

საქმე #2/11959-18



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

20 მარტი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ირმა იმნაძე

მოსარჩელე - ზ----- ა-----ე

მოპასუხე - შპს „ხ-----ა“

წარმომადგენელი - ლე-----ია

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა, ბრძანებების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ზ----- ა-----ეს და შპს „ხ-----ა“-ს შორის 2018 წლის 26 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების #27-2-----8 3.1 ქვეპუნქტი, რომლითაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 01 მარტამდე;

1.2. ბათილად იქნეს შპს „ხ-----ა“-ს დირექტორის 2018 წლის 28 თებერვლის ბრძანება #2---2-----8;

1.3. ბათილად იქნეს შპს „ხ-----ა“-ს დირექტორის 2018 წლის 09 მარტის #31 ბ-0--
---8 ბრძანება მოსარჩელე ზ----- ა-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.4. დაეკისროს შპს „ხ-----ა“-ს მოსარჩელე ზუ---- ა-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 3 000 ლარის გადახდა;

(იხ. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა 2019 წლის 04 მარტის სასამართლო სხდომის ოქმი).

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

2017 წლის 06 ნოემბერს მოსარჩელე ზ----- ა-----ეს და მოპასუხე შპს „ხ-----ა“-ს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე გამოსაცდელი 3 თვიანი ვადით - 2018 წლის 31 იანვრამდე დასაქმდა შპს „ხ-----ა“-ში ი-----ის პოზიციაზე. გამოსაცდელი ვადის დამთავრებამდე - 2018 წლის 26 იანვარს მხარეთა შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 მარტამდე. აღნიშნული ხელშეკრულება აღარ წარმოადგენდა გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებას. 2018 წლის 28 თებერვალს შპს „ხ-----ა“-ს დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 2018 წლის 10 მარტამდე. 2018 წლის 10 მარტს შპს „ხ-----ა“-ს დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე ზ----- ა-----ე გათავისუფლდა თანამდებობიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით.

მოსარჩელის განმარტებით, მან 2018 წლის 21 მარტს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით მიმართა მოპასუხეს. აღნიშნული განცხადებით მოთხოვნილი დოკუმენტაცია მოსარჩელეს გადაეცა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული 7 კალენდარული დღის ვადაში.

საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი ნორმებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების დადება ერთი თვის ვადით და 10 დღის გაგრძელებით, არის უკანონო, შესაბამისად, უკანონოა მოპასუხის ბრძანებაც მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. ამასთანავე, მოსარჩელე ამჟამად დასაქმებულია სხვა კომპანიაში შესაბამისად, მის ინტერესს წარმოადგენს გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების თანმდევ შედეგად კომპენსაციის სახით - 3 000 ლარის დაკისრება.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. წარმოდგენილი შესაგებლით მოპასუხე დაეთანხმა სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს როგორც მხარეთა შორის შესაბამისი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის, ასევე ბრძანებით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ მოსარჩელეს კომპანიაში მუშაობის პერიოდში, კომპანიის რესურსების და სამუშაო საათების პირადი მიზნებისათვის გამოყენების გამო, დისციპლინური სასჯელის სახით განესაზღვრა სიტყვიერი გაფრთხილება. მოგვიანებით იგივე ქმედების განმეორებით ჩადების გამო, მოსარჩელეს

გამოეცხადა დისციპლინური სასჯელი განმეორებითი გადაცდენის გამო და დაეკისრა სასტიკი საყვედური.

მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ კომპანიის სამუშაოების ზრდის გათვალისწინებით, მოსარჩელე ინფორმირებული იყო კომპანიაში მიმდინარე სტრუქტურული ცვლილებებისა და რეორგანიზაციის შესახებ, რითაც ის ინფორმირებული იყო შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის როგორც ობიექტური გარემოების შესახებ, რაც დასტურდება რეორგანიზაციის ბრძანებაზე და შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. შპს „ხ-----ა“-ს დირექტორის 2017 წლის 06 ნოემბრის ბრძანების #-- საფუძველზე, შპს „ხ-----ა“-ში 2017 წლის 06 ნოემბრიდან 2018 წლის 31 იანვრის ჩათვლით გამოსაცდელი ვადით სამუშაოზე მიღებულ იქნა მოსარჩელე ზ----- ა-----ე ი-----ის თანამდებობაზე.

აღნიშნული ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს და შპს „ხ-----ა“-ს შორის ამავე თარიღში გამოსაცდელი ვადით - 2017 წლის 06 ნოემბრიდან 2018 წლის 31 იანვრამდე დაიდო ხელშეკრულება. ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელის ყოველთვიური დარიცხული შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1 000 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.23);
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.19-22);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. 2017 წლის 06 ნოემბრის ხელშეკრულები დადგენილი გამოსაცდელი ვადის გასვლამდე - 2018 წლის 26 იანვარს, მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება #27-2-----8, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დასაქმდა შპს „ხ-----ა“-ში ი-----ის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური დარიცხული ანაზღაურება განისაზღვრა 1 000 ლარით.

აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად შესასრულებელ სამუშაოს წარმოადგენს შემდეგი სამუშაოები: განახორციელოს საზოგადოებში მომზადებული დოკუმენტების იურიდიული ექსპერტიზა და დასკვნა წარუდგინოს საზოგადოების დირექტორს; უშუალო ხელმძღვანელის დავალებით მონაწილეობა მიიღოს საზოგადოების ინტერესების გატარებასა და დაცვაში სახელმწიფო და არასახელმწიფო ორგანიზაციებში და დაწესებულებებში, სამართლებრივი საკითხების განხილვის დროს; მოამზადოს საზოგადოების სამეწარმეო საქმიანობისათვის საჭირო იურიდიული ხასიათის დოკუმენტები; დირექტორის დავალებით

განახორციელოს საჭირო იურიდიული ინფორმაციის მოძიება; ცალკე დავალების შემთხვევაში დაიცვას საზოგადოების ინტერესების ყველა ინსტანციის სასამართლოში, სამართალდამცავ და უფლებადამცავ ორგანოებში და შეასრულოს იურიდიული სახის სხვა სახის სამუშაოები.

ხელშეკრულების 3.1 პუნქტის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულება ძალაში შედის 2018 წლის 26 იანვრიდან და მოქმედებს 2018 წლის 01 მარტამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.24-27);
- ბრძანება (ს.ფ.28);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. შპს „ხ-----ა“-ს დირექტორის 2018 წლის 28 თებერვლის ბრძანების #2---2---8 საფუძველზე, შპს „ხ-----ა“-ში დასაქმებულ პირებს, მათ შორის მოსარჩელე ზ----- ა-----ესთან დადებულ შრომით ხელშეკრულებას გაუგრძელდა მოქმედების ვადა 2018 წლის 10 მარტამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.29-30);
- ბრძანების გაცნობის ფორმა (ს.ფ.31-32);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. შპს „ხ-----ა“-ს დირექტორის 2018 წლის 09 მარტის ბრძანების #31 ბ-0-----8 საფუძველზე, მოსარჩელე ზ----- ა-----ესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება -#27-2-----8 შეწყდა 2018 წლის 10 მარტიდან და დასაქმებული განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. აღნიშნული ბრძანების თანახმად, მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი და შრომითი ხელშეკრულების 6.2.1 პუნქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.33);
- განცხადება (ს.ფ.34);
- მიმართვა (ს.ფ.35);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს „ხ-----ა“-ში დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებიდან 3 თვის შემდეგ მოსარჩელე დასაქმდა სხვა კომპანიაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა ზ----- ა-----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, 37-ე, 38-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 მართლობიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად 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.

წარმოდგენილი სარჩელით მოსარჩელის მიერ სადავოდაა გამხდარი შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის თაობაზე ხელშეკრულების შესაბამისი მუხლი და შპს „ხ-----ა“-ს დირექტორის ბრძანებები როგორც ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გაგრძელების, ასევე მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველით.

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, 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 საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო აღნიშნავს, რომ კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება. სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა (იხ. სუსგ, №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი).

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან თავდაპირველად დაიდო გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება. ამ ვადის ამოწურვამდე - 2018 წლის 26 იანვარს, მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება #27-2-----8, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დასაქმდა შპს „ხ-----ა“-ში ი-----ის თანამდებობაზე. მოგვიანებით, შპს „ხ-----ა“-ს დირექტორის 2018 წლის 28 თებერვლის ბრძანების #2---2-----8 საფუძველზე მოსარჩელესთან დადებულ შრომით ხელშეკრულებას გაუგრძელდა მოქმედების ვადა 2018 წლის 10 მარტამდე. 2018 წლის 09 მარტის ბრძანებით კი მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო მიუთითებს, რომ სამოქალაქო სამართალში განმტკიცებული მტკიცების ტვირთი განაწილება შრომის სამართალში გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (იხ. სუსგ №ას-194-185-2016; №ას-1276-1216-2014; №ას-122-114-2015). შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სარჩელით განხორციელებული შედაკების ფარგლებში მოპასუხე ვალდებული იყო ემტკიცებინა მოსარჩელესთან განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადების აუცილებლობა, რაც მან ვერ დაადასტურა. ამასთან, მოპასუხის მიერ აპელირებული სამსახურებრივი ბარათი (ს.ფ 60) წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების და წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.1.2 პუნქტში განსაზღვრული ხელშეკრულებით მოსარჩელისთვის, როგორც ი-----ისთვის, დაკისრებული მოვალეობების ჩამონათვალის პარალელურად, არ ქმნის მოპასუხის პოზიციის გაზიარების საფუძველს რომ ერთ წლამდე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დასადებად დამსაქმებელს ჰქონდა რაიმე ობიექტური საფუძველი.

ამასთან, მართალია, სადავო ბრძანებებს და ხელშეკრულებას ხელმოწერით ადასტურებდა მოსარჩელე, თუმცა, აღნიშნული პირობების განსაზღვრა წარმოადგენდა დამსაქმებლის მხრიდან არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებულ პირობას, იმ პირობებში, როდესაც არ იყო გამოკვეთილი დასაქმებულთან ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადების ინტერესი. შესაბამისად, მოპასუხის შედაკება, რომ მოსარჩელემ თავად გამოხატა თანხმობა ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით, არაკვალიფიციურია. განსახილველ დავაში დამსაქმებელმა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების შესაბამისად, ვერ შეძლო

თავისი წილი მტკიცების ტვირთის რეალიზება და სასამართლოსათვის იმ მტკიცებულებების წარდგენა, რომლითაც დადასტურდებოდა ერთ წელზე ნაკლებ ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების ობიექტური საფუძვლის არსებობა.

შესაბამისად, სადავო ხელშეკრულების 3.1 ქვეპუნქტი, ისევე როგორც ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გაგრძელებაზე და მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე შპს „ხ-----ა“-ს დირექტორის ბრძანებები ბათილია საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ მოთხოვნებთან მათი წინააღმდეგობის საფუძვლით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. ხელშეკრულების ან მისი რომელიმე პირობის მართლსაწინააღმდეგოდ მიჩნევისათვის არსებითი მნიშვნელობა არ გააჩნია აღნიშნულ პირობაზე მოსარჩელის, როგორც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის, თანხმობის არსებობის ფაქტს. ამასთან, მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ „შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. სუსგ №ას-98-94-2016, 2016 წლის 26 ივლისი).

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.

სასამართლო განმარტავს, რომ ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა, დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების (კონკრეტულ შემთხვევაში – ბრძანების) ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულმა მიიღოს კომპენსაცია, უნდა დადგინდეს, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება არამართლობიერად შეწყდა, რაც განსაზღვრულ შემთხვევაში დადგენილია.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე დასაქმებულია სხვა კომპანიაში, შესაბამისად, დავის განხილვისას აღარ არის გამოკვეთილი მოსარჩელის ინტერესი

თანამდებობაზე (ან ტოლფას) თანამდებობაზე აღდგენასთან მიმართებით. დაზუსტებული სარჩელო მოთხოვნით მოსარჩელემ ბრძანების ბათილობის თანმდევ შედეგად მოითხოვა კომპენსაციის სახით 3 000 ლარის დაკისრება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. მოხმობილი ნორმის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფასი თანამდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. ხოლო რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. ამასთან, კომპენსაციის ოდენობის განმსაზღვრელი მხოლოდ სახელფასო ანაზღაურების ოდენობა ვერ იქნება. ერთი რამ ცხადია, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას (იხ. სუსგ №ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი კომპენსაციის ოდენობა გონივრულია და შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს, რის გამოც მოპასუხეს უნდა დაეკისროს კომპენსაცია მოთხოვნილი ოდენობით.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის

სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნასთან მიმართებით მოსარჩელის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით (ს.ფ.36-37). შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ 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, კომპენსაციის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის სახით ასანაზღაურებლად დაკისრებული თანხის 3%, რაც შეადგენს 90 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. ზუ-- ა-----ის სარჩელი შპს „ხ-----ა“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ზ----- ა-----ეს და შპს „ხ-----ა“-ს შორის 2018 წლის 26 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების #27-2-----8 3.1 ქვეპუნქტი, რომლითაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 01 მარტამდე;

1.2. ბათილად იქნეს შპს „ხ-----ა“-ს დირექტორის 2018 წლის 28 თებერვლის ბრძანება #2---2-----8;

1.3. ბათილად იქნეს შპს „ხ-----ა“-ს დირექტორის 2018 წლის 09 მარტის #31 ბ-0--
----8 ბრძანება მოსარჩელე ზ----- ა-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების
თაობაზე;

1.4. დაეკისროს შპს „ხ-----ა“-ს მოსარჩელე ზუ---- ა-----ის სასარგებლოდ
კომპენსაციის სახით 3 000 ლარის გადახდა;

2. შპს „ხ-----ა“-ს მოსარჩელე ზ----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს
მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

3. შპს „ხ-----ა“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს
სახელმწიფო ბაჟის - 90 ლარის გადახდა;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო
სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის
ვადში, 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