



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

29 მაისი 2019 წელი

ქ. ახალციხე

შესავალი ნაწილი

ახალციხის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ნათია მერაბიშვილი
სხდომის მდივანი მარიამ სუხიაშვილი

მოსარჩელე - პ----- ა-----ი, ი---- დ-----ი
წარმომადგენელი - ე----- ა-----, ე----- გ-----ი

მოპასუხე - შპს „კ-----ა“
წარმომადგენელი - ნ---- დ-----ე

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „კ-----ის“ 2018 წლის 31 დეკემბრის N2-- ბრძანება პ----- ა-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და პ----- ა-----ი აღდგენილი იქნეს შპს „კ-----აში“ მძღოლი-ელექტრიკოსის პოზიციაზე;

1.2. შპს „კ-----ას“ პ----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 1000 ლარის ოდენობით, 2019 წლის 1 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „კ-----ის“ 2018 წლის 31 დეკემბრის N2-- ბრძანება ი---- დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და ი---- დ-----ი აღდგენილი იქნეს შპს „კ-----

აში” ელექტრიკოსის პოზიციაზე;

1.4. შპს „კ-----ას” ი--- დ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 480 ლარის ოდენობით, 2019 წლის 1 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

მოსარჩელემ თავის მოთხოვნა დაამყარა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

შპს „კ-----ა” სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრირებულია 1996 წლის 17 დეკემბრის დადგენილებით და დღემდე მოქმედებს. კ----- ა-----ი და ი--- დ-----ი 2009 წლის 3 აპრილის ბრძანებით დაინიშნენ შპს „კ-----ას” სპეციალისტად და მას შემდეგ მუშაობდნენ უწყვეტად.

2018 წელს შპს „კ-----ას” ადმინისტრაციას და დასაქმებულებს შორის დაიძაბა ურთიერთობა, კერძოდ 2018 წლის 1 აგვისტოს დაიდო ხელშეკრულება N3-, რომლის თანახმად, ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენდა დამკვეთის დავალებით შემსრულებლის მიერ ელექტრიკოსთა და ავტოსატრანსპორტო საშუალება ივეკოს მომსახურება. ზეგანაკვეთურ სამუშაოს შესასრულებლად კ----- ა-----ის მიერ გამოთხოვილი იქნა ინფორმაცია თუ რა ანაზღაურება ექნებოდა მას სამუშაოს ჩატარების შემდეგ, რაზეც მათი მხრიდან განემარტა, რომ იგი ვალდებული იყო შეესრულებინა ყოველგვარი დამატებითი ანაზღაურების გარეშე. აღნიშნულზე კ----- ა-----ის მხრიდან გაცხადებული იქნა უარი და იმ დღეს სამსახურში გამოუცხადებლობის გამო მიეცა საყვედური. ი--- დ-----ის მიერ შესრულებული იქნა სამუშაო, თუმცა შპს „კ-----ას” მიერ ერთი თეთრიც არ ჩარიცხულა.

შპს „კ-----ას” ადმინისტრაციის მიერ 2018 წლის 31 დეკემბერს სამუშაოს შესრულების შემდგომ მოსარჩელეებს მოსთხოვეს სამუშაო იარაღების და სატრანსპორტო საშუალების ჩაბარება და ზეპირსიტყვიერად მოხდა მათზე განმარტება, რომ მათ მიმართ შრომითი ხელშეკრულება ამოწურული, ისე რომ მათზე განთავისუფლების ბრძანების გადაცემა არ მომხდარა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე მხარემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2017 წლის 19 დეკემბერს ახალციხის მუნიციპალიტეტის მერიის N2-- 07 ბრძანებით დაფუძნდა შპს „კ-----ა”, დამტკიცდა წესდება და მიენიჭა სხვა საიდენტიფიკაციო კოდი. შესაბამისად ფორმდებოდა ახალი ხელშეკრულებები სატენდერო ხელშეკრულებების საფუძველზე. მოსარჩელეებისათვის ზეპირსიტყვიერად ცნობილი გახდა ის გარემოება, რომ 2018 წლის 31 დეკემბერს იწურებოდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადა და იმ შემთხვევაში თუკი გაუგრძელებდნენ, დაუკავშირდებოდნენ.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 1996 წლის 20 ნოემბერს ქალაქ ახალციხის მერიის მიერ დამტკიცდა საწარმო „კ-----ას“ წესდება, რომლის თანახმად კ-----ის სამსახურის საქმიანობის ძირითადი ამოცანები და ფუნქციები იყო შემდეგი:

- განახორციელოს ქალაქის მოსახლეობის, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციების კომუნალური მომსახურება თანახმად დადებული კონტრაქტისა.
- განახორციელოს ქალაქის კეთილმოწყობის დასუფთავების და აუცილებელი ღონისძიებები, ასევე შეასრულოს ქალაქის მერიის დაკვეთის სარემონტო სამუშაოები.
- ახორციელებს აუცილებელ ღონისძიებებს გარემოს დაცვის, ქალაქში სანიტარული ნორმების მოთხოვნის გათვალისწინებით.
- ხელი შეუწოს ეკ. რეფორმების თანამიმდევრულ გატარებას და დარგში საბაზრო ურთიერთობათა დამკვიდრებას.
- თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ვალდებულია დაიცვას საქართველოს კომუნალური მეურნეობის მთავარი სამმართველოს მითითებები და შესრულოს ქალაქის მერიის მიერ მიღებული დადგენილებები და განკარგულებები.

3.1.2. შპს „კ-----ას“ დირექტორის 2009 წლის 3 აპრილის ბრძანებით კ----- ა-----ი დაინიშნა შპს „კ-----აში“ სპეციალისტად.

3.1.3. შპს „კ-----ას“ დირექტორის 2009 წლის 3 აპრილის ბრძანებით ი---- დ-----ი დაინიშნა შპს „კ-----აში“ სპეციალისტად.

3.1.4. შპს „კ-----ას“ დირექტორის 2017 წლის 19 დეკემბრის ბრძანებით პ-- -- ა-----ის და ი---- დ-----ი დაინიშნენ ელექტრიკოსის პოზიციაზე 2017 წლის 19 დეკემბრიდან 2017 წლის 31 დეკემბრამდე.

3.1.5. ახალციხის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 19 დეკემბრის ბრძანებით დაფუძნდა შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება „კ-----ა“.

3.1.6. 2017 წლის 19 დეკემბერს მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრში დარეგისტრირდა შპს „კ-----ა“, ს/კ 4-----, მისამართი - ქ-----ე, კ-----ს ქ. N-. შპს „კ-----ას“ მიზანს, სხვა მიზნებთან ერთად წარმოადგენდა მუნიციპალიტეტის ტერიტორიაზე გარე განათების ქსელის, ელექტროგაყვანილობის, ელექტრომოწყობილობების გამართულად მუშაობის უზრუნველყოფა.

3.1.7. 2018 წლის 3 იანვარს შპს „კ-----ასა“ და კ----- ა-----ს შორის დაიდო შრომითი ურთიერთობის შესახებ ხელშეკრულება, რომლის თანახმად კ----- ა-----ი დაინიშნა ელექტრიკოს-მძღოლის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 3 იანვრიდან 2018 წლის 31 იანვრის ჩათვლით.

3.1.8. 2018 წლის 1 თებერვალს შპს „კ-----ასა“ და კ----- ა-----ს შორის დაიდო შრომითი ურთიერთობის შესახებ ხელშეკრულება, რომლის თანახმად კ----- ა-----ი დაინიშნა ელექტრიკოს-მძღოლის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 1 თებერვლიდან 2018 31 მარტის ჩათვლით.

3.1.9. 2018 წლის 2 აპრილს შპს „კ-----ასა“ და კ----- ა-----ს შორის დაიდო შრომითი ურთიერთობის შესახებ ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, კ----- ა-----ი დაინიშნა ელექტრიკოს-მძღოლის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 2 აპრილიდან 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

3.1.10. შპს „კ-----ას“ დირექტორის 2018 წლის 2 აგვისტოს N--- ბრძანებით შპს „კ-----ას“ ელექტრიკოს-მძღოლს კ----- ა-----ს სამსახურებრივი მოვალეობათა შეუსრულებლობის გამო გამოეცხადა საყვედური.

3.1.11. შპს „კ-----ას“ დირექტორის 2018 წლის 9 აგვისტოს N1-- ბრძანებით შპს „კ-----ას“ ელექტრიკოს-მძღოლს კ----- ა-----ს სამსახურის არასაკმაყოფილო მიზეზით გაცდენისა და მასზე დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის გამო 2018 წლის 2,3,6,7, და 8 აგვისტოს გაცდენილი სამუშაო დღეების შესაბამისი ანაზღაურება გამოექვითა აგვისტოს თვის ხელფასიდან.

3.1.12. 2018 წლის 3 იანვარს შპს „კ-----ასა“ და ი---- დ-----ს შორის დაიდო შრომითი ურთიერთობის შესახებ ხელშეკრულება, რომლის თანახმად ი---- დ-----ი დაინიშნა ელექტრიკოსის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 3 იანვრიდან 2018 წლის 31 იანვრის ჩათვლით.

3.1.13. 2018 წლის 1 თებერვალს შპს „კ-----ასა“ და ი---- დ-----ს შორის დაიდო შრომითი ურთიერთობის შესახებ ხელშეკრულება, რომლის თანახმად ი---- დ-----ი დაინიშნა ელექტრიკოსის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 1 თებერვლიდან 2018 წლის 31 მარტის ჩათვლით.

3.1.14. 2018 წლის 2 აპრილს შპს „კ-----ასა“ და ი---- დ-----ს შორის დაიდო შრომითი ურთიერთობის შესახებ ხელშეკრულება, რომლის თანახმად ი---- დ-----ი დაინიშნა ელექტრიკოსის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 2 აპრილიდან 2018 წლის 31 დეკემბრის

ჩათვლით.

3.1.15. შპს „კ-----ას“ დირექტორის 2018 წლის 6 ნოემბრის N2-- ბრძანებით შპს „კ-----ას“ ელექტრიკოსს ი--- დ-----ს სამსახურის არასაპატიო მიზეზით გაცდენისა გამო 2018 წლის 5 ნოემბერს გაცდენილი სამუშაო დღის შესაბამისი ანაზღაურება გამოექვითა ნოემბრის თვის ხელფასიდან.

3.1.16. 2018 წლის 10 დეკემბერს შპს „კ-----ას“ დირექტორმა კ----- ა-----ს აცნობა, რომ სახელმწიფო შესყიდვების სატენდერო ხელშეკრულებების ვადები იწურებოდა 2018 წლის 31 დეკემბერს, ასევე დასაქმებულებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადაც იწურებოდა 2018 წლის 31 დეკემბერს. ასევე მიაწოდა ინფორმაცია ვადის გასვლის შემდეგ შესაძლო განთავისუფლების შესახებ.

3.1.17. შპს „კ-----ას“ დირექტორის 2019 წლის 8 იანვრის N-- ბრძანებით კ----- მ-----ე დაინიშნა შპს „კ-----ის“ ელექტრიკოს-მძღოლის თანამდებობაზე 2019 წლის 8 იანვრიდან 2019 წლის 28 თებერვლის ჩათვლით. 2019 წლის 7 მარტს შევიდა ცვლილება ბრძანებაში კ----- მ-----ის მიერ გვარის შეცვლასთან დაკავშირებით და 2019 წლის 7 მარტიდან განხორციელდა მასთან შრომითი ურთიერთობა კ----- გ-----ის სახელით.

3.1.18. 2019 წლის 8 იანვარს შპს „კ-----ასა“ და კ----- მ-----ეს შორის დაიდო შრომითი ურთიერთობის შესახებ ხელშეკრულება, რომლის თანახმად კ----- მ-----ე დასაქმდა ელექტრიკოს-მძღოლის პოზიციაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2019 წლის 8 იანვრიდან 2019 წლის 28 თებერვლის ჩათვლით.

3.1.19. 2019 წლის 1 მარტს ცვლილება შევიდა 08.01.2019წ. ხელშეკრულებაში და ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2019 წლის 1 მარტიდან 2019 წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით.

3.1.20. შპს „კ-----ას“ დირექტორის 2018 წლის 31 დეკემბრის N2-- ბრძანებით გ---- ნ-----ე დაინიშნა შპს „კ-----ის“ ელექტრიკოს-მძღოლის თანამდებობაზე 2019 წლის 1 იანვრიდან 2019 წლის 28 თებერვლის ჩათვლით.

3.1.21. 2019 წლის 31 დეკემბერს შპს „კ-----ასა“ და გ---- ნ-----ეს შორის დაიდო შრომითი ურთიერთობის შესახებ ხელშეკრულება, რომლის თანახმად გ---- ნ-----ე დასაქმდა ელექტრიკოს-მძღოლის პოზიციაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2019 წლის 1 იანვრიდან 2019 წლის 28 თებერვლის ჩათვლით.

3.1.22. 2019 წლის 1 მარტს ცვლილება შევიდა 31.12.2018წ. ხელშეკრულებაში და ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2019 წლის 1 მარტიდან 2019

წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით.

3.1.23. ელექტრიკოსი-მძღოლის თანამდებობრივი სარგოს დარიცხული ოდენობა 2018 წელს შეადგენდა 1250 ლარს, ხოლო ელექტრიკოსის - 850 ლარს

3.1.24. ი--- დ-----ი 2009 წლიდან მუშაობდა სპეციალისტად, შემდეგ ელექტრიკოსის პოზიციაზე.

3.1.25. კ----- ა-----ი 2009 წლიდან მუშაობდა სპეციალისტად, შემდეგ ელექტრიკოსის პოზიციაზე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საწარმო „კ-----ას“ წესდება;
- ახალციხის მუნიციპალიტეტის მერი 19.12.2017წ. N2-- 07 ბრძანება;
- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან;
- 03.04.2009წ. შპს „კ-----ას“ დირექტორის N- ბრძანება;
- შპს „კ-----ას“ დირექტორის 19.12.2017წ. N-- ბრძანება;
- 03.01.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N-9 ხელშეკრულება;
- 01.02.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N--- ხელშეკრულება;
- 02.04.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N--- ხელშეკრულება;
- 03.01.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N-7 ხელშეკრულება;
- 01.02.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N--- ხელშეკრულება;
- 02.04.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N--- ხელშეკრულება;
- შპს „კ-----ას“ დირექტორის 10.12.2018წ. მიმართვა;
- შპს „კ-----ას“ დირექტორის 02.08.2018წ. ბრძანება N---;
- შპს „კ-----ას“ დირექტორის 09.08.2018წ. ბრძანება N1--;
- შპს „კ-----ას“ დირექტორის 06.11.2018წ. ბრძანება N2--;
- შპს „კ-----ას“ 2018-2019 წლის საშტატო ნუსხა;
- 08.01.2019წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N-- ხელშეკრულება;
- 31.12.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N5-- ხელშეკრულება;
- 01.03.2019წ. შეთანხმება ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის თაობაზე;
- 01.03.2019წ. შეთანხმება ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის თაობაზე;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები.

3.2.1. შპს „კ-----ას“ დირექტორის 2018 წლის 31 დეკემბრის N2-- ბრძანებით კ----- ა-----ი გათავისუფლდა შპს „კ-----ას“ ელექტრიკოს-მძღოლის თანამდებობიდან 2019 წლის 1 იანვრიდან,

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის საფუძველზე - შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით.

3.2.2. შპს „კ-----ას“ დირექტორის 2018 წლის 31 დეკემბრის N2-- ბრძანებით ი--- დ-----ი გათავისუფლდა შპს „კ-----ას“ ელექტრიკოსის თანამდებობიდან 2019 წლის 1 იანვრიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის საფუძველზე - შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით.

3.2.3. სასამართლოს მიერ დადგენილი იქნა ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელე კ---- ა-----ს და მოპასუხე შპს „კ-----ას“ შორის არსებობდა უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

3.2.4. სასამართლოს მიერ დადგენილი იქნა ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელე ი--- დ-----ს და მოპასუხე შპს „კ-----ას“ შორის არსებობდა უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საწარმო „კ-----ას“ წესდება;
- ახალციხის მუნიციპალიტეტის მერი 19.12.2017წ. N2-- 07 ბრძანება;
- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან;
- 03.04.2009წ. შპს „კ-----ას“ დირექტორის N- ბრძანება;
- შპს „კ-----ას“ დირექტორის 19.12.2017წ. N-- ბრძანება;
- 03.01.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N-9 ხელშეკრულება;
- 01.02.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N--- ხელშეკრულება;
- 02.04.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N--- ხელშეკრულება;
- 03.01.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N-7 ხელშეკრულება;
- 01.02.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N--- ხელშეკრულება;
- 02.04.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N--- ხელშეკრულება;
- შპს „კ-----ას“ დირექტორის 10.12.2018წ. მიმართვა;
- შპს „კ-----ას“ დირექტორის 02.08.2018წ. ბრძანება N---;
- შპს „კ-----ას“ დირექტორის 09.08.2018წ. ბრძანება N1--;
- შპს „კ-----ას“ დირექტორის 06.11.2018წ. ბრძანება N2--;
- შპს „კ-----ას“ 2018-2019 წლის საშტატო ნუსხა;
- 08.01.2019წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N-- ხელშეკრულება;
- 31.12.2018წ. შრომითი ურთიერთობის შესახებ N5-- ხელშეკრულება;
- 01.03.2019წ. შეთანხმება ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის თაობაზე;

- 01.03.2019წ. შეთანხმება ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის თაობაზე;
- შპს „კ-----ას“ დირექტორის 31.12.2018წ. N2-- ბრძანება;
- შპს „კ-----ას“ დირექტორის 31.12.2018წ. N2-- ბრძანება;

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები; ევროპის სოციალური ქარტია”; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი; საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ლი, მე-2, მე-6, 31-ე, 32-ე 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 31.1. მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 2.1. მუხლი, 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.

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ პირველი ნაწილის მეორე პუნქტის თანახმად, ხელმომწერი მხარეები აღიარებენ საყოველთაო უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც ასევე წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო

სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოთა ალიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „**საპატიო მიზეზის გარეშე**“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე დაწესებულების შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

„შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული **შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.**

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან 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 ადგილი არ

ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, 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 რათქმაუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო 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.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

ამავე კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

რაც შეეხება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს, იგი მოცემულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. აღნიშნული მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა წარმოადგენს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. სწორედ მითითებული პუნქტის საფუძველზე შეწყვიტა შპს „კ-----ამ“ შრომითი ურთიერთობა კ----- ა-----თან და ი-- -- დ-----თან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შესაფასებლად, განსახილველ შემთხვევაში, მთავარი საკვლევი საკითხია არსებობდა თუ არა მხარეთა შორის უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხარეებს შორის სადავოა შრომითი ხელშეკრულების ვადა - რა ვადით დაიდო იგი, ვინაიდან დამსაქმებელს მიაჩნია, რომ შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა 2018 წლის 31 დეკემბერს, ხელშეკრულებების ვადის გასვლის გამო შეწყდა, ხოლო დასაქმებულებს მიაჩნიათ, რომ ისინი განუსაზღვრელი ვადით იყვნენ მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებულნი.

სასამართლო უთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, 13. თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

მოხმობილ ნორმაზე მითითებული შენიშვნით ირკვევა, რომ მე-6 მუხლის 11–13 პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 13

პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულიად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულიად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ)

სასამართლო განმარტავს, რომ ზემოხსენებული ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რა დროსაც შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ დადებულიად მიიჩნევა, პირველი, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 2013 წლის 12 ივნისის შემდეგ, 30 თვეზე მეტი ვადით ან მისი მოქმედების ვადა გაგრძელებულია ორჯერ და მეტჯერ თანმიმდევრობით, მეორე, ნორმის ამოქმედებიდან (12.06.2013-დან) ერთი წლის შემდეგ, თუ დასაქმებული შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფება ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ შპს „კ-----ის“ წესდების თანახმად, სამსახურის ერთ-ერთ მიზანს წარმოადგენდა ქალაქის კ-----ის დასუფთავების და აუცილებელი ღონისძიებების, ასევე ქალაქის მერიის დაკვეთის სარემონტო სამუშაოების შესრულება. 2009 წლის 3 აპრილიდან კ-----ა-----ი და ი--- დ-----ი შპს „კ-----აში“ მუშაობდნენ ჯერ სპეციალისტებად, შემდეგ ელექტრიკოსებად და ერთიდაიგივე საქმეს ასრულებდნენ.

2017 წლის 19 დეკემბერს ახალციხის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანებით დაფუძნდა შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება „კ-----ა“, რომელიც იმავე დღეს დარეგისტრირდა მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრში. შპს „კ-----ას“ მიზანს, სხვა მიზნებთან ერთად წარმოადგენდა ახალციხის მუნიციპალიტეტის ტერიტორიაზე გარე განათების ქსელის, ელექტროგაყვანილობის, ელექტრომოწყობილობების გამართულად მუშაობის უზრუნველყოფა.

საქმეზე უდავოდ არის დადგენილი, რომ 2018 წლის 3 იანვარს შპს „კ-----ას“ დირექტორს კ---- კ-----ეს და კ----- ა-----ს, ასევე ი--- დ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც კ----- ა-----ი და ი--- დ-----ი დანიშნულ იქნენ ელექტრიკოს-მძღოლის პოზიციაზე; მათ ფუნქცია-მოვალეობას შეადგენდა ანალოგიური სამუშაო, რასაც ისინი შპს „კ-----

ას” დაფუძნებამდე, სპეციალისტის, ელექტრიკოსის პოზიციაზე მუშაობის დროს ასრულებდნენ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოხდა გარკვეული ცვლილებები, ახალციხის მუნიციპალიტეტის ტერიტორიაზე გარე განათების ქსელის, ელექტროგაყვანილობის, ელექტრომოწყობილობების გამართულად მუშაობის უზრუნველყოფის ფუნქცია-მოვალეობები გადაეცა 2017 წლის 19 დეკემბერს შექმნილ შპს „კ-----ას“. ამდენად, შემოღებული იქნა ახალი ორგანიზაცია, რომელიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რაც მანამდე არსებული შპს „კ-----ა“. ამდენად, კ----- ა-----ი და ი---- დ-----ი ფორმალური ნიშნით განსხვავების მიუხედავად მუშაობდნენ შინაარსობრივად ერთი და იმავე ფუნქციის მატარებელ ორგანიზაციაში. ამდენად, მოსარჩელე პ----- ა-----ს, ი---- დ-----ს და მოპასუხე ორგანიზაციას შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომითი სამართალურთიერთობა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელი არ იყო უფლებამოსილი, მოსარჩელეებთან შეეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა 2018 წლის 31 დეკემბრიდან ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო და განმარტავს: საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-6 მუხლი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების დადების წესს და ვადებს, შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევისათვის შესაბამის წინაპირობებს. დასახელებული ნორმის 13 ნაწილიდ შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ პ----- ა-----ის და ი---- დ-----ის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან 30 თვეზე მეტია გრძელდება, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის საფუძველზე, უვადო სახელშეკრულებო ურთიერთობად უნდა იქნეს მიჩნეული; აღნიშნულიდან გამომდინარე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს „კ-----ას“ დირექტორის 2018 წლის 31 დეკემბრის N2-- და N2-- ბრძანებები.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა მისთვის მინიჭებული უფლებები კეთილსინდისიერად გამოიყენოს. ის კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

სამოქალაქო საპროცესო სამართალში მოქმედებს სადავო გარემოებების მტკიცებულების სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც, ყოველი მხარე

ვალდებულია სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით დაადასტუროს საკუთარი პოზიციის სისწორე და უტყუარობა სასამართლოს წინაშე. აღნიშნული წესი, უმეტეს შემთხვევაში გულისხმობს, რომ მოსარჩელემ უნდა წარადგინოს მის სასარჩელო განცხადებაში მითითებული გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები, ხოლო მოპასუხე, რომელიც არ ეთანხმება სასარჩელო განცხადებას, მოსარჩელის არგუმენტებისაგან თავდაცვის მიზნით, ვალდებულია საპასუხო მტკიცებულებების წარდგენით გააქარწყლოს მოსარჩელის პოზიცია.

მოსარჩელემ შეძლო ამ ტვირთის დაძლევა და სასამართლოს წარუდგინა მტკიცებულებები, რომლითაც სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობა დაადასტურა, ხოლო დამსაქმებელს არა აქვს წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულება, რომელიც გააბათილებდა ყოფილი დასაქმებულის მიერ მითითებულ გარემოებებსა და მტკიცებულებებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე 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.

შესაბამისად, პ----- ა-----ის გათავისუფლების შესახებ 2018 წლის 31 დეკემბრის N2-- ბრძანება, ასევე ი---- დ-----ის გათავისუფლების შესახებ 31.12.2018წ. ბრძანება N296 არის ბათილი. ბათილი გარიგება არ წარმოშობს სამართლებრივ შედეგებს. შესაბამისად, ამ ბრძანებების ბათილობა ნიშნავს, რომ პ----- ა-----სა და შპს „კ-----ას“ შორის, ასევე ი---- დ-----სა და შპს „კ-----ას“ შორის კვლავ გაგრძელდა იგივე ურთიერთობა, რაც ამ ბრძანებების გამოცემამდე არსებობდა.

ამდენად, მოსარჩელები აღდგენილი უნდა იქნენ შპს „კ-----ას“ ელექტრიკოს-მძღოლის და ელექტრიკოსის პოზიციაზე.

6.2. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია შემდეგ გარემოებათა გამო :

პ----- ა-----თან და ი---- დ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შპს „კ-----ას“ ბრძანებები არის ბათილი. ბათილი გარიგება არ წარმოშობს სამართლებრივ შედეგებს. შესაბამისად, ამ ბრძანებების ბათილობა ნიშნავს, რომ მხარეთა შორის კვლავ გაგრძელდა იგივე ურთიერთობა, რაც ამ ბრძანებების გამოცემამდე არსებობდა. იგულისხმება, რომ მოსარჩელებსა და

შპს „კ-----“ შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომელიც წარმოშობილი იყო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე არ შეწყვეტილა და კვლავ ძალაში დარჩა შრომის ხელშეკრულებით შეთანხმებული მხარეთა უფლება-მოვალეობები.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე, რომელიც განმარტავს შრომითი ურთიერთობის ცნებას, დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება ხორციელდება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებლის ვალდებულება, ანაზღაუროს მისი ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, გამომდინარეობს მისი ვალდებულებიდან, ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში უზრუნველყოს დასაქმებული შესაბამისი სამუშაოთი.

ჩვეულებრივ, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენად განიხილება იმგვარი ვითარება, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გარეშე დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომითი მოვალეობების შესრულების საშუალებას არ აძლევს, არ უზრუნველყოფს შესაბამისი სამუშაოთი, სამუშაო ადგილით და ა. შ. გარდა ამისა, მოცდენად უნდა ჩაითვალოს ისეთი ვითარებაც, როცა შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან ამ შემთხვევაში ასევე არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება, რომელიც დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი ქმედების შედეგად საპასუხო შესრულების გარეშე რჩება. ამ პირობებში შრომის ხელშეკრულების მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. (იხ. სუსგ №ას-1429-1444-2011, 01.03.2012წ.)

ვინაიდან პ----- ა-----ის და ი---- დ-----ი დამსაქმებლის ბრალით, არამართლობიერად, შესაბამისი საფუძვლის და საპატიო მიზეზის გარეშე გათავისუფლდნენ სამუშაოდან, მიუხედავად იმისა, რომ ჰქონდათ მუშაობის გაგრძელებისა და შესაბამისი ანაზღაურების მიღების სურვილი, სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომ პერიოდი მათ აღდგენამდე უნდა ჩაითვალოს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულების იძულებით მოცდენად. შესაბამისად, უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე პ----- ა-----ის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით და ი---- დ-----ის მოთხოვნა 480 ლარის ანაზღაურების თაობაზე. მოპასუხეს უნდა

დაეკისროს მოსარჩელების სასარგებლოდ აღნიშნული თანხის ანაზღაურება.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის თანახმად აღნიშნული კატეგორიის დავებზე სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა.

ამავე 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. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე რადგან დადგენილია, რომ პ----- ა-----ის და ი---- დ-----ის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი თითოეული მიერ 100 (ასი) ლარი სარჩელის აღძვრისას, ამიტომ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს აღნიშნული თანხის ანაზღაურება მოსარჩელების სასარგებლოდ.

სარეზოლუციო ნაწილი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 39-ე, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. პ----- ა-----ის და ი---- დ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „კ-----ას“ დირექტორის 2018 წლის 31 დეკემბრის N2-- ბრძანება პ----- ა-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და პ----- ა-----ი აღდგენილი იქნეს შპს „კ-----ას“ ელექტრიკოსი-მძღოლის პოზიციაზე.
3. შპს „კ-----ას“ პ----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 1000 ლარის ოდენობით, გათავისუფლების მომენტიდან (2019 წლის 1 იანვრიდან) სამსახურში აღდგენის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

4. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „კ-----ას“ დირექტორის 2018 წლის 31 დეკემბრის N2-- ბრძანება ი---- დ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და ი---- დ-----ი აღდგენილი იქნეს შპს „კ-----ას“ ელექტრიკოსის პოზიციაზე.

5. შპს „კ-----ას“ ი---- დ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 480 ლარის ოდენობით, გათავისუფლების მომენტიდან (2019 წლის 1 იანვრიდან) სამსახურში აღდგენის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

6. შპს „კ-----ას“ კ----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 (ასი) ლარის გადახდა;

7. შპს „კ-----ას“ ი---- დ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 (ასი) ლარის გადახდა;

8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეთათვის ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ახალციხის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

9. 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 ახალციხის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
მერაბიშვილი**

ნათია