



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

22 აპრილი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი

მოსარჩელე - ლ---- ლ-----

წარმომადგენელი - გ----- ი-----

მოპასუხე - სსიპ ს-----ი

წარმომადგენელი - ე---- მ-----

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 სსიპ ს-----ი მ-----ის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 18 სექტემბრის ბრძანება #2---- მოსარჩელე ლ---- ლ----- --თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში;

1.2. მოსარჩელე ლ---- ლ----- აღდგენილ იქნეს სსიპ ს-----ი მ-----ის რ-----ის თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს სსიპ ს----- მ-----ს მოსარჩელე ლ---- ლ-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 18 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადანდა 1 375 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

მოსარჩელე ლ--- ლ----- სსიპ ს----- მ-----ში დასაქმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით. განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებები დასაქმებულთან გრძელვადიანი ურთიერთობის ხედვას აყალიბებს და მისთვის მეტი სოციალური სტაბილურობის შექმნას უწყობს ხელს. ხელშეკრულებით დეტალურად იყო გაწერილი შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, კერძოდ დასაქმებულის თანამდებობა და ანაზღაურება. მოსარჩელეს მუშაობის პერიოდში არ მიუღია არც ერთი საყვედური ან/და შენიშვნა.

2018 წლის აგვისტოს თვეში სსიპ ს-----ი მ-----ის თაობით თანამშრომელმა მიიღო ე.წ. შეთავაზება ხელშეკრულებისა, რომლითაც სრულად იცვლება დასაქმებულის სამუშაო პირობები. კერძოდ მოპასუხემ დასაქმებულებს შესთავაზა საათობრივად დასაქმების სამუშაო რეჟიმი, როდესაც ანაზღაურება განხორციელდება ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს შესაბამისად. შეთავაზებაში მოცემული იყო დღიური ანაზღაურების ტარიფი, თუმცა არ იყო გაწერილი სამუშაო დღეების სავალდებულო მინიმალური ოდენობა, რაც ტოვებდა შესაძლებლობას, რომ ფორმალურად დამსაქმებელმა ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, ერთი სამუშაო დღეც კერ მიიღოს. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ დასაქმებულებს შრომის შინაგანაწესით აკრძალული აქვთ სხვა მედია საშუალებაში დასაქმება, რაც დასაქმებულებს მძიმე სოციალურ მდგომარეობაში აყენებს. ჩნდებოდა საფუძვლიანი ვარაუდი, რომ აღნიშნული შეთავაზება რეალურად სამსახურიდან განთავისუფლებას წარმოადგენდა. გადაწყვეტილების მისაღებად ვადა მოპასუხის მხრიდან განისაზღვრა სამი დღის ოდენობით. შეთავაზებაზე უარი ნიშნავდა სამსახურიდან გათავისუფლებას.

სსიპ ს-----ი მ-----ის პროფესიულმა კავშირმა მიმართა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს მედიაციის დაწყების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე. შესათანახებელი პროცედურების შედეგად ბოლო ვადად დასახელდა 17 სექტემბერი. დასაქმებულებმა მორიგების პირობად ხელშეკრულებაში სავალდებულო მინიმალური სამუშაო დღეების განსაზღვრა დასახელდა, ასევე განმარტება თანამშრომელთა შერჩევის კრიტერიუმის თაობაზე, ვინაიდან შეთავაზებაში არ იყო დასაბუთებული, რა არგუმენტებს ეყრდნობოდა მენეჯმენტი გადაწყვეტილების მიღების დროს. აღნიშნული კი შესაძლო შრომითი დისკრიმინაციის ვარაუდს აჩენს. შეთავაზებაში განთავისუფლების იურიდიულ საფუძვლად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტია მითითებული, რაც ბუნდოვანი ჩანაწერია და არ მოიცავს გათავისუფლების კონკრეტულ საფუძველს. პროფესიული კავშირის არაერთი მცდელობისა მომხდარიყო საკითხის მორიგების გზით გადაწყვეტა, უშედეგო აღმოჩნდა.

სსიპ ს-----ი მ-----ის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 18 სექტემბრის ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელემ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტების საფუძველზე მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი განმარტება. მოსარჩელემ ისევ როგორც გათავისუფლებულმა სხვა პირებმა, 2018 წლის 28 სექტემბერს მიიღეს განმარტება, რომლის შინაარსიც იდენტურია ყველა დასაქმებულისათვის. სსიპ ს-----ი მ-----ის განმარტების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. მოსარჩელე სსიპ ს-----ი მ-----ისგან ითხოვდა დასაბუთებას, იმის თაობაზე თუ რის მიხედვით მოხდა იმ თანამშრომელთა შერჩევა, რომლებმაც მიიღეს ახალი პირობების შეთავაზება, რაზეც კერ მიიღო პასუხი.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევ როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და არ დაეთანხმა მასში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს. მოპასუხეს კვალიფიციური შედავება სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით არ წარმოუდგენია და დამატებით ფაქტობრივ გარემოებებში მიუთითა იდენტური საფუძვლებით გარდა მოსარჩელე ლ---- ლ-----ს სარჩელისა, სხვა თვრამეტი ანალოგიური სარჩელის არსებობის ფაქტზე.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 17 ივლისს სსიპ ს----- მ-----ს, როგორც დამსაქმებელს და მოსარჩელე ლ---- ლ-----ს, როგორც დასაქმებულს შორის განუსაზღვრელი დაიდო შრომითი ხელშეკრულება #9--, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დასაქმდა საერთო ჯგუფში რ-----ის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 5.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება თვეში განისაზღვრა 1 375 ლარით.

ხელშეკრულების მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედის 2017 წლის 17 ივლისიდან განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.2. 2018 წლის აგვისტოს თვეში სსიპ ს-----ი მ-----ის გენერალური დირექტორის შეთავაზებით მოსარჩელე ლ---- ლ-----ს ეცნობა, რომ სსიპ „ს----

-----ი“-ს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შესაბამისად, ცალკეული პოზიციებისათვის, მათი სპეციფიკიდან გამომდინარე, საათობრივი სამუშაო რეჟიმის განსაზღვრისა და ამ პოზიციებზე დასაქმებული პირებისათვის შრომის ანაზღაურების ფაქტობრივად განხორციელებული სამუშაოს შესაბამისად ანაზღაურების შესახებ. აღნიშნულის ფარგლებში, სსიპ ს-----მა მ-----მა მოსარჩელეს შეთავაზა წარმოებისა და ტ-----ის ბლოკში რ-----ის თანამდებობის დაკავება, რომლის ფარგლებშიც შესრულებული სამუშაოს ერთი გადასახედი დღის ღირებულება განისაზღვრებოდა 200 ლარით.

ამავე შეთავაზების თანახმად, მოსარჩელეს ეცნობა, რომ შეთავაზება ძალაში იყო 2018 წლის 04 სექტემბრამდე და შეთავაზებაზე უარის თქმის შემთხვევაში მოქმედი შრომის ხელშეკრულება შეწყდებოდა 2018 წლის 04 სექტემბრიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შეთავაზება (ს.ფ.24);
- სსიპ ს-----ი მ-----ის აღმასრულებელი საბჭოს სხდომის ოქმი (ს.ფ.152-154);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოსარჩელე ლ---- ლ-----მა უარი განაცხადა სსიპ ს-----ი მ-----ის გენერალური დირექტორის მიერ 2018 წლის აგვისტოს თვეში განხორციელებულ შეთავაზების პირობების მიღებაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. სსიპ ს-----ი მ-----ის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 18 სექტემბრის #2---- ბრძანებით, მოსარჩელე ლ---- ლ----- 2018 წლის 18 სექტემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

ამავე ბრძანების თანახმად, მოსარჩელეს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, მიეცა ორი თვის შრომის ანაზღაურების სახით კომპენსაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.25);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. 2018 წლის 21 სექტემბერს მოსარჩელე ლ---- ლ-----მა შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით მიმართა სსიპ ს----- მ-----ს.

სსიპ ს-----ი მ-----ის 2018 წლის 28 სექტემბრის მიმართვით, მოსარჩელეს განემარტა, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობას კი წარმოადგენდა საათობრივი დასაქმების თაობაზე სამუშაო რეჟიმის წინადადების მის მიერ მიუღებლობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვები (ს.ფ.26-27);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მოსარჩელე ლ---- ლ-----ს არ მიუღია საყვედური ან/და შენიშვნა სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების ან/და სხვა გარემოებების გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვები (ს.ფ.26-27);
- 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 ლ---- ლ-----ს 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 დათმო 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 „ო“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს სხვა ობიექტური გარემოებების არსებობისას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად განსაზღვრულია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. სასამართლო მიუთითებს, რომ მოცემული რეგულაცია არ შეიძლება გამოდგეს კეთილსინდისიერების, კეთილი ზნის საწინააღმდეგო გათავისუფლების გამართლებისთვის. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად გასაკიცხი მოტივი არ შეიძლება „ობიექტური გარემოებით შეიფუთოს“. „ობიექტური გარემოება“ მოსამართლემ უნდა განსაზღვროს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, რადგან ყოველგვარ ვითარებაზე მორიგებული განმარტება ვერ იარსებებს იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ ერთი და იგივე „ობიექტური გარემოება“ სხვადასხვა მოცემულობაში განსხვავებულად შეიძლება, შეფასდეს... მთავარია, რომ მოცემული საფუძვლით ხელშეკრულება შეწყდეს მართლზომიერი საშუალებითა და ობიექტურად გამართლებული გარემოებით, რაც ასევე არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს მხარეთა შორის უფლება-მოვალეობების კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 246). შესაბამისად, განსახილველი დავაზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, შესაფასებელია, რამდენად არსებობდა მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ობიექტური გარემოება.

გათავისუფლების მართლზომიერების დადგენის მიზნით აღნიშნული საფუძველზე მსჯელობისას სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ Nას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე N1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).

სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1- ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს

გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, საპროცესო კანონის მიზანს წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალდებულება, წარმოუდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალდებულებასაც, შესაგებელის ფარგლებში უზრუნველყოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება.

ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. განსახილველ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელს მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებს წარმოადგენს იმგვარი ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების ფაქტის დადასტურება, რომლებმაც აუცილებელი გახადა სამუშაო ძალის შემცირება. მოპასუხის მტკიცების ფარგლებშია ასევე იმ გარემოების დამტკიცება, რომ ამ გარემოებების შედეგად აუცილებელი გახდა უშუალოდ მოსარჩელის გათავისუფლება. სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები. შესაბამისად, ხელშეკრულების მართლზომიერად შეწყვეტის მტკიცების ტვირთი ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე ეკისრება სწორედ დამსაქმებელს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. უდავოა, რომ მხარეებს შორის მოქმედებდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომით სამართლებრივი ხელშეკრულება. თუმცა მიუხედავად შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ხასიათისა, 2018 წლის აგვისტოს თვეში სსიპ ს-----ი მ-----ის გენერალური დირექტორის შეთავაზებით მოსარჩელე ლ-----ს ეცნობა, რომ სსიპ „ს-----ი“-ს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შესაბამისად, ცალკეული პოზიციებისათვის, მათი სპეციფიკიდან გამომდინარე, საათობრივი სამუშაო რეჟიმის განსაზღვრისა და ამ პოზიციებზე დასაქმებული პირებისათვის შრომის ანაზღაურების ფაქტობრივად განხორციელებული სამუშაოს შესაბამისად ანაზღაურების შესახებ. აღნიშნულის ფარგლებში, სსიპ ს-----მა მ-----მა მოსარჩელეს შესთავაზა წარმოებისა და ტ-----ის ბლოკში რ-----ის თანამდებობის დაკავება, რომლის ფარგლებშიც შესრულებული სამუშაოს ერთი გადასაღები დღის ღირებულება განისაზღვრებოდა 200 ლარით. შესაბამისად, სსიპ ს-----ი მ-----ის მიერ განხორციელებული შეთავაზება გულისხმობდა როგორც სამუშაო დროის, ასევე ანაზღაურების

ცვლილებას.

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. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილის პირველი წინადადებით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. შესაბამისად, მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული შეთავაზება გულისხმობდა შრომითი ხელშეკრულებების არსებითი პირობების შეცვლას, რაც საჭიროებდა დასაქმებულის ნებართვას. მისი მხრიდან აღნიშნული პირობების მიღება კი განდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, რაც დამსაქმებელმა განსაზღვრა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობად.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები პირდაპირ ემსახურება საყოველთაოდ აღიარებულ სოციალურ უფლებათა თავისუფალი რეალიზაციის გათვლებს, რომ დამსაქმებლის ინტერესი - ხელშეკრულების შინაარსი მოარგოს ეკონომიკურ თუ სხვა ინტერესებს, დაბალანსდეს დასაქმებულის სოციალური უფლებით სარგებლობის სტაბილურობის გარანტიით, რამაც მინიმუმამდე უნდა დაიყვანოს და შეზღუდოს ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის შესაძლებლობის ბოროტად სარგებლობით დასაქმებულთა ხელყოფის საფრთხეები. მტკიცებას არ საჭიროებს, რომ დასაქმებულთან განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ქმნის სტაბილურობის იმგვარ გარანტიას დასაქმებულისათვის, რომ ამ ურთიერთობის შეწყვეტა მხოლოდ სარწმუნო და ერთმნიშვნელოვნად მყარი მტკიცებულებების არსებობის პირობებში მიიჩნევა მართლზომიერად.

განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხემ მართალია მიუთითა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად სხვა ობიექტურ გარემოებებზე, მაგრამ მასზე არსებული მტკიცებების ტვირთის ფარგლებში მას არ განუხორციელებია კვალიფიციური შედავება და არ მიუთითებია კონკრეტულად რა ფაქტორს მოიაზრებს დამსაქმებელი ხელშეკრულების შეწყვეტის „სხვა ობიექტურ გარემოებად“, ან რის საფუძველზე მიიჩნევს მოპასუხე, რომ განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებული პირის მხრიდან, შეცვლილი შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე უარის თქმა შეიძლება მოიაზრობდეს ხელშეკრულების

მართლზომიერად მიჩნევის წინაპირობად და კანონმდებელი მოიაზრებდეს მას „სხვა ობიექტურ გარემოებად“. ამასთან, მოპასუხეს არ განუხორციელებია არც იმ გარემოების მითითება, რა აუცილებლობით იყო განხორციელებული მოსარჩელისთვის აღნიშნული შეცვლილი წინადადების შეთავაზება, რომელიც თავისთავად ცვლიდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ბუნებას და აუარესებდა დასაქმებულის მდგომარეობას სტაბილურობის გარანტიის მოსპობით. სარწმუნო მტკიცებულებების არ არსებობა კერ ქმნის იმ ვარაუდის დაშვების წინაპირობასაც კი, რომ მოცემულ დავაზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ფარგლებში დამსაქმებლთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლოა მიჩნეულ იქნეს მართლზომიერად.

შესაბამისად, საქმის მასალებით ვერ დადასტურდა მოსარჩელე ლ--- ლ----- თან განუსაზღვრელი ვადით არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი, რაც განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე სადავოდ გამხდარი ბრძანების ბათილად ცნობას.

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 მიუთითებს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015წ).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან არამართლზომიერად შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, შესაბამისად, უნდა

განხორციელდეს მოსარჩელის უფლების რესტიტუცია და იგი აღდგენილ უნდა იქნეს დაკავებულ თანამდებობაზე. ამასთან, სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს მოპასუხის სასამართლოს სხდომაზე გაჟღერებულ განმარტებას სსიპ ს----- მ-----ში ამჟამად მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებულ რ-----ის ვაკანტური თანამდებობის არ არსებობის შესახებ. აღნიშნულთან მიმართებით, სასამართლო კვლავ მიუთითებს დამსაქმებელზე არსებულ მტკიცების ტვირთზე და მიუთითებს, რომ მხოლოდ მოპასუხის განმარტება ვაკანტური თანამდებობს არ არსებობის თაობაზე, აღნიშნულის დადასტურების შემთხვევაშიც კი, არ შეიძლება გახდეს მოსარჩელის დარღვეულ უფლებებში აღდგენაზე უარის თქმის საფუძველი.

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 1 375 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

შრომითსამართლებრივი დავიდან გამომდინარე განაცდურის (ზიანის) ანაზღაურების შესახებ საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც განხორციელებული იყო სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილითა და 411-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი წანამძღვრები: 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 მიადგა 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 მიადგა 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.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 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.

მოსარჩელე ლ---- ლ----- ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „მ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოს სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად მოპასუხეს სახელმწიფო ბაჟის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს როგორც ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნაზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის, იძულებითი განაცდურის ასანაზღაურებლად დაკისრებული თანხის 3%, რაც შეადგენს 1 485 ლარს.

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. ლ---- ლ-----ს სარჩელის მოპასუხე სსიპ ს-----ი მ-----ის მიმართ დაკმაყოფილდეს:

1.1.ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----ი მ-----ის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 18 სექტემბრის ბრძანება #2---- მოსარჩელე ლ---- ლ----- --თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში;

1.2.მოსარჩელე ლ---- ლ----- ადდგენილ იქნეს სსიპ ს-----ი მ-----ის რ-----ის თანამდებობაზე;

1.3.დაეკისროს სსიპ ს----- მ-----ს მოსარჩელე ლ---- ლ-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 18 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადახდა 1 375 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

2. დაეკისროს სსიპ ს----- მ-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის - 1 585 ლარის გადახდა;

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