაზღვრული კუ-----ის

თანამდებობა გულისხმობდა ახალი უფლება-მოვალეობების განსაზღვრას, თუმცა განსახილველი დავის ფარგლებში მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის საფუძველზე, მოპასუხეს არ განუხორციელებია არსებითი დავა იმის თაობაზე, რომ კუ-----ის თანამდებობა არ წარმოადგენს დი-----ის ტოლფას თანამდებობას.

ამასთან, სასამართლო მიუთითებს დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებზე, რომელთა თანახმადაც ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს გე-----ი დი-----ის 2017 წლის 07 თებერვლის #01-88 ბრძანებით, კუ-----ის თანამდებობაზე დანიშვნის საკითხის ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურთან და სფეროს კუ----- ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილესთან შეთანხმებამდე, დროებით, ქ.თბ-----ის თანამდებობაზე განისაზღვრა მოსარჩელე დ----- ჯ-----ე. 2017 წლის 07 თებერვალს ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს გე-----ი დი-----ის მიერ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურის უფროსს და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილეს გაეგზავნა მიმართვები ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს სტრუქტურული ერთეულების მ-----ის კუ-----ის თანამდებობაზე განსაზღვრული პირების დანიშვნასთან, მათ შორის, ქ. თბ-----ად - მოსარჩელე დ----- ჯ-----ის დანიშვნის თაობაზე. სასამართლოს მოსაზრებით აღნიშნული დადგენილი გარემოებები ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული ვ. ჭ-----ი ბინა-მუზეუმის თანამდებობა წარმოადგენს სადავო ბრძანებამდე არსებული ვ. ჭ-----ი ბინა-მუზეუმის დი-----ის თანამდებობის ტოლფას თანამდებობას და წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა ბათილად ცნობილი ბრძანების პირობებში, ექვემდებარება დაკმაყოფილებას.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. 44-ე მუხლის მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 1 000 ლარით (დარიცხული).

შრომითსამართლებრივი დავიდან გამომდინარე განაცდურის (ზიანის) ანაზღაურების შესახებ საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც განხორციელებული იყო სსკ-ის 394-

მუხლის პირველი ნაწილით, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილითა და 411-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი წანამდევრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რითაც დაარღვია სშკ-ის 37-ე მუხლის მოთხოვნები, ანუ სახეზეა საწარმოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; ბ) დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიაღდა ზიანი, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც იგი მიიღებდა, რომ არა საწარმოს უკანონო მოქმედება..... განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის დეფინიციიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს მიაღდა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება” (იხ.სუსგ #ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის მიღება დასაქმებულის სამუშაოზე (ტოლფას თანამდებობაზე) აღდგენის თანმდევი სამართლებრივი შედეგია. განსახილველ შემთხვევაში სადავო განთავისუფლების ბრძანება მიჩნეულია ბათილად, განისაზღვრა ასევე მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი, რის შედეგადაც გამოიკვეთა არამართლობიერად გათავისუფლების გამო ტოლფას თანამდებობისათვის აღდგენილი დასაქმებულისათვის იძულებითი განაცდურის გაცემის საფუძველი, რის გამოც წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა ასევე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

ამასთან, სასამართლო განსახილველი დავის ფარგლებში ყურადღებას მიაქცევს მოპასუხის როგორც წერილობით, ასევე საქმის ზეპირი განხილვისას განხორციელებულ შედავებაზე მოსარჩელის არაკეთილსინდისიერ ქმედებებთან მიმართებით. სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულს, გათავისუფლების დასაბუთების გაცნობისთანავე, შეუძლია სადავო გახადოს ეს საფუძვლები. მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების დასაბუთებაში მითითებულია კონკრეტული ფაქტები და სასამართლოს ფუნქციაა, დაადგინოს სწორედ ამ ფაქტების არსებობა, შეაფასოს ისინი, შეამოწმოს მათი შესაბამისობა გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულ ნორმატიულ საფუძვლებთან. ამასთან, არსებითია, რომ დავის განხილვისას სასამართლო უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ დასაბუთებაში მითითებული იურიდიული ფაქტებით და არ უნდა იკვლიოს დასაქმებულის მუშაობის განმავლობაში მომხდარი ახალი გარემოებები, რომელიც შესაძლოა ყოფილიყო სამუშაოდან

გათავისუფლების მიზეზი, მაგრამ საფუძვლად არ დადებია გათავისუფლების ბრძანებას. მით უმეტეს იმ პირობებში, როდესაც დავის განხილვისას არ გამოკვეთილა, რომ გათავისუფლება განხორციელდა არა ბრძანებაში მითითებული საფუძვლით, არამედ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლით.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი 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. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ასანაზღაურებლად დაკისრებული თანხის 3%, რაც შეადგენს 1 080 ლარს.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს გე-----ი დი-----ის 2017 წლის 01 მარტის ბრძანება #0----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელე დ----- ჯ-----ის თანამდებობიდან

გათავისუფლების ნაწილში;

1.2. აღიარებულ იქნეს მოსარჩელე დ---- ჯ-----ეს და მოპასუხე ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა უვადო სამართალურთიერთობად და დაევალოს ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს აღადგინოს მოსარჩელე დ---- ჯ-----ე გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობაზე - ქ. თბ-----ის თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს მოსარჩელე დ---- ჯ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 10 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადახდა 1 000 ლარის (დარიცხული) ოდენობით;

2. დაეკისროს მოპასუხე ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს მოსარჩელე დ---- ჯ-----ის სასარგებლოდ გადახდილის სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

3. დაეკისროს მოპასუხე ა(ა)იპ „მ-----ის გ-----ბა“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოს სახელმწიფო ბაჟის - 1 080 ლარის გადახდა;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი 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 არუგვიანეს 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
ლაკერბაია**

თამარ