



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

19 აპრილი 2019 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - ფ---- ე-----ა

მოსარჩელის წარმომადგენელი - ლ— ბ-----ე

მოპასუხე - სს „H-----“

მოპასუხის წარმომადგენელი - დ---- ნ-----ი

დავის საგანი - გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი სს „H-----“-ის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება მხარეთა შორის 2017 წლის 01 ოქტომბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. ფ---- ე-----ა აღდგენილ იქნას სადავო გადაწყვეტილების მიღებამდე დაკავებულ პოზიციაზე;

1.3. სს „H-----“-ს მოსარჩელე ფ---- ე-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდური ხელფასის გადახდა 2018 წლის 01 ოქტომბრიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდამდე, ყოველთვიურად 6 500 აშშ დოლარის ოდენობით (კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, 2015 წლის 01 ოქტომბერს მხარეთა შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ფ---- ე-----ა აყვანილ იქნა მოპასუხის მფლობელობაში არსებულ

სასტუმროში - „ჰ-----ში“, შეფ-მზარეულის პოზიციაზე. არსებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვისთანავე, 2017 წლის 01 ოქტომბერს დაიდო ახალი შრომითი ხელშეკრულება, 2019 წლის 01 ოქტომბრამდე ვადით და დასაქმებულის ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა 5 200 აშშ დოლარით.

სარჩელში მითითებულია, რომ 2018 წლის 01 აგვისტოს დასაქმებულს ჩაბარდა წერილობითი შეტყობინება, რომლის მიხედვითაც მოპასუხე ატყობინებდა, რომ 2018 წლის 01 ოქტომბრიდან შეწყდებოდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, დამატებითი კომპენსაციის გარეშე. აღნიშნულის პასუხად, 2018 წლის 17 აგვისტოს მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხეს და მოსთხოვა წერილობითი განმარტება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებთან დაკავშირებით. 2018 წლის 22 აგვისტოს საპასუხო წერილში, როგორც მოსარჩელე მხარე განმარტავს, დამსაქმებელმა ვერ მიუთითა კონკრეტულ ფაქტობრივ საფუძვლებზე. კერძოდ, მასში მითითებულია მხოლოდ 2018 წლის 14 მარტს დასაქმებულისთვის დაკისრებულ დისციპლინარულ პასუხისმგებლობაზე (გაფრთხილებაზე), თუმცა აღნიშნულის შემდგომ განხორციელებულ კონკრეტულ გადაცდომაზე არაფერია აღნიშნული.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ზემოაღნიშნულის შემდგომ, 2018 წლის 01 ოქტომბერს, კიდევ ერთხელ აცნობა მოპასუხეს, რომ არ ეთანხმებოდა წერილში მითითებულ გარემოებებს და სადავოდ ხდიდა ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის ფაქტს. ამავდროულად, ამავე წერილში მხარემ დამსაქმებელს ისიც აცნობა, რომ დაიწყო საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით განსაზღვრულ შემათანხმებელ პროცედურები, თუმცა უშედეგოდ.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სს „H-----“-ის წარმომადგენელმა არ ცნო სარჩელი უსაფუძვლობის, დაუსაბუთებლობისა და ხანდაზმულობის გამო.

შესაგებელში მითითებულია, რომ ფ----- ე-----ა სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს დამსაქმებლის უფლებას გაათავისუფლოს დასაქმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის გამო, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული

დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. რაც შეეხება ფაქტობრივ დასაბუთებას, მოპასუხის წარმომადგენელი 2018 წლის 22 აგვისტოს წერილზე მითითებით განმარტავს, რომ გათავისუფლების საფუძველი არის დასაქმებულის მიერ 2018 წლის 14 მარტს მიღებული გაფრთხილებით, რომელიც მას არ გაუსაჩივრებია, გათვალისწინებული პირობების გამოუსწორებლობა. აღნიშნული გულისხმობს, რომ ის გარემოებები, რამაც გამოიწვია საბოლოო გაფრთხილების მიცემა, კვლავაც გრძელდებოდა 2018 წლის 14 მარტის შემდგომაც. დამსაქმებლის ძირითადი პრეტენზია მოსარჩელის მიმართ შედგება სამი ძირითადი კომპონენტისგან:

1. დასაქმებული ხშირად შეურაცხყოფილად ეპყრობოდა როგორც მის დაქვემდებარებაში, ასევე სხვა დეპარტამენტებში დასაქმებულ კოლეგებს და გამოხატავდა ნეგატიურ დამოკიდებულებას მათ მიმართ. აღნიშნულზე ფ----- ე-----ას არაერთხელ შეატყობინა ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსმა და მისმა უშუალო ხელმძღვანელმა. **2.** მოსარჩელე სრულად უგულვებელყოფდა მასზე ხელშეკრულებით დაკისრებულ ზოგიერთ ვალდებულებას, კერძოდ, გაემრავალფეროვნებინა კვების რაციონი და კერძების სახეობა, შეეთავაზებინა სიახლეები ახალი სერვისების სახით, ეზრუნა საინტერესო და მიმზიდველ გაფორმებაზე. ყოველივე ამას, მოპასუხის მოსაზრებით, უდიდესი მნიშვნელობა ჰქონდა დამსაქმებლის ბიზნესის განვითარებისთვის. **3.** გაეთვალისწინებინა უშუალო ხელმძღვანელისა და დამსაქმებლის მიერ მისთვის მიცემული დავალებები და რჩევები. თუმცა, მოსარჩელე არათუ არ ასრულებდა მათ, არამედ, ხშირად კონფლიქტამდე მიყავდა ხელმძღვანელობასთან ურთიერთობა.

სწორედ ზემოაღნიშნული გარემოებების გამო მიეცა დასაქმებულს საბოლოო გაფრთხილება 2018 წლის 14 მარტს და აქედან მოყოლებული, შემდეგი 4 თვის განმავლობაში, დასაქმებულის მიერ არც ერთი მითითებული კომპონენტი არ გამოსწორებულა, რამაც გამოიწვია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

შემათანხმებელ პროცედურებთან დაკავშირებით შესაგებელში მითითებულია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მას ადგილი არ ჰქონია, რამდენადაც, საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე და 48-ე მუხლები ვრცელდება მხარეებზე მოქმედი შრომითი ურთიერთობის დროს, გათავისუფლებასთან დაკავშირებით.

გარდა იმისა, რომ მოპასუხის მოსაზრებით, გათავისუფლების ბრძანება არის კანონიერი, მხარე ასევე აპელირებს სარჩელის ხანდაზმულობაზე და განმარტავს, რომ მოსარჩელის მიერ გაშვებულია სასამართლოში სარჩელის

აღძვრის ხანდაზმულობის ვადა. კერძოდ, ვინაიდან 2018 წლის 1 აგვისტოს დასაქმებულს ჩაბარდა შესაბამისი შეტყობინება გათავისუფლების შესახებ, ხოლო გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება - 2018 წლის 22 აგვისტოს, მოსარჩელეს ჰქონდა 30 დღიანი ვადა (2018 წლის 23 სექტემბრამდე) სასამართლოში სარჩელის აღსაძვრელად, რაც არ განახორციელა. რაც შეეხება 2018 წლის 1 ოქტომბერს მოპასუხესთან გაგზავნილ უსაფუძვლო მოთხოვნას შემათანხმებელ პროცედურებთან დაკავშირებით, აღნიშნული არ აუქმებს ან აახლებს ხანდაზმულობის საკითხს.

შესაგებელში მოპასუხე დამატებით აღნიშნავს, რომ სახელშეკრულებო ვადის ამოწურვამდე მხოლოდ 12 თვე იყო დარჩენილი და 36 თვის ხელფასის მოთხოვნა დაუსაბუთებელია. რაც შეეხება ფ----- ე-----ას მიერ დაკავებულ შეფ-მზარეულის პოზიციას, სასამართლოს სხდომაზე მოპასუხემ განმარტა, რომ აღნიშნული შტატი გაუქმდა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის 2015 წლის 1 ოქტომბერს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც, ფ----- ე-----ა აყვანილ იქნა „ჰო-----“ თბილისის შეფ-მზარეულის პოზიციაზე. ხელშეკრულება მოქმედებდა 2017 წლის 1 ოქტომბრამდე. ხოლო დასაქმებულის ანაზღაურება განისაზღვრა 5 000 აშშ დოლარით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

2017 წლის 1 ოქტომბერს ერთის მხრივ „H-----“-ს, წარმოდგენილი ჰ-----ს-ით და მეორეს მხრივ ფრენდ ე-----ას შორის კვლავ გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება აღმასრულებელი შეფ-მზარეულის პოზიციაზე მისი დანიშვნის შესახებ. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 24 თვე და მოქმედებდა 2019 წლის 1 ოქტომბრამდე. დასაქმებულის ანაზღაურება შეადგენდა ხელზე მისაღებ 5 200 აშშ დოლარს თვეში.

ფ----- ე-----ა მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო უკადოდ.

მოსარჩელის სამუშაოს აღწერილობა მოიცავდა შემდეგ ვალდებულებებს:

- აღმასრულებელი შეფ-მზარეული გაწვრთნის და მართავს სამზარეულოს პერსონალს, ზედამხედველობასა და კოორდინირებას გაუწევს ყველა კულინარიულ აქტივობას;

- შეაფასებს საკვების მოხმარება-მოთხოვნას და შეიძენს პროდუქტს;
- აირჩევს და შექმნის რეცეპტებს;
- მუდმივი ხარისხის უზრუნველსაყოფად ჩამოაყალიბებს პროდუქტის რეცეპტების სტანდარტებს;
- დანერგავს წარმოდგენის ტექნიკასა და ხარისხის სტანდარტს;
- დაგეგმავს და შეიმუშავებს მენიუს ფასებს;
- უზრუნველყოფს აღჭურვილობის სწორ მუშაობას;
- დაიცავს უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის ნორმებს სამზარეულოში;
- აღმასრულებელმა შეფ-მზარეულმა შესაძლოა მოამზადოს მითითებული კერძები ან კერძები კონკრეტული ღონისძიებისთვის;
- აღმასრულებელმა შეფ-მზარეულმა შესაძლოა მეთვალყურეობა გაუწიოს კატერინგს და შესთავაზოს კულინარიული ინსტრუქცია ან/და წარადგინოს კულინარიული ტექნიკა;
- აღმასრულებელი შეფ-მზარეული არის სამზარეულოს პერსონალის უშუალო ზედამხედველი და უფლებამოსილია დაიქირაოს კადრი, მოსთხოვოს დისციპლინის დაცვა, შეაფასოს ნამუშევარი და წარადგინოს წინადადება ხელფასის გაზრდაზე;
- ანგარიშვალდებულია გენერალური მენეჯერის წინაშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 01.10.2015წ. შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 30-38);
- 01.10.2017წ. შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 65-74);
- სამუშაოს აღწერილობა (ს.ფ. 41-42)

3.1.2. მოსარჩელე ფ----- ე-----ა 01/06/2017 წლის ხელშეკრულების საფუძველზე, პარალელურად დასაქმებული იყო სს „F-----“-ის აღმასრულებელ დეპარტამენტში, სამზარეულო პოზიციაზე. ხელშეკრულება მხარეთა შორის გაფორმდა 12 თვის ვადით, 01/06/2018 წლამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 01.06.2017წ. ხელშეკრულება (ს.ფ. 56-59)

3.1.3. 2018 წლის 14 მარტს „ჰ-----ის“ მიერ (დეპარტამენტის უფროსის, ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის და გენერალური მენეჯერის ხელმოწერით) ფ----- ე-----აზე გაფორმდა გაფრთხილების ფორმა დისციპლინური გადაცდომის შესახებ და

მიეცა მესამე გაფრთხილება (საბოლოო) - დაწინაურების, ხელფასის მომატებისა და ბონუსის მიღების მიზნებისთვის 6 თვის მოქმედების ვადით. დისციპლინური გადაცდომის შინაარსის გრაფაში მიეთითა შემდეგი:

„იგი იყო არაკომპეტენტური, კონფლიქტური და არ სურდა მოესმინა დირექტორების რჩევებისთვის დილის საუზმეზე 2018 წლის 12 მარტს. ამგვარი დამოკიდებულება მისი მხრიდან პირველი არ ყოფილა.“ დამატებითი ინფორმაციასთან დაკავშირებით გაფრთხილების ფორმაში გადამისამართება გაკეთებულია თანდართულ კორესპონდენციაზე.

მოსარჩელემ ზემოაღნიშნულ ფორმას ხელი მოაწერა 17/03/2018 წელს და მიუთითა, რომ გაეცნო მას და გასაგებია დისციპლინური გადაცდომის შინაარსი. მან ასევე დაადასტურა იმის თაობაზე ინფორმაციის ქონა, რომ მის მიერ განმეორებითი დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევაში მიეცემა დამატებითი ან საბოლოო გაფრთხილება, დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმის შესაბამისი, რაც შეიძლება იყოს საბოლოო გაფრთხილება ან სამსახურიდან გათავისუფლება.

გაფრთხილების ფორმაში მითითებული დამატებითი კორესპონდენცია ეხება ზემოაღნიშნულ ფაქტებთან დაკავშირებით მიმოწერას, რაზეც სასამართლო დაწვრილებით გადაწყვეტილების შემდგომ ნაწილში იმსჯელებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გაფრთხილების ფორმა (ს.ფ. 90-91);
- წერილობითი კორესპონდენცია (ს.ფ. 92-96)

3.1.4. 2018 წლის 01 აგვისტოს მოსარჩელეს მოპასუხისგან გაეგზავნა შეტყობინება, სადაც მითითებული იყო, რომ 01/10/2017 წელს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ფ----- ე-----ასა და „ჰ-----ს“ შორის, რომელიც შემდგომში მოხსენიებულია როგორც „ჰ-----ს“, შეწყდება 2018 წლის 1 ოქტომბერს საქართველოს შრომის კოდექსის 37 (1) მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით.

შეტყობინება მოსარჩელეს ჩაბარდა 01/08/2018 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შეტყობინება (ს.ფ. 80);

3.1.5. 2018 წლის 17 აგვისტოს ფ----- ე-----ამ წერილით მიმართა „ჰ-----ის“ გენერალურ მენეჯერს, სადაც მიუთითა, რომ არ ეთანხმებოდა 01/08/2018წ. შეტყობინებაში წარდგენილ ფაქტებს და მოითხოვა

იმ საფუძვლის წერილობითი განმარტება, რომლის საფუძველზეც შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი (ს.ფ. 82);

3.1.6. 2018 წლის 17 აგვისტოს წერილის 2018 წლის 22 აგვისტოს პასუხში „ჰ-----ის“ გენერალურმა მენეჯერმა მოსარჩელეს მიუთითა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია აღმასრულებელი შეფ-მზარეულის ვალდებულებების უხეში დარღვევა. მასში ასევე აღნიშნულია, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტისას სასტუმრომ შეაფასა ფ----- ე-----ას ვალდებულების დარღვევის სიხშირე და სიმძიმე. საუბრე არ შეესაბამებოდა სასტუმროს სტანდარტებს, რამაც გამოიწვია სტუმრების უარყოფითი შეფასება, ასევე საუბრის დაბალი შეფასება, რაც საზიანოა სასტუმროს რეპუტაციისა და იმიჯისთვის.

გენერალური მენეჯერი აღნიშნულ წერილში ასევე განმარტავს, რომ ხსენებული ფაქტების გამო მიიღო დასაქმებულმა მესამე (საბოლოო) გაფრთხილება 14.03.2018 წელს, თუმცა გაუმჯობესების რაიმე ნიშანი არ ყოფილა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილის პასუხი (ს.ფ. 84-85);

3.1.7. 2018 წლის 28 სექტემბერს ფ----- ე-----ამ დამატებით მიმართა წერილით მოპასუხეს და მიუთითა, რომ არ ეთანხმება 2018 წლის 22 აგვისტოს წერილში მითითებულ გარემოებებს და მიაჩნია, რომ მასთან არსებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა განხორციელდა საქართველოს შრომის კოდექსისა და შრომის ხელშეკრულების უხეში დარღვევით, რაც აყენებს ქონებრივ ზიანს.

ამავე წერილით საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლზე მითითებით მოსარჩელემ აცნობა მოპასუხეს, რომ იწყებდა შემათანხმებელ პროცედურებს, კერძოდ:

ა) მიაჩნია, რომ გადაწყვეტილება მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ არის უკანონო და უნდა გაუქმდეს, რამდენადაც არ არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები და

ბ) ითხოვს, რომ დაუყოვნებლივ აღდგეს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ხელფასის შენარჩუნებით, ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 28.09.2018წ. წერილი (ს.ფ. 96);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ფ----- ე----- ა სს „H-----“-ის (წარმოდგენილი „ჰ-----“-ის“ მიერ) შეფ-მზარეულის პოზიციიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის გამო, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძველით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძველად შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა მის მიმართ 2018 წლის 14 მაისს დისციპლინური ღონისძიების (მესამე (საბოლოო) გაფრთხილება) გამოყენების შემდგომაც, ფ----- ე-----ას მიერ გადაცდომის განმეორების არაერთი ფაქტი. კერძოდ, როგორც მოპასუხემ მიუთითა მის მიერ მოსარჩელისთვის გაგზავნილ წერილობით დასაბუთებაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია აღმასრულებელი შეფ-მზარეულის ვალდებულებების უხეში დარღვევა. ასევე, დამსაქმებლის განმარტებით, საუბრე არ შეესაბამებოდა სასტუმროს სტანდარტებს, რამაც გამოიწვია სტუმრების უარყოფითი შეფასება, ასევე იყო საუბრის დაბალი შეფასება, რაც საზიანოდ მიიჩნია კომპანიამ სასტუმროს რეპუტაციისა და იმიჯისთვის.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ რამდენადაც მითითებული ნორმა ითვალისწინებს დასაქმებულის გათავისუფლებას, უნდა შეფასდეს, ჰქონდა თუ არა იმ კონკრეტულად გადაცდომას განმეორებითი ხასიათი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შემდგომ, რაც მითითებულია მესამე (საბოლოო) გაფრთხილებაში, ვინაიდან, სწორედ ეს წინაპირობა ხდის პირის გათავისუფლებას კანონიერს.

სასამართლომ წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.1.3 პუნქტში გამოიკვლია მოსარჩელეზე დაკისრებული დისციპლინური ღონისძიების მიზეზები. კერძოდ, სასამართლო განმეორდება, რომ 2018 წლის 14 მარტს „ჰ-----ის“ მიერ ფ----- ე-----ასთვის მესამე (საბოლოო) გაფრთხილების მიცემის საფუძველი გახდა ის, რომ მოსარჩელე იყო არაკომპეტენტური, კონფლიქტური და არ სურდა მოესმინა დირექტორების რჩევებისთვის დილის საუბრეზე 2018 წლის 12 მარტს, რაც, მოპასუხისვე განმარტებით, მისი მხრიდან პირველი არ ყოფილა. გაფრთხილების ფორმას ერთვის კორესპონდენცია და სასამართლოს სურს ყურადღება გაამახვილოს მის შინაარსზე. კერძოდ, მიმოწერიდან ირკვევა, რომ დამსაქმებელს მუდმივად ჰქონდა პრობლემა ფ----- ე-----ასთან იმის თაობაზე, რომ იგი იყო არაკომპეტენტური და კონფლიქტური. ჯერ კიდევ 2017 წლის თებერვალში გამოთქვამდა აღნიშნულის თაობაზე დამსაქმებელი პრეტენზიას და ეს გრძელდებოდა 2018 წლის მარტის თვეშიც, რის გამოც მიეცა სწორედ გაფრთხილება. ამავე წერილებში, გარდა არაკომპეტენტობისა, დამსაქმებელი არაერთხელ მიუთითებდა დასაქმებულს, რომ საუბრეზე ყოფილიყო საკვების არჩევანი, შეედგინა უკეთესი მენიუ. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ იგივე 2017 წლის ოქტომბრის თვეში მან თავადვე დაადასტურა ელ.ფოსტით გაგზავნილ

წერილში, რომ კოლეგებს „სულელები“ უწოდა, რაზეც აღნიშნავდა, რომ „უბრალოდ ცუდი ხასიათის გამოვლენა იყო მისი მხრიდან“. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დისციპლინური გადაცდომის ფორმაში მითითებული გარემოებები წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება და ამის საპირისპიროდ, სასამართლოს არარელევანტურ შედავებად მიაჩნია მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მადლობის წერილები, სარეკომენდაციო წერილი და წლიური საქმიანობის დაგეგმარებისა და თვითშეფასების განვითარების გეგმის წარმოდგენა მტკიცებულების სახით.

ამდენად, ვინაიდან სასამართლომ გონივრულ და ადეკვატურ ღონისძიებად მიიჩნია ხსენებულ ფაქტებზე დამსაქმებლის მხრიდან დისციპლინური ღონისძიების გამოყენება, ახლა უნდა შეფასდეს 2018 წლის 14 მარტის შემდგომაც დასტურდება თუ არა იგივე სახის გადაცდომის ჩადენა მოსარჩელის მხრიდან. როგორც უკვე აღინიშნა, გაფრთხილების მიცემის ერთ-ერთი მიზეზი გახლდათ კვების მრავალფეროვნების არქონა სასტუმროში, მომხმარებლების მხრიდან დაბალი შეფასება საკვების მიმართ და ამ კუთხით დაბალი რეიტინგი. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავდა, რომ ფ----- ე-----ას არ გამოუსწორებია გენერალური მენეჯერის მიერ მიცემული შენიშვნები ამ კუთხით. საკითხის შესაფასებლად სასამართლო მიმოიხილავს მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებს.

მაგალითისთვის, 2018 წლის ივნისის თვეში ინციდენტი მოხდა სასტუმროში. კერძოდ, ლობის ბარში სტუმარი მიირთმევდა თევზს, რა დროსაც მას ფხა გადასცდა. როგორც მოპასუხე მხარე განმარტავდა და ეს გარემოება არც მოსარჩელეს უარყვია, შეფ-მზარეული არ იყო საქმის კურსში რომ ზოგადად თევზი შედიოდა მენუში ამ დროს. გარდა ამისა, ამავე წლის აგვისტოს თვეში, სტუმარმა მიირთმეულ კერძში აღმოაჩინა ტარაკანი, რაც გახდა მისი მოწამვლის მიზეზი და სხვა. ამასთან, არაერთი პრეტენზია გვხდება საქმის მასალებში სასტუმროს საუბმესთან დაკავშირებით, რასაც Booking.com-ზე დამსვენებელთა შეფასებებიც (რეიტინგი 7.9) ადასტურებს.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ფ----- ე-----ას მხრიდან 2018 წლის 14 მარტის შემდგომაც არ გამოსწორებულა მიცემული შენიშვნები და იგი იგივე საუბმით და იგივე პრობლემებით აგრძელებდა მუშაობას სასტუმროში, რაც, კანონიერს ხდის დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წლიური დაგეგმარებისა და თვითშეფასების განვითარების ანგარიშები (ს.ფ 46-51);
- მადლობის წერილები (ს.ფ. 53, 75-78);
- სარეკომენდაციო წერილი (ს.ფ. 55);
- პრეტენზიის ფორმები და მიმოწერა (ს.ფ. 153, 212, 187-189, 216)

3.2.2 ფ----- ე-----ას სარჩელი სს „H-----“-ის წინააღმდეგ, დაუსაბუთებლობასთან ერთად, არის ხანდაზმული.

სს „H-----“-ის გენერალურმა მენეჯერმა 2018 წლის 01 აგვისტოს გაუგზავნა ფ----- ე-----ას შეტყობინება, სადაც აცხადებდა, რომ უწყვეტდა შრომით ხელშეკრულებას. აღნიშნული შეტყობინების შემდგომ, დასაქმებულმა წერილით მიმართა მოპასუხეს 2018 წლის 17 აგვისტოს და მოსთხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი განმარტება. წერილზე პასუხი მოპასუხემ გასცა 2018 წლის 22 აგვისტოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. აღნიშნული ნორმის შესაბამისად, ფ----- ე-----ა უფლებამოსილი იყო აღძრა სასამართლოში სარჩელი მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერების დასადგენად 2018 წლის 23 სექტემბრამდე.

მოსარჩელე მხარე განმარტავს, რომ მან სარჩელი 30 დღიან ვადაში არ აღძრა იმის გამო, რომ დასაქმებულმა გამოთქვა სურვილი დაეწყო შემათანხმებელი პროცედურები დამსაქმებელთან, გამომდინარე საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლიდან.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომელიც ადგენს, რომ ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას, მოქცეულია ამავე კოდექსის 47-ე მუხლით განსაზღვრული „დავის“ (დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში) დეფინიციაში, მისი შინაარსის გათვალისწინებით. კერძოდ, სშკ-ის 47-ე მუხლი საუბრობს ზოგადად დავის არსზე და მიუთითებს შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოების გადაწყვეტის ალტერნატიულ გზებზე, რაც, ამავე მუხლის მე-5 ნაწილით, არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

აღნიშნული დეფინიცია სასამართლოსთვის ნათელს ხდის ერთ გარემოებას, რომ ხსენებული მუხლი და ზოგადად, მოცემულ თავში მოცემული ნორმები შეესაბამება ჯერ კიდევ მოქმედ შრომით ურთიერთობებს. ამ თემის გაგრძელებაა მოსარჩელის მიერ მოყვანილი 48-ე მუხლიც, რომელიც, ასევე მიმდინარე შრომით ურთიერთობას ეხება. მაგალითისთვის, ინდივიდუალური შემათანხმებელი პროცედურები დასაქმებულმა შესაძლოა გამოიყენოს გაფიცვის წინაპირობად. მოცემულ შემთხვევაში კი სახეზეა უკვე შეწყვეტილი შრომითი ურთიერთობა და სასამართლოს არარელევანტურად მიაჩნია მოსარჩელის შედავება იმ საკითხზე, თითქოს, მას არ უნდა ათვლოდა გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან იმ მიზეზით, რომ მისი მხრიდან, 2018 წლის 28 სექტემბერს დაწყებულ იქნა ხსენებული პროცედურა.

ამდენად, ვინაიდან სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია ზოგადად შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების ფაქტთან დაკავშირებით და მით უფრო, ამ მიზეზით ხანდაზმულობის ვადის შეჩერების ნაწილში, სასამართლო განმარტავს, რომ სარჩელი უნდა აღეძრა მას სასამართლოში წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. დგინდება, რომ წერილობითი დასაბუთება მოსარჩელემ მიიღო 2018 წლის 22 აგვისტოს, ხოლო სარჩელი აღძრულია 2018 წლის 12 დეკემბერს.

შესაბამისად, სასამართლო ადგენს, რომ სარჩელი დაუსაბუთებლობასთან ერთად ასევე არის ხანდაზმული, რაც მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის კიდევ ერთი საფუძველია.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ფ----- ე-----ას სარჩელი სამსახურიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილების გაუქმების, იმავე თანამდებობაზე აღდგენის და განაცდური ხელფასის მოპასუხეზე დაკისრების მოთხოვნით არ უნდა დაკმაყოფილდეს, დაუსაბუთებლობის და მოთხოვნის ხანდაზმულობის გამო.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;
ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი;
საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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.

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.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უკადო შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). 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 მოთხოვნების მართებულობას.

საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "თ" ქვეპუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის გამო, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

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.

განსახილველი დავის ფარგლებში დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება სს “H-----“-ის სასტუმროში

აღმასრულებელი შეფ-მზარეულის მხრიდან ვალდებულებების განმეორებით დარღვევას.

სასამართლომ საქმის განხილვისას დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მისი მოვალეობების დარღვევას, რაზეც მიეცა მას დისციპლინური ღონისძიების სახე - მესამე (საბოლოო) გაფრთხილება. ასევე დაადგინა, რომ დისციპლინური ღონისძიების სახით გაფრთხილების გამოყენების შემდგომაც აგრძელებდა იმავე ხასიათის დარღვევებს მოსარჩელე ფ----- ე-----ს.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ გამართლებულად მიიჩნია დამსაქმებლის ნება - შეეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, ვინაიდან ეს ნება სავსებით აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ თავის მხრივ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი მოთხოვნებიც, თანამდებობაზე აღდგენის და თანხის დაკისრების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

6.2. გარდა იმისა, რომ სარჩელი სასამართლომ მიიჩნია დაუსაბუთებლად, ამავდროულად განმარტავს, რომ ფ----- ე-----ს სასარჩელო მოთხოვნა ამავდროულად არის ხანდაზმული, რაც თავის მხრივ ასევე არის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან **30 კალენდარული დღის** ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავდროულად მე-5 ნაწილით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან **7 კალენდარული დღის** ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. მე-6 ნაწილი ადგენს, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან **30 კალენდარული დღის** ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მე-7 ნაწილით კი, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7

კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელისთვის 2018 წლის 1 აგვისტოს ცნობილი იყო მისი გათავისუფლების შესახებ, რაზეც წერილობითი დასაბუთება მოსთხოვა დასაქმებულს 2018 წლის 17 აგვისტოს და კანონით დადგენილ ვადაში, 2018 წლის 22 აგვისტოს მიიღო მასზე პასუხი. შესაბამისად, სასამართლომ განმარტა, რომ მას 2018 წლის 23 სექტემბრამდე უნდა გაეხადა დამსაქმებლის ბრძანება სადავო სასამართლოს მეშვეობით, რაც მას არ განუხორციელებია 2018 წლის 12 დეკემბრამდე.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი არის ხანდაზმული. ამის საპირისპიროდ, სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, თითქოს ხანდაზმულობის ვადა შეჩერდა მისი მხრიდან შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების გამო და განმარტა, რომ ერთის მხრივ, შემათანხმებელი პროცედურის არსებობას კანონმდებელი უკავშირებს მოქმედ სახელშეკრულებო ურთიერთობას (ამ შემთხვევაში კი შეწყდა სახელშეკრულებო ურთიერთობა) და მეორეს მხრივ, გათავისუფლების ბრძანების კანონიერების სასამართლო წესით გასაჩივრებას განსაზღვრავს სშკ-ის 38-ე მუხლი და შემათანხმებელი პროცედურა არ გახლავთ ამ ვადის შეჩერების საფუძველი.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი არის დაუსაბუთებელი, ამავდროულად ხანდაზმული და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. არ დაკმაყოფილდეს ფ----- ე-----ას სარჩელი სს “H-----
-----”-ის მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის №7^ა), თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების მომენტიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
3. 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