



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

30.05.2019 წელი

ქ. ბათუმი

**ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე ინდირა მაშანიშვილი
სხდომის მდივანი ქეთევან თურმანიძე**

მოსარჩელე - ზ---დ ფ-----ი

მოპასუხე - შპს „გ-----ა“

წარმომადგენელი - ა-----რ ხ-----ა

დავის საგანი - კომპენსაციის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე შპს „გ-----ასათვის“ კომპენსაციის ანაზღაურების დაკისრება 3750 ლარის ოდენობით, მოსარჩელე ზ---დ ფ-----ის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის განმარტებით, შპს „გ-----ასთან“ გაფორმებული ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო ამავე კომპანიის კუთვნილ სასტუმრო „გ-----აში“, მონიტორინგის დეპარტამენტის სუპერვაიზერის პოზიციაზე. მიუხედავად იმისა, რომ დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა პირნათლად, შპს „გ-----ას“ დირექტორის 2018 წლის 10 აგვისტოს ბრძანებით, ზ---დ ფ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით, რაც ამავე კოდექსის 38 -ე მუხლის მეორე ნაწილის მოთხოვნის შესაბამისად, ადმინისტრაციას ავალდებულებდა გაეცა დასაქმებულის მიმართ კომპენსაცია სამი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. მიუხედავად ამგვარი ვალდებულებისა, შპს „გ-----

ამ“ ზ---დ ფ-----ს უარი განუცხადა კომპენსაციის გაცემაზე.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იყო საგამოცდო ვადით. შესაბამისად, დამსაქმებელი, საქართველოს შკ-ის მე-9 მუხლით დადგენილი წესის მიხედვით, უფლებამოსილი იყო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეეწყვიტა ნებისმიერ დროს. ამასთან, ვინაიდან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები და მათ შორის კომპენსაციის გაცემის ვალდებულება, არ არსებობს მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2018 წლის 21 მაისს შპს „გ-----ასა“ და ზ---დ ფ-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით. შრომითი ხელშეკრულების 1.4 მუხლის საფუძველზე, ზ---დ ფირხალაიშვილი დასაქმდა მონიტორინგის დეპარტამენტის სუპერვაიზერის პოზიციაზე.

3.1.2. შრომითი ხელშეკრულების მე-2 მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის ვადა განისაზღვრა 6 თვით, 2018 წლის 21 მაისიდან 2018 წლის 20 ნოემბრის ჩათვლით. ამავე ხელშეკრულების 1.5 მუხლით დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1875 ლარით, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით.

3.1.3. შპს „გ-----ას“ დირექტორის 2018 წლის 10 აგვისტოს #1----- ბრძანებით, ზ---დ ფ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, 2018 წლის 10 აგვისტოდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ზ---დ ფ-----ს აუნაზღაურდა 2018 წლის 14 აგვისტომდე ნამუშევარი ხელფასი 763.89 ლარის (დარიცხული) ოდენობით. შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ ზ---დ ფ-----ი წინასწარ ინფორმირებული არ ყოფილა.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებები დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- 21.05.2018 წლის შრომითი ხელშეკრულება;
- 10.08.2018 წლის ბრძანება თანამდებობიდან დათხოვნის შესახებ;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ზ---დ ფ-----ის მიერ შრომითი ვალდებულებების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების ფაქტი დადგენილი არ არის.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, ხოლო ამავე კოდექსის 103-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები. დაამტკიცებს ამ ფაქტებს, მტკიცების ტვირთი გადადის მოპასუხეზე. მხარეებს შორის, მტკიცების ტვირთი განაწილებულ უნდა იქნეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცება, რომელთა მტკიცება მათთვის ობიექტურად შესაძლებელია.

განსახილველ შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა, რომ ზ---დ ფ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად დაედო მოსარჩელის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი არ ყოფილა ამ გარემოების დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება, მის მიერ ასევე არ ყოფილა მითითებული კონკრეტული ფაქტების შესახებ, რაც გაამართლებდა მითითებული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტს.

3.2.1. საქმის არსებითი გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები მხარეთა შორის სადავო არ არის. მხარეთა შორის სადავოა საგამოცდო ვადით დასაქმებულ პირთან ადმინისტრაციის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, შკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის გაცემის მართლზომიერების საკითხი. ამდენად, მხარეთა შორის სადავოა დადგენილი ფაქტების სამართლებრივი შეფასება, რის შესახებაც სასამართლო მსჯელობას იჭონიებს წინამდებარე გადაწყვეტილების სამართლებრივი შეფასების ნაწილში.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

4.1. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი კომპენსაციის ანაზღაურების შესახებ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, მე-9 37-ე, 38-ე, მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ემუხლი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. 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 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განახორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. სასამართლო აღნიშნავს, რომ 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);

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა

წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ან/და დამსაქმებლის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას.

განსახილველ შემთხვევაში, აღძრული სარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს მოსარჩელე ზ---დ ფ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი კომპენსაციის ანაზღაურების მართლობიერება, ადმინისტრაციის ინიციატივით წინასწარი გაფრთხილების გარეშე დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების არამართლობიერად გამოყენებას.

მხარეთა შორის სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო 2018 წლის 21 მაისიდან 6 თვის ვადით, მონიტორინგის დეპარტამენტის სუპერვაიზერის თანამდებობაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით

დადგენილია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის (ხელშეკრულების) შეწყვეტის საფუძვლები. ამავე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

დადგენილია, რომ მოპასუხე კომპანიის 2018 წლის 10 აგვისტოს #1----- ბრძანებით, მოსარჩელე ზ---დ ფ-----ი მონიტორინგის დეპარტამენტის სუპერვაიზერის თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის მოტივით, მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

შრომითი ურთიერთობის ადმინისტრაციის ინიციატივით შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულთა ინტერესების მაქსიმალურად დაცვის მიზნით, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით რეგლამენტირებულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

ამავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად კი, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული პრინციპები. მათ შორის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით დადგენილი პრინციპი, რომლის მიხედვით 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 დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე ზ---დ ფ-----ი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა ადმინისტრაციის ინიციატივით, შკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე - დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის მოტივით მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. ასევე დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ შპს „გ-----ას“ ზ---დ ფ-----ის ინფორმირება შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ არ მოუხდენია და თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ინფორმაცია ზ---დ ფ-----ს მიეწოდა შესაბამისი ბრძანების გამოცემის შემდეგ.

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ ზ---დ ფ-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შკ-ის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით და არა ამავე კოდექსის მე-9 მუხლის მესამე პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევა, რაც სამართლებრივი შედეგის თვალსაზრისით გულისხმობს ადმინისტრაციის ვალდებულებას გადაუხადოს დასაქმებულს კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

სასამართლო, ბუნებრივია, ითვალისწინებს და ეთანხმება კიდევ მოპასუხე მხარის მიერ განვითარებულ მსჯელობას, რომლის მიხედვითაც საგამოცდო ვადით დასაქმებული პირებთან მიმართებით საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილია შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების განსხვავებული რეჟიმი. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილია, რომ შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

ამავე მუხლის მესამე პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს უფლება აქვს,

გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით კი, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის დანაწესთან მიმართებით სასამართლო აღნიშნავს, რომ ამ ნორმით დადგენილია საგამოცდო ვადით დასაქმებულ პირთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამოუკიდებელი საფუძველი, რომელიც ემსახურება მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვას, იმ თვალსაზრისით, რომ დამსაქმებელს არ შეუქმნას დამატებითი ბარიერი იმ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, რომელიც სამუშაოზე მიღებულია იმთავითვე იმ ვარაუდით, რომ შესწავლილი იქნეს შესასრულებელ სამუშაოსთან ამ პირის შესაბამისობა. საგამოცდო ვადით დასაქმებული პირის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, ბუნებრივია, შეიძლება გახდეს ამ პირთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, მაგრამ განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან ზ---დ ფ-----ის მიმართ სამუშაოდან დათხოვნის ბრძანება არ შეიცავს რაიმე მითითებას მე-9 მუხლის დანაწესთან მიმართებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ამ ნორმის დანაწესი არ გამხდარა ზ---დ ფ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტს საფუძველი, რის გამოც განსახილველი შემთხვევის მიმართ უნდა გავრცელდეს არა შკ-ის მე-9 მუხლის, არამედ შკ-ის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილის დანაწესი.

სასამართლო, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში 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.

დადგენილია, რომ ზ---დ ფ-----ის შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება

შეადგენდა 1875 ლარს, შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე პუნქტით გათვალისწინებული კომპენსაცია (არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით) შეადგენს 3750 ლარს, რომლის ანაზღაურება ზ---დ ფ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს შპს „გ-----ას“.

7. გადაწყვეტილების აღსრულების წესი

მოსარჩელემ იშუამდგომლა მიღებული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის თაობაზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“, „დ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების თანახმად, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები: მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ და უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ; ასევე ყველა სხვა საქმეზე, თუ განსაკუთრებულ გარემოებათა გამო გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნებამ შეიძლება გადამხდევინებელს მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენოს, ან თუ გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება.

მითითებული ნორმის ანალიზი ცხადყოფს, რომ სასამართლო უფლებამოსილია მიღებული გადაწყვეტილება მიაქციოს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად, არა თავისი ინიციატივით, არამედ მხარის თხოვნით. ამასთან, უნდა არსებობდეს მხარის მნიშვნელოვანი ინტერესი კანონიერ ძალაში შესვლამდე სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულებისადმი. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მართალია მოითხოვა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა, მაგრამ მისი გამოყენების აუცილებლობა ან მიზანშეწონილობა არ დაუსაბუთებია, ასევე არ მიუთითებია ამ საპროცესო ინსტიტუტის გამოყენებისადმი მხარის რაიმე ინტერესზე. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

8. საპროცესო ხარჯები

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. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, 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. ხოლო ამავე კოდექსის 39-ე მუხლისმე-2 ნაწილის თანახმად, მაგისტრატი მოსამართლის განსჯად საქმეზე სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა ყველა ინსტანციის სასამართლოში შეადგენს ამ მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილი ოდენობის ნახევარს.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. სარჩელის მოთხოვნა შპს „გ-----ას“ მიმართ კმაყოფილდება, რის გამოც სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოპასუხეს დავის საგნის ღირებულების 3%-ის ($3750 \times 3 : 100 = 112.50$) განახევრებული ოდენობით, რაც შეადგენს 56.25 ლარს ($112.50 : 2 = 56.25$).

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹, 364 -367-ე, 369-ე მუხლებითა და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. დაკმაყოფილდეს ზ---დ ფ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „გ-----ას“ მიმართ.
2. შპს „გ-----ას“ ზ---დ ფ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 3750.00 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).
3. შპს „გ-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 56.25 ლარის ოდენობით.
4. არ დაკმაყოფილდეს ზ---დ ფ-----ის მოთხოვნა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის ნაწილში.
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ქ. ბათუმი, ზუბალაშვილის ქ. №30) მეშვეობით.
6. 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ქ. ბათუმი, ზუბალაშვილის ქ. №30) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ინდირა მაშანეიშვილი