



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

10 ივნისი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი

მოსარჩელე - თ----- კ-----

წარმომადგენელი - მ----- კ-----, ა-- ქ-----

მოპასუხე - შპს „მ---- ე---- კ-----“

წარმომადგენელი - გ----- კ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

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 მოპასუხე ორგანიზაციის 2019 წლის 31 იანვრის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნაწილში;

1.2. სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის სანაცვლოდ, მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის - 4 200 ლარის ანაზღაურება.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

თ----- კ----- (შემდგომში მოსარჩელე) შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო შპს „მ---- ე---- კ-----“-ში (შემდგომში მოპასუხე) ქ-----ც----- ო----- პოზიციაზე. მოსარჩელე სამსაუბრიდან გათავისუფლდა 2019 წლის 31 იანვრის ბრძანების საფუძველზე. ბრძანების თანახმად კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაცია შეეხო ქ-----ც----- დეპარტამენტსაც და 30

საშტატო ერთეულიდან გაუქმდა 6 საშტატო ერთეული. ბრძანება არ შეიცავს დასაბუთებას, რა კრიტერიუმებით მოხდა კომპანიის მიერ 6 თანამშრომლის, მათ შორის, მოსარჩელის გათავისუფლება და 24 თანამშრომლის დატოვება. მოპასუხეს ასევე არ დაუსაბუთებია მასშტაბური რეორგანიზაციის პირობებში რატომ განხორციელდა მხოლოდ 6 საშტატო ერთეულის გაუქმება. მოპასუხის წერილობითი დასაბუთების თანახმად, მოსარჩელის სამსაუხიდან გათავისუფლება გამოწვეული იყო მისი მუშაობის დაბალი ხარისხით, რაც უსაფუძვლოა.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგინა მოთხოვნის შემადგერხებელი შესაგებელი, რომლითაც დაეთანხმა მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს, მაგრამ მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზე. მოპასუხის განმარტებით, მოპასუხემ გათავისუფლების თაობაზე წერილობითი დასაბუთება მიიღო 2019 წლის 20 თებერვალს სარჩელი კი წარმოდგენილია 2019 წლის 03 აპრილს - ბრძანების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადის გასვლის შემდეგ.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 01 აგვისტოს მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დაინიშნა ქ----- ც----- ო----- თანამდებობაზე და განესაზღვრა ყოველთვიური ხელზე ასაღები შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) 600 ლარი.

ხელშეკრულების 6.2 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა ერთი წლის ვადით საიდანაც 5 თვე წარმოადგენდა გამოსაცდელ ვადას. ამავე ხელშეკრულების 6.3 პუნქტით კი განისაზღვრა, რომ გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შემთხვევაში, თუ ერთ-ერთი მხარე ამ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე მაინც წერილობით არ აცნობებს მეორე მხარეს ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, მისი მოქმედების ვადა ავტომატურად გაგრძელდება კიდევ ერთი წლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ.22-27);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხის 2019 წლის 31 იანვრის ბრძანების თანახმად, 2019 წლის 01 თებერვლიდან კომპანიაში დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებების მასშტაბური პროცესი (რეორგანიზაცია) შემდეგი მიზნების მისაღწევად: 1) განხორციელდეს კომპანიაში არსებული დეპარტამენტებისა და განყოფილებებისა და განყოფილებების გარდაქმნა/გადაკეთება, კომპანიის თანამშრომელთათვის უფლება-მოვალეობების განსაზღვრა და მათი

ფორმალიზება; 2) განხორციელდეს კომპანიის ხარჯებისა და საშტატო ერთეულების ოპტიმიზაცია.

აღნიშნული ბრძანების თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, კომპანიის ქ----ც-----
- დეპარტამენტში გაუქმდა ო----- 6 საშტატო ერთეული და რეორგანიზაციის შედეგად ქ----ც----- დეპარტამენტი განისაზღვრა 24 საშტატო ერთეული.

აღნიშნული ბრძანების თანახმად ასევე განისაზღვრა, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის გამო, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერობა შეწყდებოდა 2019 წლის 04 თებერვლიდან. ამავე ბრძანებით განისაზღვრა კომპანიის ვალდებულება რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებული პირებისათვის ორი თვის კომპენსაციის გადახდის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება, დანართი #1(ს.ფ.28-31);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძველზე, 2019 წლის 19 თებერვალს მოპასუხემ მოსარჩელეს გადასცა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ წერილობითი დასაბუთება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ს.ფ.32-33);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, მოპასუხეს მოსარჩელისთვის ანაზღაურებული აქვს კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ს.ფ.32-33);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. სასარჩელო მოთხოვნა არ არის ხანდაზმული.

დადგენილია, რომ 2019 წლის 19 თებერვალს მოპასუხემ მოსარჩელეს გადასცა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ წერილობითი დასაბუთება. მოსარჩელის მიერ ანალოგიური მოთხოვნებით სარჩელი წარმოდგენილია 2019 წლის 12 მარტს. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22 მარტის განჩინებით, მოსარჩელეს უარი ეთქვა

სარჩელის განსახილველად მიღებაზე.

შრომით დაკვებში ხანდაზმულობის საკითხზე მყარადაა დადგენილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა. სასამართლო ხანდაზმულობის ვადის ათვლის საკითხთან მიმართებით იზიარებს საკასაციო სასამართლოს განმარტებას (იხ. სუსგ, საქმე Nას-1210-2018) და მიუთითებს, რომ ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულის ჩაბარების დღიდან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, უსაფუძვლოა მოპასუხის მითითება სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება, თუ უფლებამოსილი პირი შეიტანს სარჩელს მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით ვერ დადასტურდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 37-ე, 38-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 დამსაქმებლისთვის 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 შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“ (გადაწყვეტილება №2/4-24; 28.02.1997), ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება №2/2-389; 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება №2/2-389; 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.

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.

გასათვალისწინებელია, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი 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 არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება.

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.

წარმოდგენილი სარჩელით მოსარჩელის მიერ სადავოდაა გამხდარი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მართლზომიერება. დამსაქმებლის ნება ემყარება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სასამართლო მიუთითებს, რომ რეორგანიზაცია საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარად გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლებოდა კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება. ამასთან, მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს და მხოლოდ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისგან არ ათავისუფლებს, მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

ამასთან, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების დასადგენად, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. განსახილველ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელს მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებს წარმოადგენს რეორგანიზაციის აუცილებლობის, თავად რეორგანიზაციის დებულებით გათვალისწინებული წესების დაცვის და ამ რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლიანობის

ფაქტის მტკიცება. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული (იხ. სუსგ-ები: №ას-646-612-2015, 23.08.2015წ.)

დამსაქმებელზე არსებული მტკიცების ტვირთის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის; ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით (იხ. სუსგ, საქმე №ას-1329-2018).

სასამართლო მიუთითებს, რომ რეორგანიზაცია საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარად გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლებოდა კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება. ამასთან, მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს და მხოლოდ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისგან არ ათავისუფლებს, მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებში წარმოდგენილია ბრძანება მოპასუხე ორგანიზაციის რეორგანიზაციის შესახებ, ამავე ბრძანებით განსაზღვრულია გარკვეული საშტატო ერთეულების და ამავე საშტატო ერთეულებზე მომუშავე დამსაქმებლებიდან კონკრეტულად განსაზღვრულ

პირებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება მხოლოდ რეორგანიზაციის შედეგი და არა მისი პროცესი. მოპასუხემ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების საპირისპიროდ (ს.ფ. 62-72), მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა ვერც საწარმოში შექმნილი სიტუაციიდან გამომდინარე რეორგანიზაციის აუცილებლობა და ვერც მის ფარგლებში გარკვეული ოდენობით საშტატო ერთეულის შემცირების აუცილებლობა.

მოპასუხემ ასევე ვერ დაადასტურა რამ განაპირობა ან/და რა კრიტერიუმებით იხელმძღვანელა დამსაქმებელმა რეორგანიზაციის შემდეგ გარკვეულ თანამშრომლებთან (მათ შორის მოსარჩელესთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის და გარკვეულ თანამშრომლებთან ურთიერთობის გაგრძელების საკითხზე გადაწყვეტილების მიღებისას. მის მიერ ასევე არ არის მითითებული და დასაბუთებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობით განმარტებაში (ს.ფ. 33) მითითებული გარემოებები მოსარჩელის პიროვნულ თვისებებსა და გარკვეული სტატისტიკური მონაცემების შესახებ.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქმის მასალებით არ დასტურდება მოპასუხე რეორგანიზაციის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლობიერება, რაც თავის მხრივ, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად შეიძლება მიჩნეულიყო. მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერი საფუძვლის დაუდასტურებლობა კი თავისთავად განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების არამართლობიერად მიჩნევას და მის ბათილად ცნობას.

6.2. 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა, დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების (კონკრეტულ შემთხვევაში – ბრძანების) ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულმა მიიღოს კომპენსაცია, უნდა დადგინდეს, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება

არამართლობიერად შეწყდა, რაც განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია.

მოსარჩელე სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის მიღების ნაცვლად მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობიდან გამომდინარე მიზანშეწონილად მიიჩნევს მოპასუხისთვის კომპენსაციის დაკისრებას 7 თვის განმავლობაში მისაღები ყოველთვიური ხელფასის ჯამური ოდენობით.

სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას (იხ. სუსგ №ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.). შესაბამისად, კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრა ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. ერთი რამ ცხადია, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში.

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარეობს, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე 6 თვით ადრე. ამასთან, უდავოა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის ანაზღაურებულია 2 თვის კომპენსაცია. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოსარჩელის მიერ მითითებული ოდენობის ნაცვლად, მოპასუხეს კომპენსაციის სახით დაეკისროს 4 თვის ჯამური სახელფასო ანაზღაურება - 2 400 ლარის ოდენობით.

7. 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 სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნასთან მიმართებით მოსარჩელის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი (ს.ფ.35). შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება.

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 ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის სახით ასანაზღაურებლად დაკისრებული თანხის 3%, რაც შეადგენს 72 ლარს.

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. თ----- კ----- სარჩელი შპს „მ---- ე----- კ-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „მ---- ე----- კ-----“-ს 2019 წლის 31 იანვრის ბრძანება მოსარჩელე თ----- კ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნაწილში;

1.2. სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის სანაცვლოდ, მოპასუხე შპს „მ---- ე----- კ-----“-ს დაეკისროს მოსარჩელე თ----- კ----- სასარგებლოდ კომპენსაციის - 2 400 ლარის გადახდა;

2. შპს „მ---- ე----- კ-----“-ს მოსარჩელე თ----- კ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

4. შპს „მ---- ე----- კ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 72 ლარის გადახდა;

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს 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 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