



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

20 მარტი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - ნ-----

წარმომადგენელი - ნ-----

მოპასუხე - სსიპ „ს-----“

წარმომადგენელი - ე-----

დავის საგანი - სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხის 2018 წლის 18 სექტემბრის N2---- ბრძანება, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნაწილში;

1.2. აღდგენილი იქნას მოსარჩელე პირვანდელ სამუშაოზე - რ-----
თანამდებობაზე;

1.3. აუნაზღაურდეს მოსარჩელეს იძულებით გაცდენილი დროის

ხელფასი 2018 წლის 18 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენის დღემდე, თვეში 1800 ლარის ოდენობით

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე, ნ----- სსიპ ს-----ში დასაქმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით, სადაც დეტალურად იყო გაწერილი შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, კერძოდ: დასაქმებულის თანამდებობა და ანაზღაურება. მიუხედავად აღნიშნულისა, 2018 წლის აგვისტოს თვეში ს-----ის ათობით თანამშრომელმა მიიღო ე.წ. შეთავაზება ხელშეკრულებისა, რომლითაც სრულად ივლება დასაქმებულის სამუშაო პირობები, კერძოდ: დასაქმებულებს სთავაზობენ საათობრივად დასაქმების სამუშაო რეჟიმს, როდესაც ანაზღაურება განხორციელდება ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს შესაბამისად. შეთავაზებაში მოცემული იყო დღიური ანაზღაურების ტარიფი, თუმცა არ არის გაწერილი სამუშაო დღეების სავალდებულო მინიმალური რაოდენობა, რაც ტოვებდა შესაძლებლობას, რომ ფორმალურად დასაქმებულმა ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, ერთი სამუშაო დღეც ვერ მიიღოს. მით უფრო, რომ დასაქმებულებს შრომის შინაგანაწესით აკრძალული აქვთ სხვა მედია საშუალებაში დასაქმება, რაც დასაქმებულებს მძიმე სოციალურ მდგომარეობაში აყენებს. გადაწყვეტილების მისაღებად ვადა განისაზღვრა სამი დღის ოდენობით. შეთავაზებაზე უარი იწვევდა სამსახურიდან გათავისუფლებას. მოსარჩელემ უარი განაცხადა შეთავაზებულ პირობებზე, რის შემდეგაც მოპასუხემ გაათავისუფლა მოსარჩელე სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ ბრძანება მისი გათავისუფლების შესახებ, გათავისუფლების ობიექტური საფუძვლის არსებობის თაობაზე უკანონო და დაუსაბუთებელია.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოპასუხემ ს-----ში თანამშრომელთა დასწრება-აღრიცხვის, ე.წ. „ტურნიკეტის“ სისტემის ამოქმედების შედეგად გამოავლინა, რომ მთელ რიგ სტრუქტურულ ერთეულებში არათანაბრად იყო გადანაწილებული დატვირთვა ან არსებული დატვირთვა არასწორად იყო ასახული სამუშაო რეჟიმებზე. გამოვლინდა, რომ თანამშრომელთა ნაწილის მხრიდან სამსახურში დასწრება იყო უაღრესად დაბალი, ნაწილს კი უფიქსირებოდა მოკლე დროის მონაკვეთით გამოცხადება სამსახურში.

სსიპ „ს-----ის“ ადმინისტრაციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შესაბამისად, ცალკეული პოზიციებისთვის, მათი სპეციფიკიდან გამომდინარე, განისაზღვრა საათობრივი დასაქმების რეჟიმი და

ამ პოზიციებზე დასაქმებული პირებისთვის შრომის ანაზღაურება უნდა განხორციელებულიყო ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს შესაბამისად. ამდენად, ადმინისტრაციამ მოსარჩელეს შესთავაზა შესაბამისი პირობებით მუშაობის გაგრძელება ს-----ში რეალურად არსებული გარემოებების და მოცემულობის გათვალისწინებით, რასაც მოსარჩელე არ დაეთანხმა. მოსარჩელე გაფრთხილებული იყო, რომ შეთავაზებაზე უარის თქმის შემთხვევაში, შეწყდებოდა მოქმედი შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. ამდენად, სსიპ „ს-----ის“ გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ კანონიერია და არ არსებობს მისი გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

სასამართლოს დამაზუსტებელ კითხვაზე, მოპასუხის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ რ-----თა რაოდენობა იმ ჯგუფში, რომელიც დასაქმებულნი იყვნენ კონცერტებისა და საიუბილეო საღამოების გადაღებაზე, შედგენდა 12-ს. აქედან 6 დასაქმებულია ხელშეკრულების ძველი პირობებით, ხოლო ერთი დათანხმდა შეთავაზებას საქმიანობის ახალი პირობებით. 5 რ-----ს, მათ შორის - მოსარჩელეს, რომლებიც არ დათანხმდნენ ახალ პირობებს, შეუწყდათ შრომითი ხელშეკრულება და მათი სამუშაო ადგილი შემცირდა. მოსარჩელის ფუნქციები გადანაწილდა დარჩენილ 7 რ-----ზე (იხ. 06/03/2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი. 12:33 სთ; 12:40-12:41:39 სთ).

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის დადებული 2017 წლის 17 ივლისის უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე მუშაობდა სსიპ „ს-----ში“ საეთერო ჯგუფის რ----- თანამდებობაზე და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1800 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

მოსარჩელის ფუნქციას წარმოადგენდა კონცერტებისა და საიუბილეო საღამოების გადაღებებზე მუშაობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 17 ივლისის ნ--- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 19-22);
- მოსარჩელის სამსახურებრივი ახსნა-განმარტებითი ბარათი (ს.ფ.157);
- მოპასუხის 13/02/2019წ. წერილი (ს.ფ.159);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. 2018 წლის აგვისტოს თვეში, მოპასუხემ მოსარჩელეს გაუგზავნა

შეთავაზება, რომლის თანახმადაც, ადმინისტრაციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შესაბამისად, ცალკეული პოზიციებისთვის, მათი სპეციფიკიდან გამომდინარე, უნდა განსაზღვრულიყო საათობრივი დასაქმების სამუშაო რეჟიმი და ამ პოზიციებზე დასაქმებული შრომის ანაზღაურება განხორციელდებოდა ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს შესაბამისად. მოპასუხემ მოსარჩელეს შესთავაზა წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბლოკში რ----- თანამდებობა, რომლის ფარგლებში შესრულებული სამუშაოს 1 (ერთი) გადასაღები დღის ღირებულება განისაზღვრებოდა 200 ლარის ოდენობით. შეთავაზება ძალაში იყო 2018 წლის 4 სექტემბრამდე, ხოლო მასზე უარის თქმის შემთხვევაში, აღნიშნული ვადიდან, მოსარჩელესთან შეწყდებოდა მხარეთა შორის დადებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 17 ივლისის ნ--- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 19-22);
- მოპასუხის შეთავაზება მოსარჩელის მიმართ (ს.ფ. 23);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. მოსარჩელემ უარი განაცხადა მოპასუხის მიერ შემოთავაზებულ პირობებზე, რის გამოც, მოპასუხემ 2018 წლის 18 სექტემბერს გამოსცა N2---- ბრძანება, მოსარჩელესთან 2018 წლის 18 სექტემბრიდან, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2018 წლის 18 სექტემბრის N2---- ბრძანება (ს.ფ. 24);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვისა და გაანალიზების შედეგად, სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ არ არსებობდა კანონით გათვალისწინებული ობიექტური საფუძველი, რომელიც ამართლებდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობას (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების 6.1. პუნქტი).

3.2.2. სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოპასუხე სსიპ „ს-----ში“ აღარ არსებობს მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო ადგილი (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების 6.2. პუნქტი).

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად, უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა ერთი წლის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (თვეში -1800 ლარი), რასაც უნდა გამოაკლდეს დათხოვნისას მოპასუხის მიერ გადახდილი კომპენსაცია - ორი თვის ხელფასი და საბოლოოდ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 18000 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით). შესაბამისად, სარჩელი განაცდური ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში, ასევე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და 24-ე მუხლები, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმების 227-228-ე მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, მე-9 და მე-11 მუხლები, 37-ე მუხლი, 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და

ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსეული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულია სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის დეფინიცია, კერძოდ: შრომითი

ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებლის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებელის - სსიპ „ს-----ის“ მტკიცების საგანი მოიცავდა ისეთი ობიექტური გარემოებ(ებ)ის არსებობის დადასტურებას, რომელიც ამართლებდა დასაქმებულთან, ნ-----სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, ხოლო თავის მხრივ, ამ უკანასკნელისა კი - იგივე ან ტოლფასი სამუშაოს არსებობას.

საქმეზე უდავოდ დადგენილია, რომ 2018 წლის აგვისტოს თვეში, მოპასუხემ მოსარჩელეს გაუგზავნა შეთავაზება, რომლის თანახმადაც, ადმინისტრაციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შესაბამისად, ცალკეული პოზიციებისთვის, მათი სპეციფიკიდან გამომდინარე, უნდა განსაზღვრულიყო საათობრივი დასაქმების სამუშაო რეჟიმი და ამ პოზიციებზე დასაქმებული შრომის ანაზღაურება განხორციელდებოდა ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს შესაბამისად. მოპასუხე მოსარჩელეს შესთავაზა წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბლოკში რ----- თანამდებობა, რომლის ფარგლებში შესრულებული სამუშაოს 1 (ერთი) გადასაღები დღის ღირებულება განისაზღვრებოდა 200 ლარის ოდენობით. შეთავაზება ძალაში იყო 2018 წლის 4 სექტემბრამდე, ხოლო შეთავაზებაზე უარის თქმის შემთხვევაში, აღნიშნული ვადიდან, მოსარჩელესთან შეწყდებოდა მხარეთა შორის დადებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად,

შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-9 პუნქტის თანახმად, 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; ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა: ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარზომიერ ხარჯებს; ბ) სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არაუმეტეს 90 წუთით.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შეთავაზებულ იქნა ახალი შრომითი ხელშეკრულების დადება, რომელიც მათ შორის არსებული უკიდო შრომითი ხელშეკრულებისგან არსებითად განსხვავებულ პირობებს ითვალისწინებდა. კერძოდ, შრომის ანაზღაურების განსხვავებულ ოდენობასა და წესს, ასევე მუშაობის განსხვავებულ გრაფიკს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ის გარემოება, რომ მოპასუხემ წინასწარ გააფრთხილა მოსარჩელე მის მიერ შეთავაზებულ პირობებზე უარის თქმის შემთხვევაში, მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, არ ამართლებს მოპასუხის ქმედებას მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, ვინაიდან მოსარჩელე მოცემულ შემთხვევაში არ იყო ვალდებული დათანხმებოდა მოპასუხის წინადადებას ახალი შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლის შესახებ. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ მოპასუხის მითითება ობიექტური გარემოების არსებობაზე, რამაც გამოიწვია მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, საფუძველს მოკლებულია, ვინაიდან არ არსებობდა მხარეთა ორმხრივი ნება შრომითი ხელშეკრულების პირობების არსებით შეცვლაზე.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017).

სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერება, რის გამოც ეს გადაწყვეტილება ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმეზე უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის ფუნქციას წარმოადგენდა კონცერტებისა და საიუბილეო საღამოების გადაღებებზე მუშაობა. ამ ჯგუფში დასაქმებული 12 რ-----იდან 5 რ-----ი, მათ შორის - მოსარჩელე - დაითხოვეს სამსახურიდან და მოსარჩელის ფუნქცია-მოვალეობები გადანაწილდა დარჩენილი რ-----ების სამუშაო ადგილზე.

სასამართლომ, მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში გადაწყვეტილების გამოტანისას გაითვალისწინა ის გარემოებაც, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არაა შრომითი ურთიერთობების ის მნიშვნელოვანი ასპექტი, რასაც წარმოადგენს მხარეთა შორის სამომავლო ურთიერთობის ეფექტურობა მათ შორის არსებული ურთიერთობის ჭრილში, ერთის მხრივ მოპასუხის, როგორც

დამსაქმებლის, საქმიანობის სფეროს, მისი სპეციფიურობისა და მეორეს მხრივ - მოსარჩელის პროფესიული განვითარების თვალსაზრისით.

ასეთ პირობებში, დასახელებული გარემოებისა და იმის გათვალისწინებით, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებებით არ დგინდება მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო ადგილის არსებობა, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, სასამართლო თვლის, რომ არ არსებობს სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განმარტებით, კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ სამართლებრივ შედეგს, იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე (სუსგ 15/06/2016წ. Nას-353-338-2016).

უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630).

სასამართლო განმარტავს, რომ რამდენადაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან ერთი წელიც არ არის გასული, სასამართლო, უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის გათვალისწინებით, გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით, მოსარჩელეს მიაკუთვნებს კომპენსაციას ერთი

წლის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რასაც უნდა გამოკლდეს დათხოვნისას მისთვის გადახდილი ორი თვის ხელფასი.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა ერთი წლის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (თვეში -1800 ლარი) ოდენობით, რასაც უნდა გამოკლდეს დათხოვნისას მოპასუხის მიერ გადახდილი კომპენსაცია - ორი თვის ხელფასი და საბოლოოდ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 18000 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

7.სასამართლო ხარჯები

7.1. 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 სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც სარჩელი, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მოსარჩელეს სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს ამ ნაწილში სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის ანაზღაურება.

7.2. რამდენადაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 18000 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით, 432 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹, 369-ე მუხლებით,

გადაწყვეტა:

1. **ნ----- სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.**
2. **ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სსიპ „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 18 სექტემბრის N2---- ბრძანება, მოსარჩელე, ნ-----სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნაწილში;**
3. **მოპასუხე, სსიპ „ს-----“ მოსარჩელე, ნ----- სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 18000**

(თვრამეტიათასი) ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

4. მოპასუხე, სსიპ „ს-----“ მოსარჩელე, ნ----- სასარგებლოდ, დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის გადახდა.
5. მოპასუხე, სსიპ „ს-----“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 432 ლარის ოდენობით.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
8. გადაწყვეტილების ასლი გაეგზავნოს მოსარჩელე, ნ-----ს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ