



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

29 მარტი, 2019 წელი

ქ.

**თბილისი
შესავალი ნაწილი**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ირმა იმნაძე**

მოსარჩელე - მ----- ა-----ი

წარმომადგენელი - მ-----

მოპასუხე - შპს „ჯ---“

წარმომადგენელი - ნ-----ა

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 შპს „ჯ---“-ს დირექტორის 2018 წლის 10 სექტემბრის #3-- ბრძანება მოსარჩელე მ----- ა-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მ----- ა-----ის შპს „ჯ---“-ს სა-----ის უფროსის თანამდებობაზე;

1.3. შპს „ჯ---“-ს დაეკისროს მოსარჩელე მ----- ა-----ის სასარგებლოდ ხელფასის ოდენობით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის აპრილიდან სექტემბრიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე ყოველთვიურად.

(იხ. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა, 2019 წლის 29 მარტის სასამართლო სხდომის ოქმი).

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

მოსარჩელე მ----- ა-----ი 1998 წლიდან 2018 წლამდე მუშაობდა შპს „ჯ---“-ში. მოსარჩელეს ეკავა სა-----ის უფროსის თანამდებობა და მისი დარიცხული სახელოფასო განაკვეთი შეადგენდა 1 018.75 ლარს. 2018 წლის 20 აგვისტოდან ამავე წლის 03 სექტემბრამდე მოსარჩელე იმყოფებოდა კუთვნილ შვებულებაში სხვა თანამშრომლებთან ერთად. ადმინისტრაციამ მათ განუმარტათ, რომ შვებულების ვადის გასვლის შემდეგ ისინი გათავისუფლებოდნენ სამსახურიდან რეოგანიზაციის შედეგად შტატით გათვალისწინებული თანამდებობის შემცირების გამო, რისთვისაც მიიღებდნენ კანონის შესაბამის კომპენსაციას.

შვებულებაში ყოფნის დროს - 2018 წლის 21 აგვისტოს მოსარჩელეს ჩაუტარდა გადაუდებელი ოპერაცია - რელაპარტომია, მუცლის ღრუს სანაცია, დრენირება ზოგადი ანესთეზიით. ამის შემდგომ მოსარჩელემ მკურნალობა განაგრძო კრიტიკული მედიცინის დეპარტამენტში. მოსარჩელე სტაციონარიდან გაეწერა 2018 წლის 31 აგვისტოს და ამის შემდგომ მან მკურნალობა განაგრძო ანგიოქირურგიის დეპარტამენტში.

სტაციონარიდან სახლში გამოწერის შემდეგ მოსარჩელე დაინტერესდა სამსახურით, თუმცა მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლებისგან შეიტყო, რომ ყველა გათავისუფლებული იყვნენ და ელოდებოდნენ მოპასუხის მხრიდან ორი თვის კომპენსაციის გადახდას. მოსარჩელემ ინფორმაცია დააზუსტა ადმინისტრაციასთან, განუმარტა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ინფორმაცია და მიუთითა რომ სურდა ცნობის წარდგენა, მაგრამ მიიღო სიტყვიერი განმარტება იმის თაობაზე, რომ იგი გათავისუფლებული იყო შტატების შემცირების გამო და შესაბამისად არ საჭიროებდა ცნობის წარდგენას. ასევე მიიღო დაპირება შესაბამისი კომპენსაციის გადახდის თაობაზე. მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა ასევე, რომ გათავისუფლებული თანამშრომლები დასთანხმდნენ მოპასუხის შეთავაზებას კომპენსაციის სახით ნახევარი თვის ხელფასის გადახდის თაობაზე, თუმცა იგი არ დაეთანხმა მოპასუხის ამგვარ შეთავაზებას.

2018 წლის 18 ოქტომბერს მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხეს სამსახურში დანიშვნის და შრომითი ხელშეკრულების, ასევე სამსახურის დებულების, საშტატო განრიგის რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანების და გაფრთხილების, ასევე სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) წერილობით ჩაბარების თაობაზე. არაერთი მოთხოვნის მიუხედავად, მოპასუხემ არ გადასცა მას მოთხოვნილი დოკუმენტაცია. ამის შემდგომ მოპასუხემ კვლავ შესთავაზა მოსარჩელეს წარმომადგენლის მეშვეობით ერთ თვიანი კომპენსაციის გადახდა, რაზეც მან უარი განაცხადა. საბოლოოდ, მოსარჩელემ მოპასუხე კომპანიისგან მიიღო მხოლოდ წერილი, რომელშიც მითითებული იყო, რომ მოსარჩელე გათავისუფლდა შესაბამისი ბრძანებით სამუშაო ადგილზე მისი გამოუცხადებლობის გამო.

2.1. მოპასუხის პოზიცია მ----- ა-----ის სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი სარჩელით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების შესახებ ინფორმაციის მათთვის ცნობილი გახდა მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მათ ჩაბარდათ მოსარჩელის წარმომადგენლის წერილი 2018 წლის 01 ნოემბერს. ამ დროისათვის კი მ----- ა-----ი უკვე გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან და მასთან შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა. მცდარია მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ მათ არ გასცემიათ შესაბამის წერილზე წერილობითი პასუხი. ასევე სინამდვილეს არ შეესაბამება ის გარემოება, რომ თითქოს მოსარჩელეს განემარტა კომპანიის მხრიდან რომ 2018 წლის სექტემბრის თვიდან აღარ გამოცხადებულიყო სამსახურში რეორგანიზაციის მიზეზით შტატების შემცირებს გამო.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2008 წლის 30 სექტემბერ მ----- ა-----ს როგორც დასაქმებულს, და შპს „ჯ---“-ს, როგორც დამსაქმებელს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დაინიშნა ს-----ლის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 1 100 ლარით და მიწოდებული პროდუქციის 0.54%-ით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.54-55);
- ცვლილებები შრომით ხელშეკრულებაში (ს.ფ.56-57);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. შპს „ჯ---“-ს დირექტორის 2017 წლის 30 მაისის #215/1 ბრძანებით, შპს „ჯ---“-ში 2008 წლის 01 ოქტომბრიდან ს-----ლის თანამდებობაზე დასაქმებული პირი - მ----- ა-----ი 2017 წლის 01 ივნისიდან ს-----ლის პოზიციიდან გადაყვანილ იქნა სა-----ის უფროსის თანამდებობაზე და მისი დარიცხული ხელფასი განისაზღვრა 1 000 ლარით. აღნიშნული ბრძანება ძალაში შევიდა ხელმოწერისთანავე და ამოქმედდა 2017 წლის 10 ივნისიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.58);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. შპს „ჯ---“-ს შრომის შინაგანაწესის 3.3.8 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია შრომისუუნარობის და ავადმყოფობის დროს დაუყოვნებლივ შეატყობინოს ზემოაღნიშნული ფაქტის დამადასტურებელი საბუთი (საავადმყოფო ფურცელი).

ამავე შინაგანაწესის 14.14 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის გამოუცხადებლობა სამუშაო ადგილზე, რისი მიზეზებიც წინასწარ არ არის ცნობილი დამსაქმებლისთვის (კომპანიის დირექტორისთვის ან მის მიერ საამისოდ უფლებამოსილი პირისთვის) დასაქმებულის შესაბამისი განაცხადით, ითვლება შრომითი ხელშეკრულების პირობების/შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების/ შრომის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად და ამასთანავე თუ სამსახურში დასაქმებულის გამოუცხადებლობა გრძელდება 5 (ხუთი) სამუშაო დღეზე მეტი ვადით, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა/შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან (გათავისუფლოს/დაითხოვოს იგი სამსახურიდან).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომის შინაგანაწესი (ს.ფ.61-);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. 2018 წლის 20 აგვისტოდან ამავე წლის 03 სექტემბრამდე მოსარჩელე მ-----
- ასლამშიშვილი იმყოფებოდა შვებულებაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. 2018 წლის 18 აგვისტოს მოსარჩელე მ----- ა-----ი მუცლის აორტის გამსკდარი ანევრიზმის, არტერიული ჰიპერტენზიის, პოსტჰემორაგიული ანემიის, გულის (გულ-სისხლძარღვთა) მწვავე უკმარისობის და სუნთქვის მწვავე უკმარისობის დიაგნოზით მოთავსდა სს „კ. ე-----“ სადაც ამავე დღეს მას ჩაუტარდა ოპერაცია ინფრარენული მუცლის აორტის პროთეზირება ზოგადი ანესთეზიით, ასევე რელაპაროტომია მუცლის ღრუს სანაცია დრენირება ზოგადი ანესთეზიით.

2018 წლის 31 აგვისტოს ჯანმრთელობის შესახებ ცნობის თანახმად, მოსარჩელის მდგომარეობა სტაციონარიდან გაწერისას შეფასებულია შემდეგნაირად : „აგრძელებს მკურნალობას ანგიოქირურგიის დეპარტამენტში“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ცნობა (ს.ფ. 31);
- ცნობა (ს.ფ. 32)
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. შპს „ჯ---“-ს დირექტორის 2018 წლის 10 სექტემბრის #3-- ბრძანებით, 2018 წლის 10 სექტემბრიდან გათავისუფლდა სამსახურიდან სა-----ის უფროსის თანამდებობაზე დასაქმებული პირი - მ----- ა-----ი

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად და 2018 წლის 10 სექტემბრიდან შეწყვეტილად ჩაითვალა მასთან შრომითი ურთიერთობა.

აღნიშნული ბრძანების საფუძველად მითითებულია შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების და ასევე კომპანიის შინაგანაწესის უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატა მ----- ა-----ის სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობაში 2018 წლის 03 სექტემბრიდან 2018 წლის 10 სექტემბრამდე პერიოდში. ამავე ბრძანებაში მითითებული შენიშვნის თანახმად, გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზების შესახებ დასაქმებულის მხრიდან დამსაქმებლისთვის განცხადებით მიმართული არ ყოფილა, ადგილი არ ჰქონია სათანადოდ გაკეთებულ შეტყობინებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 59);
- აქტი (ს.ფ. 60)
- ახსნა-განმარტება.

3.1.7. 2018 წლის 8 ოქტომბერს მოპასუხეს მოსარჩელისგან გაეგზავნა წერილობითი შეტყობინება სამსახურში დანიშვნის ბრძანების და შრომითი ხელშეკრულების, სამსახურის დებულების და საშტატო განრიგის, რეორგანიზაციის ჩატარების შესახებ ბრძანების, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი გაფრთხილების (ასეთის არსებობის პირობებში) და სამსახურიდან დათხოვნის ბრძანების გადმოცემის შესახებ მოთხოვნით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ს.ფ.22)
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე მ----- ა-----ი შვებულების ვადის გასვლიდან - 2018 წლის 03 სექტემბრიდან 2018 წლის 10 სექტემბრამდე არ გამოცხადებულა სამსახურში. მოსარჩელეს მოპასუხისთვის არ უცნობებია სამსახურში გამოუცხადებლობის მიზეზის თაობაზე. მეტიც, მოსარჩელე თითქმის ნოემბრის თვემდე გადიოდა რეაბილიტაციის პროცესს, რის თაობაზე კომუნიკაცია დამსაქმებელთან მათ შორის არსებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ფარგლებში არ ჰქონია.

სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელემ განმარტა, რომ არ ჩათვალა საჭიროდ დამსაქმებლის ინფორმირება ჯანმრთელობის მდგომარეობის გართულების თაობაზე, ვინაიდან თვლიდა რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილი იყო 2018 წლის სექტემბრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 59);
- აქტი (ს.ფ. 60)
- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა მ----- ა-----ის სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც 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. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2008 წლის 30 სექტემბრიდან არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძველით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37 მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. ამასთან, მოპასუხის მითითებით დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების და შინაგანაწესის დარღვევის უხეში დარღვევა გამოიხატა იმ გარემოებაში რომ მოსარჩელე 2018 წლის 03 სექტემბრიდან 2018 წლის 10 სექტემბრის ჩათვლით პერიოდში არ გამოცხადებულა სამსახურში და, ამასთან, დამსაქმებლისთვის არ უცნობებია მას გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზის შესახებ. სასამართლოს მიერ დადგენილია ფაქტობრივი გარემოება შვებულების განმავლობაში მოსარჩელის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაურესების შესახებ და ასევე იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე მ----- ა----- –ი შვებულების ვადის გასვლიდან - 2018 წლის 03 სექტემბრიდან 2018 წლის 10 სექტემბრამდე არ გამოცხადებულა სამსახურში. მოსარჩელეს მოპასუხისთვის არ უცნობებია სამსახურში გამოუცხადებლობის მიზეზის თაობაზე. მეტიც,

მოსარჩელე თითქმის ნოემბრის თვემდე გადიოდა რეაბილიტაციის პროცესს, რის თაობაზე კომუნიკაცია დამსაქმებელთან მათ შორის არსებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ფარგლებში არ ჰქონია.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

გასათავლისწინებელია, რომ სამსახურში გამოუცხადებლობის და ამის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების განუხორციელებლობას საქართველოს შრომის კოდექსი პირდაპირ არ მოიაზრებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად. შესაბამისად, წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში სასამართლოს შესაფასებელ საგანს წარმოადგენს აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება - სამსახურში გამოუცხადებლობა და აღნიშნულის თაობაზე შეუტყობინებლობა - მოიაზრება თუ არა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დადგენილ დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევად.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობაა და დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით, ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის

გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს. ამასთან, თუ რა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების ან/და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების, როგორც დარღვევის ხარისხის შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ უნდა მოხდეს გადაცდომის სიმძიმის, სიხშირის გათვალისწინებით და მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან მოსარჩელის ქმედება მისი სიმძიმის გათვალისწინებით წარმოადგენს იმგვარ გადაცდომას, რაც ამართლებდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (უხეშ დარღვევა). განსახილველ შემთხვევაში უმთავრესია ის დადგენილი გარემოება, რომ თავად დამსაქმებლის მიერვე იყო შინაგანაწესით განსაზღვრული, რომ დასაქმებულის გამოუცხადებლობა სამუშაო ადგილზე, რისი მიზეზებიც წინასწარ არ არის ცნობილი დამსაქმებლისთვის (კომპანიის დირექტორისთვის ან მის მიერ საამისოდ უფლებამოსილი პირისთვის) დასაქმებულის შესაბამისი განაცხადით, ითვლება შრომითი ხელშეკრულების პირობების/ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების/ შრომის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად და ამასთანავე თუ სამსახურში დასაქმებულის გამოუცხადებლობა გრძელდება 5 (ხუთი) სამუშაო დღეზე მეტი ვადით, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა/შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან (გაათავისუფლოს/დაითხოვოს იგი სამსახურიდან) (შინაგანაწესის 14.14 პუნქტი). ამავე შინაგანაწესის 3.3.8 პუნქტის თანახმად კი განსაზღვრულია დასაქმებულის ვალდებულება შრომისუუნარობის და ავადმყოფობის დროს დაუყოვნებლივ შეატყობინოს ზემოაღნიშნული ფაქტის დამადასტურებელი საბუთი (საავადმყოფო ფურცელი). შესაბამისად, შრომის შინაგანაწესით დამსაქმებლის მხრიდან დადგენილია სტანდარტი რომ წინასწარი ან მყისიერი გაფრთხილების გარეშე სამსახურში გამოუცხადებლობაც კი თუ ეს გრძელდება 5 სამუშაო დღის განმავლობაში წარმოადგენს დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. განსახილველ შემთხვევაში კი მოსარჩელის გამოუცხადებლობის მიზეზს წარმოადგენდა წინასწარ ცნობილი მიზეზი, ამასთან, მოსარჩელისვე წარმოდგენილი მიმართვით (ს.ფ.22) დასტურდება, რომ მოსარჩელის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაურესება გაგრძელდა არა მცირე დროის განმავლობაში (რა დროს გამოუცხადებლობაც შეიძლებოდა განმარტებულიყო დასაქმებულის ინტერესებიდან გამომდინარე მის სასარგებლოდ), არამედ ხანგრძლივად და აღნიშნულის თაობაზე დასაქმებულს შესაბამისი შეტყობინება არ განუხორციელებია დამსაქმებლისათვის.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომის შინაგანაწესში პირდაპირი და არაორაზროვანი დათქმის არსებობის შემთხვევაში, სასამართლო მოსარჩელის ქმედებას რაც გამოიხატა სამსახურში გამოუცხადებლობასა და აღნიშნულის თაობაზე მოპასუხისთვის

შეუტყობინებლობას აფასებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევად რაც დამსაქმებელს აღჭურავს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილება ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2-6.3 სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს ასევე პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

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.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ს.ფ.33; 35). ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 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. მ----- ა-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „ჯ---“-ს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
4. 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