

საქმე #2/14326-18



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

20 მაისი, 2019 წელი

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - გ----- გ-----

წარმომადგენელი - ს----- ს-----

მოპასუხე - შპს „მ----- ო----- ბ-----“

წარმომადგენელი - ნ----- ზ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, საშვებულებო თანხის და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს გენერალური დირექტორის 2018 წლის 16 აპრილის N-----1-/0--0-- ბრძანება მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისროს 24 000 ლარის გადახდა;

1.3. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის 17 აპრილიდან 2019 წლის 12 მარტამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის - 1 000 ლარის გადახდა;

1.4. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი საშვებულებო თანხის - 708.39 ლარის ანაზღაურება;

1.5. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ყოველდღიურად საშვებულებო დავალიანების -708.39 ლარის 0.07% 2018 წლის 23 აპრილიდან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

(იხ. დაზუსტებული სარჩელი ს.ფ. 66-81; განცხადება სასარჩელო მოთხოვნის დაზუსტების შესახებ ს.ფ. 167).

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

გ----- გ----- - შემდგომში მოსარჩელე შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ში -შემდგომში მოპასუხე, მუშაობდა 2015 წლის 01 აგვისტოდან ექსპერტ შემფასებლის თანამდებობაზე. 2018 წლის 16 აპრილის ბრძანებით, იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან. ბრძანების თანახმად გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, რაც გამოიხატა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებაში, კერძოდ, 2017 წლის 05 ივნისს და 2018 წლის 06 მარტს გამოცხადებული საყვედურები. აღნიშნული საყვედურები მოსარჩელემ მიიღო 2017 წლის მაისის და 2018 წლის თებერვლის თვეების გაყიდვების გეგმის შეუფასებლობის გამო. აღნიშნული თარიღის შედეგ კი მოსარჩელის მხრიდან რაიმე სახის დისციპლინურ გადაცდომას ან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევას ადგილი არ ჰქონია. შესაბამისად, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება ბრძანებაში მითითებული საფუძვლით არის კანონშეუსაბამო, რადგან ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები არ აძლევს დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებას, ვინაიდან დასაქმებულისათვის ერთიდაივე ქმედების გამო ორი სხვადასხვა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრება ეწინააღმდეგება მოქმედ კანონმდებლობას.

მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხის 2018 წლის 20 ივნისის წერილით ეცნობა, რომ მას 2018 წელს მუშაობის პერიოდში გამოყენებული აქვს შვებულება შვიდი სამუშაო დღის ოდენობით. შესაბამისად, მის მიერ გამოუყენებელი შვებულების დღეების რაოდენობა შეადგენს 17 სამუშაო დღეს და მისთვის ასანაზღაურებელი თანხა საერთო ჯამში შეადგენს 708.39 ლარს, რისი ანაზღაურების ვალდებულებაც გააჩნდა მოპასუხეს ხელშეკრულების შეწყვეტიდან არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუმცა მოპასუხეს დღემდე არ აუნაზღაურებია აღნიშნული თანხა.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა, ამასთან იგი დაეთანხმა მხარეთა შორის შრომით

სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს. მოპასუხის განმარტებით, მცდარია მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ მან გამოიყენა ორი სხვადასხვა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა (საყვედური და სამსახურიდან გათავისუფლება). კომპანიის შინაგანაწესის თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არის საყვედური და არა სამსახურიდან გათავისუფლება, ხოლო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს, რომ შრომითი ურთიერთობა შეიძლება შეწყდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულები ან კოლექტიური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა და მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება არის მის მიმართ არა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება, არამედ მის მიმართ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული ორი სხვადასხვა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შედეგი.

მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო კომპანიაში 2018 წლის 16 აპრილის ჩათვლით, შესაბამისად, 2018 წლის განმავლობაში მას ეკუთვნოდა ანაზღაურებადი შვებულების არა 24 დღე, არამედ 7 სამუშაო დღე 2018 წლის განმავლობაში ნამუშევარი დროის პროპორციულად. აღნიშნული 7 შვებულების დღე გამოყენებული იყო მოსარჩელის მიერ 2018 წელს, შესაბამისად, აღარ არსებობს საშვებულებო თანხის ანაზღაურების დაკმაყოფილების წინაპირობები.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2015 წლის 01 აგვისტოს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხე კომპანიაში ექსპერტ შემფასებლის პოზიციაზე.

ხელშეკრულების თანახმად, მისი მოქმედების ვადა იწყება 2015 წლის 01 აგვისტოდან და მოქმედებს 2016 წლის 01 იანვრამდე. ხელშეკრულების თანახმად, 2.2 პუნქტის თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე 30 კალენდარული დღით ადრე არც ერთი მხარე წერილობით არ განაცხადებს უარს, ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაზე, მაშინ აღნიშნული ხელშეკრულება ავტომატურად ჩაითვლება ვადა გაგრძელებულად მომდევნო ერთი წლის ვადით, შემდგომში იგივე სახელშეკრულებო პირობებით გაგრძელების უფლებით.

ხელშეკრულების 6.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრება თვეში 1 000 ლარის ოდენობით. აღნიშნული თანხიდან მოხდება საშემოსავლო გადასახადის დაკავება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ.19-23);
- სამუშაო აღწერილობა (ს.ფ.24-25);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს შინაგანაწესის 10.4 პუნქტის თანახმად, ორგანიზაციის შინაგანაწესით, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და გენერალური დირექტორის მიერ დამტკიცებული სხვადასხვა შიდასამართლებრივი აქტითა და რეგულაციით განსაზღვრული წესების დარღვევის გამო, დასაქმებულის მიმართ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები: საყვედური; სასტიკი საყვედური; საყვედური ჯარიმით; მატერიალური პასუხისმგებლობა.

ამავე შინაგანაწესის 10.5 პუნქტის თანახმად, ერთი დისციპლინური გადაცდომისთვის შეიძლება გამოყენებულ იქნას პასუხისმგებლობის ერთი ფორმა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შინაგანაწესი (ს.ფ.45-62);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 05 ივნისის ბრძანებით, მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური 2017 წლის მაისის თვეში უშუალო ხელმძღვანელის მიერ დადგენილი ყოველთვიური ინდივიდუალური გაყიდვების გეგმის შეუსრულებლობის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.26);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს გენერალური დირექტორის 2018 წლის 05 მარტის ბრძანებით, მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური 2018 წლის თებერვლის თვეში უშუალო ხელმძღვანელის მიერ დადგენილი ყოველთვიური ინდივიდუალური გაყიდვების გეგმის შეუსრულებლობის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.27);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს გენერალური დირექტორის 2018

წლის 16 აპრილის N----1-/0--0-- ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

აღნიშნული ბრძანების თანახმად გათავისუფლების საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი. ამავე ბრძანების თანახმად, დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, კერძოდ 2017 წლის 05 ივნისის და 2018 წლის 06 მარტის საყვედური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.28-29);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. 2018 წელს შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ში მუშაობის განმავლობაში მოსარჩელეს გამოყენებული აქვს შვებულება 7 სამუშაო დღის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა (ს.ფ.82);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს 201- წლის 20 ივლისის სამეთვალაურო საბჭოს სხდომის ოქმით განისაზღვრა კომპანიაში შიდა რეორგანიზაცია/ორგანიზაციული ცვლილებები და მასთან დაკავშირებული შესაბამისი ცვლილებები. დადგინდა, რომ ეტაპობრივად დაიხუროს კომპანიის ყველა ფილიალი. აღნიშნული სხდომის ოქმით ასევე დაევალა ადამიანური რესურსების სამსახურს შესაბამის სამსახურებთან კონსულტაციის საფუძველზე მოეხდინა კომპანიის თანამშრომლების რაოდენობის შემცირება ოპტიმალურ რაოდენობამდე.

შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს 2018 წლის 12 აპრილის სამეთვალაურო საბჭოს სხდომის ოქმის თანახმად, დაიხურა კომპანიის სერვის ცენტრი N5, რომელშიც დასაქმებული იყო მოსარჩელე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სამეთვალაურო საბჭოს სხდომის ოქმი (ს.ფ.1-9);
- სამეთვალაურო საბჭოს სხდომის ოქმი (ს.ფ.190);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს მიერ 2019 წლის 12 მარტს

მიღებულია განცხადება, რომლითაც მოთხოვნილია შპს „მ----- ო-----
- ბ-----“-ს ლიკვიდაციის პროცესის დაწყება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- გადაწყვეტილება რეგისტრაციის შესახებ (ს.ფ.168);
- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ წარმოდგენილი სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, ბრძანების ბათილად ცნობის, კომპენსაციისა და საშვებულებო დავალიანების დაკისრების ნაწილში.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე, 21-ე, 24-ე, 31-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა 2015 წლის 01 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების

ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულია.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, 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. შრომის კოდექსის მითითებული ნორმის შესაბამისად, მისი გამოყენებისათვის აუცილებელია დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა და ასევე, ამ დასაქმებულის მიმართ, ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მის მიერ ვალდებულების დარღვევის გამო დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენება.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით. დადგენილია, რომ წარმოდგენილი გათავისუფლების ბრძანების თანახმად, გათავისუფლენიოს საფუძვლად მითითებულია დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, კერძოდ 2017 წლის 05 ივნისის და 2018 წლის 06 მარტის საყვედური. ასევე უდავოა მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის გათავისუფლებამდე მითითებულ თარიღებში საყვედურის გამოცხადების ფაქტი. შესაფასებელია, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე რამდენად ქმის საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ

ბრძანების მართლზომიერად მიჩნევის საფუძველს.

სასამართლო უპირველესად მიუთითებს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). შრომითსამართლებრივ დავებში კი, მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (შრომითსამართლებრივ დავებში იხ., მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებების შესახებ სუსგ №ას-630-630-2018, 6 ივლისი, 2018 წელი, პ-34; აგრეთვე, სუსგ-ები №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი; პ-43).

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულ იქნა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობისშენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. როცა შრომითიურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევაა, გათავისუფლების კანონიერების შეფასებისას სასამართლოს მიერ მხედველობაში მიიღება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნას მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმისა და, დამდგარი შედეგის გათვალისწინებით. შრომის სამართალში მოქმედი „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რაც გულისხმობს დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას

შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნას ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნას პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტიანი შრომის მოტივაციას შეუქმნის (იხ. სუსგ #ას-416-399-2016, 29 ივნისი, 2016წ.).

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარეობს, რომ მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია დამსაქმებლის ნება მისთვის დისციპლინური სახდელების სახით საყვედურის გამოცხადების შესახებ, თუმცა, როგორც აღინიშნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად მხოლოდ ბოლო წლის განმავლობაში დისციპლინური სახდელის დაკისრება არ ქმნის დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველს და მისი მართლზომიერებისთვის აუცილებელია არსებობდეს ვალდებულების ხელახალი დარღვევისა და ამასთანავე ბოლო 1 წლის განმავლობაში დაკისრებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინაპირობები ერთიანობაში. განსახილველ შემთხვევაში, უპირველესად გასათვალისწინებელია, რომ გათავისუფლების საფუძველად მითითებული ნორმა საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე 2017 წლის 05 ივნისის ბრძანებით გამოცხადებული საყვედური არ აღჭურავს დამსაქმებელს 2018 წლის აპრილის თვეში დასაქმებულის გათავისუფლების მართლზომიერი უფლებით. 2018 წლის 6 მარტის ბრძანებით განსაზღვრული დისციპლინური სახდელი კი მითითებული ნორმიდან გამომდინარე დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველს შექმნიდა ამ სახდელის პარალელურად დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების ხელახალი დარღვევის შემთხვევაში, რაც განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით არ დასტურდება.

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარეობს, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ერთი და იმავე ქმედებისათვის გამოყენებული აქვს დისციპლინური სახდელის ზომად ჯერ საყვედურის გამოცხადება, მოგვიანებით კი სამსახურიდან გათავისუფლება. აღნიშნული კი ეწინააღმდეგება როგორც დამსაქმებლის შინაგანაწესით პირდაპირ განსაზღვრულ დათქმას ერთი დარღვევისათვის მხოლოდ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთი ზომის გამოყენების შესახებ, ასევე უმთავრესად არღვევს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის უფლებებს.

შესაბამისად, საქმის მასალებით ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი, რაც განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე სადავოდ გამხდარი ბრძანების ბათილად ცნობას.

6.2.-6.3 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.

მითითებული ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა აღნიშნული დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების (კონკრეტულ შემთხვევაში – ბრძანების) ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ გაუქმებულია დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობა, სასამართლო მსჯელობს მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხზე, ასეთის არ არსებობის შემდეგ კი განსაზღვრავს მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობას.

დადგენილია მოპასუხე კომპანიის ლიკვიდაციის დაწყების პროცესი, რის გამოც მოსარჩელემ სამსახურში აღდგენის ნაცვლად თავადვე მოითხოვა დაზუსტებული სარჩელის ფარგლებში კომპენსაციის დაკისრება. ამასთანავე, კომპენსაციის პარალელურად მის მიერ მოთხოვნილია იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. ვინაიდან იძულებითი განაცდურის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა და სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ნაცვლად კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნები საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად განიხილება ალტერნატიულ მოთხოვნებად, სასამართლო არაა უფლებამოსილი დააკმაყოფილოს ერთდროულად ორივე მოთხოვნა. ამასთან, სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის გამო სასამართლო მსჯელობს მოპასუხისთვის კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, რაც გამორიცხავს იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე მოთხოვნის დაკმაყოფილებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციას, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ

შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. სუსგ, საქმე №ას-637-637-2018).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის მიზნით განსაზღვროს მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის გადასახდელი კომპენსაცია გათავისუფლების დროიდან ლიკვიდაციის დაწყებამდე პერიოდში ყოველთვიურად მისაღები სახელფასო სარგოს - 1 000 ლარის ოდენობით.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით დადგენილია, რომ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“ – „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

ამავე კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თორმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე.

სასამართლოს განმარტებით, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს ანუ, იმ უფლებას, რომელიც არ შეიძლება შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით. დანაწესის მიზანია დასაქმებულის დასვენების უფლების დაცვა იმგვარად, რომ ფულადი კომპენსაციით ჩანაცვლებით არ მოხდეს საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული მიზნის უგულებელყოფა.

ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ კონვენციის მე-6 მუხლის შესაბამისად გადამწყვეტია, რომ პირი იყოს გათავისუფლებული მეწარმის მიერ, არ ჰქონდეს გამოყენებული კუთვნილი შვებულება და ეროვნული კანონები ითვალისწინებდეს შესაბამისი ანაზღაურების გამოყენების საშუალებას. ამდენად, თუ არსებობს ზემოაღნიშნული სამი გარემოება, რომელსაც ადგენს კონვენციის მე-6, მე-3 და მე-5 მუხლები, დასაქმებულს წარმოეშობა უფლება, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშვა 2015 წლის 01 აგვისტოდან. ამასთანავე, უდავოა, რომ 2018 წელს მუშაობის განმავლობაში მოსარჩელეს გამოყენებული აქვს შვებულება 7 სამუშაო დღის ოდენობით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საფუძვლიანია წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების დღეების - 17 სამუშაო დღის საშვებულებო თანხის - 708.39 ლარის ანაზღაურების თაობაზე და იგი უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა საშვებულებო თანხაზე პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე ეკისრება სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილს. სასამართლო მიუთითებს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ როცა გადახდის ვალდებულების არსებობა ვლინდება ხელფასის გაცემის დაყოვნების ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს (მაგ: ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების), რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ გადახდის ვალდებულების არსებობა სახეზეა საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს - ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ამასთან, ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიაზროთ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში დადგენილი კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, ვინაიდან იგი არ წარმოადგენს მხარეთა სახელშეკრულებო შეთანხმებას.

სასამართლო იზიარებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას (საქმე Nას-291-291-2018) და მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლიდან გამომდინარე სარჩელის დასაკმაყოფილებლად აუცილებელია შემდეგი წინაპირობების არსებობა: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა

დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი). ამასთან, სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას არ შეასრულებს, ანუ, თუ გამოიკვეთება გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა (იხ. სუსგ-ები: Nას-285-271-2013; Nას-1502-1422-2017; Nას-1257-1177-2017; Nას- 682-636-2017; Nას-82-82-2018).

განსახილველ შემთხვევაში კი, როდესაც მოსარჩელესთან შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა და ის აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს, შესაბამისად, ის აღარ წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების (ანგარიშსწორების) მოცდენის სუბიექტს. შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სასარჩელო მოთხოვნას პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. შესაბამისად, არ არსებობს მოპასუხის მიმართ პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (ს.ფ.30) 100 ლარის ანაზღაურება. მოსარჩელის მიერ სარჩელის უზრუნველყოფის შესახებ განცხადებაზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 50 ლარი (ს.ფ.88) კი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი 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. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, კომპენსაციის გადახდის მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს კომპენსაციის სახით დაკისრებული თანხის 3%, რაც შეადგენს 351.25 ლარს.

მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა იურიდიული მომსახურების ღირებულის - 1 000 ლარის ანაზღაურება წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე (ს.ფ.83-85). სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში - განსაზღვრული საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2000 ლარამდე ოდენობით. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ადვოკატის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის სახით 468.33 ლარის გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 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. გ----- გ-----ს სარჩელი შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს გენერალური დირექტორის 2018 წლის 16 აპრილის N----1-/0--0-- ბრძანება მოსარჩელე გ----- გ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მოპასუხე შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს მოსარჩელე გ----- გ-----ს სასარგებლოდ სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისროს ყოველთვიურად 1 000 ლარის გადახდა 2018 წლის 17 აპრილიდან 2019 წლის 12 მარტამდე;

1.3. მოპასუხე შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს მოსარჩელე გ----- გ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 708.39 ლარის ოდენობით;

1.4. გ----- გ-----ს სასარჩელო მოთხოვნები იძულებითი განაცდურისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

2. მოპასუხე შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს მოსარჩელე გ----- გ-----
—ს სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100
ლარის ანაზღაურება;
3. მოპასუხე შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის
სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 351.25 ლარის ანაზღაურება;
4. მოპასუხე შპს „მ----- ო----- ბ-----“-ს მოსარჩელე გ----- გ-----
—ს სასარგებლოდ დაეკისროს იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული
ხარჯის - 468.33 ლარის ანაზღაურება;
5. მოსარჩელის მიერ სარჩელის უზრუნველყოფის შესახებ გადახდილი
სახელმწიფო ბაჟი -50 ლარი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში
გადახდილად;
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო
სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის
ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი 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 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