



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

29 მარტი, 2019 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - მაია გიგაური
სხდომის მდივანი - ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - ხ-----ა ვ----ე

მოსარჩელის წარმომადგენელი - ნ----- ლ-----ე

მოპასუხე - სსიპ ს-----ი

მოპასუხის წარმომადგენელი - ე---- მ-----ა

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----ის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 18 სექტემბრის N2--- ბრძანება ხ-----ა ვ----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე ხ-----ა ვ----ე აღდგენილ იქნეს სსიპ ს-----ის პ-----ის თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხე სსიპ ს-----ს მოსარჩელე ხ-----ა ვ----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო განაცდურის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის მთელი პერიოდისთვის, კერძოდ, 2018 წლის 18 სექტემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში 1 430 ლარის

(საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით.

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, ხ-----ა ვ----ე სსიპ „ს-----
-----ში“ დასაქმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით #9--. მიუხედავად აღნიშნულისა, 2018 წლის აგვისტოს თვეში ს-----ის ათობით თანამშრომელმა მიიღო შეთავაზება ხელშეკრულებისა, რომლითაც სრულად იცვლებოდა დასაქმებულის სამუშაო პირობები. კერძოდ, დასაქმებულს სთავაზობდნენ საათობრივად დასაქმების სამუშაო რეჟიმს, როდესაც ანაზღაურება განხორციელდებოდა ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს შესაბამისად. შეთავაზებაში მოცემული იყო დღიური ანაზღაურების ტარიფი, თუმცა არ იყო გაწერილი სამუშაო დღეების სავალდებულო მინიმალური რაოდენობა, რაც ტოვებდა შესაძლებლობას, რომ ფორმალურად დასაქმებულს, ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, ერთი სამუშაო დღეც ვერ მიეღო. მოსარჩელე ასევე აღნიშნავს, რომ დასაქმებულებს შინაგანაწესით აკრძალული ჰქონდათ სხვა მედიასაშუალებაში დასაქმება, რაც მათ მძიმე სოციალურ მდგომარეობაში აყენებდა.

სარჩელში მითითებულია, რომ დავაში ჩართული იყო მედიატორი, პროფესიული კავშირის მოთხოვნის შედეგად. თუმცა, არაერთი მცდელობის მიუხედავად, მომხდარიყო საკითხის მორიგების გზით გადაწყვეტა, 2018 წლის 18 სექტემბერს ს-----ა გამოსცა ბრძანება და ხ-----ა ვ----ესთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით.

მოსარჩელემ მოითხოვა დამსაქმებლისგან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი განმარტება, რაზეც 28 სექტემბერს მიიღო პასუხი, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება შეწყდა სშკ-ის 37.1.“ო” მუხლის შესაბამისად. მოსარჩელის გამარტებით, იგი ითხოვდა დასაბუთებას, რის მიხედვით მოხდა იმ თანამშრომელთა შერჩევა, რომლებმაც მიიღეს ახალი პირობების შეთავაზება, რაზეც ვერ მიიღო დასაბუთებული პასუხი.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სსიპ ს-----ის წარმომადგენელმა სასამართლოში დადგენილი წესით წარმოადგინა შესაგებელი, რომელშიც არ ცნო სარჩელი და არ დაეთანხმა მასში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს.

კერძოდ, შესაგებელში განმარტებულია, რომ ს-----ში თანამშრომელთა დასწრება-აღრიცხვის ე.წ. „ტურნიკეტის“ ამოქმედების შედეგად გამოვლინდა, რომ მთელ რიგ სტრუქტურულ ერთეულებში არათანაბრად იყო გადანაწილებული დატვირთვა ან არსებული დატვირთვა არასწორად იყო ასახული სამუშაო რეჟიმებზე. გამოვლინდა, რომ თანამშრომელთა ნაწილის მხრიდან სამსახურში დასწრება იყო უაღრესად დაბალი, ნაწილს კი უფიქსირდებოდა მოკლე დროის მონაკვეთით გამოცხადება. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ს-----ის ადმინისტრაციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შესაბამისად, ცალკეული პოზიციებისთვის, მათი სპეციფიკიდან გამომდინარე, განისაზღვრა საათობრივი დასაქმების რეჟიმი, ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების პირობით. სწორედ ეს შეთავაზება გაკეთდა დასაქმებულებთან, თან გაფრთხილებულ იქნენ დამსაქმებლის მხრიდან, რომ შეთავაზებებზე უარის თქმის შემთხვევაში შეწყდებოდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სსიპ ს-----ის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერია და არ არსებობს მისი გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ერთის მხრივ სსიპ „ს-----ს“ და მეორეს მხრივ ხ-----ა ვ-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება #9--, 2017 წლის 17 ივლისს, რომლითაც მხარეები შეთანხმდნენ მის ყველა არსებით პირობაზე.

ხელშეკრულების პირველი მუხლის შესაბამისად, ხ-----ა ვ-----ემ დაიკავა საეთერო ჯგუფში პ-----ის თანამდებობა.

ხელშეკრულების 2.3 მუხლით დასაქმებული აყვანილ იქნა განუსაზღვრელი ვადით, ხოლო 5.1 პუნქტით ხ-----ა ვ-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში დარიცხული 1 430 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 19-22);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.1.2 2018 წლის აგვისტოს თვეში მოსარჩელე ხ-----ა ვ----ემ დამსაქმებლისაგან მიიღო წერილობითი შეთავაზება შრომის ხელშეკრულების პირობების შეცვლის შესახებ, რომლის მიხედვითაც, მოსარჩელეს შესთავაზეს შრომის ანაზღაურების საათობრივ სისტემაზე გადასვლა შესასრულებელი სამუშაოს მიხედვით. კერძოდ, 1 გადასაღები დღის ანაზღაურება განისაზღვრა დარიცხული 80 ლარის ოდენობით.

შეთავაზებაში დამსაქმებელმა მიუთითა, რომ წინამდებარე შეთავაზება ძალაშია 2018 წლის 04 სექტემბრამდე. შეთავაზებაზე უარის თქმის შემთხვევაში კი, მოქმედი შრომის ხელშეკრულება წყდებოდა 2018 წლის 04 სექტემბრიდან, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შეთავაზება (ს.ფ. 23, 29-30);
- ამონარიდი ტელეკომპანია პ-----ს ვებ-გვერდიდან (ს.ფ. 31-32);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.1.3. უდავოა, რომ შრომის ანაზღაურების საათობრივ სისტემაზე გადასვლას შესაძლოა გამოეწვია მოსარჩელის ხელფასის შემცირება. აღნიშნულის გამო, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლაზე ხ-----ა ვ----ემ უარი განაცხადა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.1.4. 2018 წლის 18 სექტემბრის ბრძანებით სსიპ ს-----ა მოსარჩელე ხ-----ა ვ----ე გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან 18.09.2018 წლიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

უდავოა, რომ მოსარჩელეზე გაიცა 2 თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 24);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.1.5. ხ-----ა ვ----ემ 2018 წლის 21 სექტემბერს განცხადებით მიმართა სსიპ ს-----ის გენერალურ დირექტორ ვ----- მ-----ეს და მოითხოვა

გათავისუფლების საფუძვლების დასაბუთება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 25)

3.1.6. 28.09.2018 წელს მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის გაგზავნილ დასაბუთებაში აღნიშნულია, რომ სსიპ ს-----ის ადმინისტრაციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შესაბამისად, ცალკეული პოზიციებისათვის, მათი სპეციფიკიდან გამომდინარე განისაზღვრა საათობრივი დასაქმების სამუშაო რეჟიმი და ამ პოზიციებზე დასაქმებული პირებისათვის შრომის ანაზღაურება უნდა განხორციელებულიყო ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს შესაბამისად. აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით სსიპ „ს-----“ ა ოფიციალურად აცნობა მოსარჩელეს და შესთავაზა შესაბამის ბლოკში მუშაობის გაგრძელება იმ პირობით, რომ მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაოს 1 (ერთი) გადასაღები დღის ღირებულება განისაზღვრებოდა 100 ლარის (დარიცხული) ოდენობით, რაზეც მოსარჩელემ უარი განაცხადა.

გამომდინარე აქედან, როგორც წერილშია მითითებულია, მოსარჩელესა და სსიპ ს-----ს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად და ამავე კანონის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, მოსარჩელეს მიეცა კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადებაზე პასუხი/წერილობითი დასაბუთება (ს.ფ. 26)

3.1.7. სსიპ „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის მიერ გაცემული ინფორმაციის შესაბამისად, ამ ეტაპზე სსიპ „ს-----ის“ საეთერო ჯგუფში პ-----ის პოზიცია ვაკანტური არ არის და ამ პოზიციაზე დასაქმებულია 7 (შვიდი) თანამშრომელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სსიპ „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის ინფორმაცია

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სს „ს-----ის“ მხრიდან ხ-----ა ვ-----ისთვის 2018 წლის აგვისტოს ბოლოს გაკეთებული შეთავაზება (ს.ფ. 23) გულისხმობდა

შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; გ) სამუშაო ადგილი; დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი და ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ 2017 წლის 17 ივლისის შრომით ხელშეკრულებაში მხარეები შეთანხმებულები იყვნენ მის ყველა არსებით პირობაზე, მათ შორის შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობაზე (უვადო), ანაზღაურების ოდენობასა და გადახდის წესზე (ყოველთვიურად დარიცხული 1430 ლარი) და სხვა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილის პირველი წინადადებით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ შეთავაზებაში გაჟღერებული პირობა - საათობრივი დასაქმების რეჟიმის განსაზღვრა და შრომის ანაზღაურება ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს შესაბამისად - არის სწორედ შრომის არსებითი პირობების შეცვლა, რაც საჭიროებდა დასაქმებულის თანხმობას. მით უფრო, რომ თავად მოპასუხის წარმომადგენელმა დაადასტურა სასამართლო სხდომაზე, რომ სავარაუდოდ მოხდებოდა შრომის ანაზღაურების ოდენობის შემცირება, რაც, სასამართლოს მოსაზრებით, ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის შრომის პირობების გაუარესებას. ამასთან, მოცემულ შემთხვევაში, არც სშკ-ის მე-11 მუხლის მე-4 ნაწილით განსაზღვრული შემთხვევა არის სახეზე, რაც იმ შემთხვევებს აყალიბებს, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა არ მიიჩნევა არსებითი პირობების შეცვლად.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების შეჯერების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ

სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს. კერძოდ, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოსარჩელე ხ-----ა ვ----ესთან სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და იმის გათვალისწინებით, რომ მის მიერ დაკავებული თანამდებობა ვაკანტური არ არის და არც ტოლფასი თანამდებობის არსებობა დგინდება, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ, სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, მე-11, 37-ე, 38-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი;

6. სამართლებრივი შეფასება

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

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიან და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელთაგან წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ 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.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.) თანახმად, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (*Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)*). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული **შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს**. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის

არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

შრომის თავისუფლება, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე

სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ხ----- ა ვ----ე 2017 წლის 17 ივლისიდან უვადო შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა სსიპ ს-----ში, საეთერო ჯგუფში პ-----ის თანამდებობაზე. მიუხედავად ამისა, 18.09.2018 წლის ბრძანებით, 18.09.2018 წლიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (გათავისუფლების საფუძველია ობიექტური გარემოება) შეწყდა მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო განმარტავს, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა, არსებობს ობიექტური გარემოება და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძველის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა.

სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

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, რომლის თანახმადაც, კონვენციის 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 ერთ-ერთის 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 (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), 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 უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ 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 გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა

თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

ამდენად, მოპასუხეზე გადადის მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლის შესახებ მტკიცების ტვირთიც, რაც დამსაქმებელს არ განუხორციელებია.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

სშკ-ის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

სასამართლო ასევე აღნიშნავს, 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.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, მოსარჩელე ხ-----ა ვ----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას). სშკ-ის 37-ე მუხლში ჩამოთვლილია სხვა კონკრეტული საფუძვლებიც შრომითი ხელშეკრულების შესაწყვეტად. "ო" ქვეპუნქტით კი, კანონმა გაითვალისწინა კონტრაქტის შეწყვეტის სხვა - ე.წ. "სხვა ობიექტური გარემოების" წარმოჩენის შესაძლებლობა და შრომითი ურთიერთობის მხარეებს (და არა მარტო დამსაქმებელს) განუსაზღვრა ამ ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა ლეგალური შესაძლებლობა. ერთი შეხედვით, შესაძლოა გართულდეს ასეთი სხვა გარემოების კონკრეტული მაგალითის მოძებნა, თუმცა, სასამართლოს მოსაზრებით, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს ინდივიდუალურად.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნებისმიერი საფუძვლის არსებობისას, დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთია ადასტუროს შეწყვეტის კანონიერება. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა ისეთი არსებითი გარემოებების არსებობა, რომელიც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობას შექმნიდა. ამავე დროს, სასამართლოს მიაჩნია, რომ გონივრული და თანაზომიერი წინაპირობა არც საიმისოდ არის წარმოჩენილი, რომ გამართლებულ იქნეს ამ „სხვა ობიექტური გარემოების“ ლეგალური დეფინიციის გამოყენება მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში.

დასტურდება, რომ ხ-----ა ვ----ეს და სსიპ ს-----ს შორის 29.12.2017 წელს დადებული წერილობითი შრომის ხელშეკრულებით მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხესთან განუსაზღვრელი ვადით. სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის მოსაზრებას, რომ უვადოდ დასაქმება ერთის მხრივ გარანტიებს უნდა უქმნიდეს დასაქმებულს, რომ უფრო სტაბილურად მიიჩნიოს მისი დასაქმება.

საქმის მასალებით ასევე დადგენილია, რომ 2018 წლის აგვისტოს თვეში

მოსარჩელემ დამსაქმებლისაგან მიიღო წერილობითი შეთავაზება შრომის ხელშეკრულების პირობების შეცვლის შესახებ. კერძოდ, მოსარჩელეს შესთავაზეს შრომის ანაზღაურების საათობრივ სისტემაზე გადასვლა შესასრულებელი სამუშაოს მიხედვით და 1 გადასაღები დღის ანაზღაურება განისაზღვრა დასაბეგრი 80 ლარის ოდენობით. შეთავაზებაში მოპასუხე მხარემ მიუთითა, რომ წინამდებარე შეთავაზება ძალაშია 2018 წლის 4 სექტემბრამდე. შეთავაზებაზე უარის თქმის შემთხვევაში კი წყდებოდა მოქმედი შრომის ხელშეკრულება 2018 წლის 04 სექტემბრიდან, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

მოპასუხის განმარტების საფუძველზე სასამართლომ დაადგინა, რომ შრომის ანაზღაურების საათობრივ სისტემაზე გადასვლას შესაძლოა გამოეწვია მოსარჩელის ხელფასის შემცირება. სასამართლომ ასევე დაადგინა, რომ საქმე ეხებოდა შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 11-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-9 ნაწილით კი, შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობა არის შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი;

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის შეთავაზებული შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა გამოიწვევდა დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურების ოდენობის ცვლილებას და ამდენად, შრომის ხელშეკრულების პირობების გაუარესებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან მოსარჩელემ (დასაქმებულმა) აღნიშნულ შეცვლილ პირობებზე არ განაცხადა თანხმობა და დააფიქსირა მყარად მისი პოზიცია, რომ არ ეთანხმებოდა აღნიშნულ ცვლილებებს, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე სსიპ „ს-----ის“ ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ უკანონოა, ვინაიდან ასეთ პირობებში ნებისმიერი დამსაქმებელს ექნება შესაძლებლობა,

ნებისმიერ დროს, შრომითი ურთიერთობის გაუარესებაზე დასაქმებულის უარის შემთხვევაში შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "ო" პუნქტით, რაც შრომით ურთიერთობაში ქაოსს და სრულ განუკითხაობას გამოიწვევს. მით უფრო, სასამართლოს სურს კიდევ ერთხელ გაამახვილოს ყურადღება მოსარჩელესთან უვადო შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტზე. ამის საპირისპიროდ, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხე მხარის აპელირებას მოსარჩელის სამსახურში გამოუცხადებლობის თაობაზე გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, რადგან ფაქტია, რომ იგი დასაქმებულს უწყვეტად უხდიდა შრომის ანაზღაურებას გათავისუფლებამდე და რაიმე დისციპლინური სახდელი არ გამოუყენებია დარღვევის საპასუხოდ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში. მისი მხრიდან, პირდაპირ უკანასკნელი დისციპლინური ზომის გამოყენება, რაც გამოიხატება დასაქმებულის გათავისუფლებაში, სასამართლოს არაგონივრულად მიაჩნია. აღსანიშნავია, რომ დღეის მდგომარეობით ამ შტატზე დასაქმებულია 7 თანამშრომელი, რაც თავის მხრივ, შტატის არსებობის საჭიროებაზე მეტყველებს. ამასთან, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის განმარტებას, თითქოს ხ-----ა ვ----ის დატვირთვა ვერ ხდებოდა იმის გათვალისწინებით, რომ იგი გადმოსული იყო მ-----დან. ამ ნაწილშიც სასამართლო განმარტავს, რომ ფაქტია მ-----ს ტრანსლაციის შეწყვეტის, ანუ, 2017 წლის ზაფხულის შემდეგ მოსარჩელე იყო დასაქმებული ს-----ში და გაფორმებული ჰქონდა უვადო შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელთან. თუ გავიზიარებთ მოპასუხის ლოგიკას, მაშინ ისიც აღსანიშნავია, რომ მას თავიდანვე შეეძლო ხ-----ა ვ----ის აყვანა დროებით სამუშაოზე, ან იგივე საათობრივ ანაზღაურებაზე და არა განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლოს მოსაზრებით, მოსარჩელე თუ შესთავაზებდა მოპასუხეს შრომითი ურთიერთობის იმდაგვარად შეცვლას, რა დროსაც დასაქმებული შრომის ანაზღაურების ოდენობა არ შეიცვლებოდა, იგი არ იქნებოდა მიჩნეული დასაქმებულისათვის არსებითი პირობების შეცვლად/გაუარესებად და ასეთ პირობებზე დასაქმებულის მიერ უარის შემთხვევაში შესაძლებელია გამართლებული ყოფილიყო მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. ისეთი შეთავაზების შემთხვევაში კი, რაც მოპასუხემ შესთავაზა მოსარჩელეს, შესაძლებელია დასაქმებული მხოლოდ ფორმალურად მიჩნეულიყო დასაქმებულად მოპასუხესთან და თვის განმავლობაში არ ყოფილიყო მიწვეული სამუშაოს შესასრულებლად. ამდენად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილებაზე შეუთანხმებლობის გამო მოსარჩელის გათავისუფლება სამსახურიდან მიჩნეულ უნდა იქნეს არამართლზომიერ ნების

გამოვლენად და შესაბამისად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად - ბათილად.

ყოველივე ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია რომ დამსაქმებელმა, სსიპ „ს-----ა“ არამართლზომიერად გამოიყენა უფლება და უსაფუძვლოდ შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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. სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, დისკრეციის ფარგლებში განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანება მართლსაწინააღმდეგოა, ხოლო მოპასუხე სსიპ „ს-----ში“ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა ამჟამად ვაკანტური არ არის. ამასთან, როგორც მოპასუხე განმარტავდა, ჯერ არ არის დამტკიცებული საშტატო ნუსხა მისი საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე. ამასთან, ვერც მოსარჩელემ და ვერც მოპასუხემ ვერ დაასახელეს მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი და ამაყდროულად, ვაკანტური თანამდებობა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დააკისროს

გონივრული და ადეკვატური ოდენობით კომპენსაციის გადახდა, რაც 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 მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ.

ამდენად, სწორედ სასამართლოს პრეროგატივაა დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, მოცემულ დავაში სასამართლო აფასებს რა მთელ რიგ გარემოებებს, ასევე ფაქტს, რომ მოსარჩელეს მიღებული აქვს კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების სახით, სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს ერთი წლის შრომის ანაზღაურებით ფორმირებულ თანხას, რასაც უნდა გამოაკლდეს მოსარჩელის მიერ ფაქტობრივად მიღებული 2 თვის საკომპენსაციო თანხა.

საერთო ჯამში, ნ-----ა ვ----ის სასარგებლოდ სსიპ „ს-----ს“ უნდა დაეკისროს 14 300 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) გადახდა, რაც 10 თვის ხელფასის ოდენობით ანაზღაურების ტოლფასია.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი 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.

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, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3%-ის - 429 ლარის გადახდა, რა ნაწილშიც მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან და სარჩელი დაკმაყოფილდა.

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. ხ-----ა ვ----ის სარჩელი მოპასუხე სსიპ „ს-----ის“ წინააღმდეგ, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----ის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 18 სექტემბრის N2---- ბრძანება, ხ-----ა ვ----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
3. მოპასუხე სსიპ ს-----ს მოსარჩელე ხ-----ა ვ----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით **14 300 ლარის** (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) გადახდა.
4. მოპასუხე სსიპ ს-----ს მოსარჩელე ხ-----ა ვ----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება **100 ლარის** ოდენობით.
5. მოპასუხე სსიპ ს-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით **429 ლარის** გადახდა.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო

სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

7. 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