



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

03.07. 2019 წ

ქ.სიღნაღი

სიღნაღის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე: პაატა ნოზაძე
სხდომის მდივანი: ნანა გოშნიაშვილი,
ნათია გოჩიტაშვილი;

მოსარჩელე - მა-----ი;

მოსარჩელის წარმომადგენელი: სო-----ი;

მოპასუხე - შპს „ T----- ”, (ს/ნ:4-----);

მოპასუხის წარმომადგენლები: გუ-----ი;

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება, ხელფასის დაყოვნების გამო პირგასამტეხლოს დაკისრება, გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია;

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი - შპს „ T----- ”-ის 2017 წლის 16 მაისის N4 ბრძანება მა-----ის ბუღალტრის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და იგი აღდგენილ იქნეს ბუღალტრის თანამდებობაზე.

1.2. მოპასუხე შპს „ T----- ”-ის მოსარჩელე მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2017 წლის 16 მაისიდან ყოველთვიურად 500 (ხუთასი) ლარის (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) ოდენობით, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.3. მოპასუხე შპს „ T----- ”-ის მოსარჩელე მა-----ის

სასარგებლოდ დაეკისროს ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ი გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.4. მოპასუხე შპს „T-----“-ს მოსარჩელე მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია 500 (ხუთასი) ლარის ოდენობით.

1.5. მოპასუხე შპს „T-----“-ს მოსარჩელე მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სასამართლო ხარჯების ანაზღაურება. კერძოდ, წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 (ასი) ლარი, საადვოკატო მომსახურების თანხა 800 (რვაასი) ლარი, მინდობილობის გაფორმების საფასური 13 ლარი და 80 თეთრი.

სარჩელის დასაბუთება

მოსარჩელის წარმომადგენელმა სო-----მა მხარი დაუჭირა სასარჩელო მოთხოვნას და განმარტა, რომ მა-----ი 2013 წლის თებერვლის თვიდან 2017 წლის მაისამდე მუშაობდა შპს „T-----“-ში ბუღალტრის პოზიციაზე. იგი წლების განმავლობაში კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, არასდროს ქონია მიღებული შენიშვნა ან საყვედური სამსახურთან დაკავშირებით. 2017 წლის მაისში მოსარჩელისათვის ცნობილი გახდა, რომ მას შეუწყვიტეს შრომითი ხელშეკრულება, რადგან, როგორც მას აუხსნეს, კომპანიაში არსებობდა ფინანსური კრიზისი. 2017 წლის 16 მაისის გათავისუფლების ბრძანება N4-ში ასევე მითითებულია, რომ კომპანიის ბუღალტერიის წარმოება მოხდებოდა უნიფიცირებულად ქ. თბილისში მდებარე კომპანიის სათაო ოფისიდან და აღნიშნულ ოფისში მომუშავე ბუღალტრის მეშვეობით. რამდენიმე დღეში კომპანიამ გამოაცხადა რამდენიმე ვაკანსია, მათ შორის ბუღალტრის პოზიციაზე, რაც ნათელს ხდის იმ ფაქტს, რომ ბრძანება N4-ში მითითებული გარემოებები სინამდვილეს არ შეესაბამებოდა. 2017 წლის 22 მაისს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა კომპანიას და მოითხოვა განემარტათ მისთვის, თუ რის საფუძველზე მოხდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება, ასევე მოსარჩელემ კვლავ შეახსენა დირექტორს, რომ იგი იმყოფებოდა ორსულად და გამოცემული ბრძანებით ირღვეოდა მისი შრომითი უფლებები. 2017 წლის 24 მაისს შპს „T-----“-ს დირექტორმა მოითხოვა მა-----ს წარედგინა ცნობა მისი ორსულობის შესახებ. 2017 წლის 29 მაისს მოსარჩელემ წარადგინა კომპანიის მიერ მოთხოვნილი ორსულობის დამადასტურებელი დოკუმენტი სამედიცინო ცენტრი „ჩაჩავას კლინიკიდან“ და კიდევ ერთხელ შეახსენათ, რომ იგი იმყოფებოდა ორსულად და დაუშვებელი იყო მისი გათავისუფლება.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ბრძანება №4 მისი ბუღალტერიის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა, რადგან შპს „T-----“-ი მუშაობდა ჩვეულ რეჟიმში, მისი ფინანსური მდგომარეობა პირიქით

გაუმჯობესდა და ადგილი არ ქონდა რაიმე ისეთ ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს გახდიდა სამუშაო პერსონალის შემცირება. მოსარჩელის მითითებით, სამუშაოდან გათავისუფლების ნამდვილი მიზეზი იყო მისი ორსულობა, რაც დამსაქმებელისათვის წინასწარ იყო ცნობილი და ამის შესახებ მან ზეპირი ფორმით უთხრა. 2015 წლიდან მას ორი ბავშვი შეეძინა ამ კომპანიაში მუშაობის პერიოდში და გათავისუფლების ბრძანების გამოცემის დროს მესამე ბავშვზე იყო ორსულად, რაც მოსარჩელის აზრით, დამსაქმებელისათვის მიუღებელი აღმოჩნდა. გარდა ამისა გათავისუფლების მიზეზი ასევე შეიძლება კავშირში ყოფილიყო მანამდე მისი მეუღლის გათავისუფლებასთან, რომელიც ასევე მუშაობდა ამავე ფირმაში.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე მხარემ წარმოდგენილი შესაგებელით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნო და განმარტა, რომ მა-----ის გათავისუფლების ბრძანება არის კანონის მოთხოვნებთან შესაბამისი, რის გამოც არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი. მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი იყო კომპანიაში წარმოშობილი ეკონომიკური სირთულეები, რის გამოც კომპანიამ მოახდინა სამუშაო ძალის ოპტიმიზაცია (შემცირება) და ბუღალტერიის წარმოება დაიწყო უნიფიცირებულად - ქ. თბილისში მდებარე კომპანიის სათაო ოფისიდან და სათაო ოფისში მომუშავე ბუღალტრის მეშვეობით. 2017 წლის 16 მაისის N4 ბრძანებით, მოსარჩელეს აღნიშნული საფუძველი განემარტა და ასევე ბრძანებაში პირდაპირ არის მითითება კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტზე. 2017 წლის 16 მაისის N4 ბრძანების მე-3 პუნქტში მითითებულია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდებოდა 2017 წლის 22 მაისიდან, რაც იმას ნიშნავს, რომ მოსარჩელე 5 დღით ადრე იქნა გაფრთხილებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე. შესაბამისად, მოპასუხემ დაიცვა კანონით დადგენილი 3 დღიანი ვადა. ამასთან, რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია ბრძანების მე-3 პუნქტში მითითებულია, რომ მოსარჩელეს ეძლევა კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ მოპასუხემ მოსარჩელის ორსულობის შესახებ პირველად გაიგო 2017 წლის 22 მაისს, როდესაც მოსარჩელემ წერილში მიუთითა, რომ ორსულად იყო. როდესაც მოსარჩელე მხარე მიუთითებს, რომ მოპასუხემ იცოდა 2017 წლის 22 მაისამდე ორსულობის ფაქტის შესახებ, სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს ასეთი ფაქტი. მოსარჩელე კი, ვერ ამტკიცებს ასეთი ფაქტის მოპასუხის მიერ ცოდნას, რადგან რეალურად მოპასუხეს არანაირი ინფორმაცია არ ჰქონია. ამასთან, მოპასუხე მხარეს მიაჩნია, რომ სარჩელი არის ხანდაზმული, რადგან მოსარჩელე მხარემ დაარღვია სასამართლოში მიმართვის ერთთვიანი ვადა, ამავე დროს სარჩელი არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

მოპასუხის წარმომადგენელმა ასევე განმარტა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ მოსარჩელემ მიიღო კანონით გათვალისწინებული ორი თვის კომპენსაცია და სარჩელის შეტანის შემდეგ მორიგების პირობად მოსარჩელეს შესთავაზეს დამატებითი კომპენსაცია 6500 (ექვსი ათას ხუთასი) ლარის ფარგლებში, რაზეც მოსარჩელე არ დათანხმდა.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. მოსარჩელე მა-----ი 2013 წლის თებერვლის თვიდან 2017 წლის მაისამდე მუშაობდა შპს „ T-----“-ში ბუღალტრის პოზიციაზე. მისი სამუშაო ადგილი მდებარეობდა საგარეჯოს რაიონის სოფელ იორმულანლოში. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულებით ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება (ხელზე მისაღები) შეადგენდა 500 ლარს. შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში 2013 წლის თებერვლიდან - 2017 წლის 16 მაისამდე მოსარჩელე თავის შრომით ვალდებულებებს ასრულებდა კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად და რაიმე სახის დისციპლინარული სახდელი მის მიმართ არ გამოყენებულა.

2015 წლიდან მას ორი ბავშვი შეეძინა შპს „ T-----“-ში მუშაობის პერიოდში და 2017 წლის 16 მაისის N4 (გათავისუფლების შესახებ) ბრძანების გამოცემის დროისათვის მესამე ბავშვზე იყო ორსულად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელფასის ჩარიცხვის ამონაწერი ბანკიდან 2013 წლიდან - 2017 წლის მაისამდე;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- სამედიცინო ცნობა;

3.2. 2017 წლის მაისის დასაწყისში მოსარჩელეს შეეზღუდა სამსახურში შესვლის და მასზე დაკისრებული მოვალეობის შესრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ელექტრონული ფოსტის მიმოწერა;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.3. კომპანიის დირექტორის 2017 წლის 16 მაისის N4 ბრძანებით მა-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და მას 2017 წლის 19 სექტემბერს ჩაბარდა შპს „ T-----“-ის დირექტორის 2017 წლის 16 მაისის N4 ბრძანება მისი ბუღალტრის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, რომელშიც წერია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ მოპასუხემ მოსარჩელეს გადაუხდია

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილი ორ თვის ხელფასი კომპენსაციის სახით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 16 მაისის N4 ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.4. 2017 წლის 22 მაისს მოსარჩელემ წერილით მიმართა შპს „T-----“-ის დირექტორს და მოითხოვა განმარტება, თუ რა მიზეზის გამო იქნა გამოცემული ბრძანება და რის საფუძველზე. ამავე წერილში მოსარჩელემ კვლავ მიუთითა, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება არ შეიძლება, რადგან იმყოფებოდა ორსულად. 2017 წლის 26 მაისს მოსარჩელემ მიიღო შპს „T-----“-ის დირექტორს წერილობითი პასუხი, რომელშიც დამსაქმებელი გათავისუფლების მიზეზად მიუთითებს რთულ ეკონომიურ გარემოებებს, რის გამოც კომპანია ახდენს სამუშაო ძალის ოპტიმიზაციას (შემცირებას). დამსაქმებელი წერს, რომ მისთვის ცნობილი არ იყო მოსარჩელის ორსულობის ფაქტი და ითხოვა ორსულობის შესახებ ცნობის წარდგენა, რათა გათავისუფლების საკითხზე მიღებული იქნეს საბოლოო გადაწყვეტილება.

2017 წლის 26 მაისს მა-----მა შპს „T-----“-ის ოფისში წარადგინა კომპანიის მიერ მოთხოვნილი ორსულობის დამადასტურებელი დოკუმენტი სამედიცინო ცენტრი „ჩაჩავას კლინიკიდან“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ცნობა „ჩაჩავას კლინიკიდან“;

3.5. სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლების ბრძანების გამოცემის მომენტისათვის იყო ორსულად და ეს ფაქტი დამსაქმებელისათვის ცნობილი იყო, რაც სავარაუდოთ მისი გათავისუფლების მიზეზი გახდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა განმარტებები;

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 ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი, მე-4 და 24-ე მუხლები; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია და სხვა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - 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. მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო ასევე მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ “. აღნიშნული დოკუმენტის 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 სამართალ ურთიერთობისათვის 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 შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული,

წარმეული 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.

საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობები.

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 საფუძველით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

მოპასუხე მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველად ბრძანებაში მიუთითებს კომპანიაში არსებულ რთულ ეკონომიკურ გარემოებებს, რაც აუცილებელს ხდის შტატების შემცირებას. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომით სამართლებრივ დავაში. განსახილველ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელს მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებს წარმოადგენს ეკონომიკური გარემოებების გამო მოსარჩელის სამსახურიდან

გათავისუფლების საფუძვლიანობის ფაქტის მტკიცება. შრომით სამართლებრივი 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 (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).

განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით არ დასტურდება ის გარემოება, რომ საწარმოში შექმნილი მდგომარეობიდან გამომდინარე, აუცილებლობას წარმოადგენდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კომპანიის რთული ფინანსური მდგომარეობიდან გამომდინარე. უფრო მეტიც, სასამართლოზე დადგენილი იქნა, რომ ბუღალტერის შტატის შემცირებას რეალურად ადგილი არ ქონია. მოსარჩელის გათავისუფლების შემდეგ კომპანიამ გამოაცხადა კონკურსი ბუღალტერის ვაკანტურ თანამდებობაზე. ამავე დროს კომპანიამ არ შესთავაზე მოსარჩელეს სხვა თანამდებობაზე გადასვლა. ამრიგად, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ისეთ ფინანსურ სირთულეებს, რაც აუცილებელს ხდიდა მოსარჩელის გათავისუფლების აუცილებლობას ადგილი არ ქონია და ადგილი ქონდა თვალთმაქცურ რეორგანიზაციას არასასურველი დაქირავებული პირის თავიდან მოშორების მიზნით.

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე გათავისუფლების ბრძანების გამოცემის მომენტისათვის იყო ორსულად და ეს ფაქტი დამსაქმებლისათვის ცნობილი იყო, რაც სავარაუდოთ მისი გათავისუფლების მიზეზი გახდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტი ადგენს, რომ დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში.

6.2. სასამართლო არ იზიარებს მოპასუხის წარმომადგენლის მითითებას სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, შემდეგი გარემოებების გამო: საქმის მასალებით დადგენილია, რომ გათავისუფლების ბრძანების გამოცემის შემდეგ 2017 წლის 26 მაისს მოსარჩელემ მიიღო შპს „T-----“-ის დირექტორის ტა-----ს წერილობითი პასუხი, რომელშიც დამსაქმებული წერს, რომ მისთვის ცნობილი არ იყო მოსარჩელის ორსულობის ფაქტი და ითხოვს ორსულობის შესახებ ცნობის წარდგენას, რათა გათავისუფლების საკითხზე მიღებული იქნეს საბოლოო გადაწყვეტილება. 2017 წლის 26 მაისს მა-----მა შპს „T-----“-ს ოფისში წარადგინა კომპანიის მიერ მოთხოვნილი ორსულობის დამადასტურებელი დოკუმენტი სამედიცინო ცენტრი „ჩაჩავას კლინიკიდან“. კომპანიის დირექტორის წერილის შინაარსი აჩენს მოლოდინს, რომ დამსაქმებელს არა აქვს მიღებული საბოლოო გადაწყვეტილება მისი გათავისუფლების თაობაზე და წარდგენილი ცნობის მერე იგი კვლავ გააგრძელებს საქმიანობას ამ კომპანიაში. ამრიგად, მოპასუხის მითითება სარჩელის ხანდაზმულობაზე საფუძველს მოკლებულია.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლო ითვალისწინებს მხარეთა ურთიერთდამოკიდებულებას, შრომითი საქმიანობის გაგრძელების შესაძლებლობას და სხვა გარემოებებს და მიაჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შედეგად დასაქმებულის დარღვეული უფლებების აღდგენა უნდა მოხდეს არა სამუშაოზე აღდგენით, არამედ ფულადი კომპენსაციის მოპასუხეზე დაკისრებით, რადგან მხარეთა შორის ურთიერთობები იმდენად დაძაბულია, რომ შეუძლებელია მოსარჩელის საქმიანობის გაგრძელება ამ კომპანიაში. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს უნდა მიეცეს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის კომპენსაცია, რომლის გონივრულ ოდენობა, ხელფასის ოდენობის და უკვე გაცემული ორი თვის ხელფასის კომპენსაციის და სხვა გარემოებების გათვალისწინებით, შეადგენს 11 000 (თერთმეტი ათას) ლარს განაცდური ორი წლის გაანგარიშებით. აქედან გამომდინარე, სხვა

მოთხოვნებზე (სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება, ხელფასის დაყოვნების გამო პირგასამტეხლოს დაკისრება, გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია) უნდა ეთქვას უარი.

7. საპროცესო ხარჯები

მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ წინასწარ გადახდილი აქვს 100 ლარი ბაჟის სახით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1 ნაწილის და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ ბაჟის - 100 ლარის გადახდა და საადვოკატო მომსახურების საფასურის ანაზღაურება 400 ლარის ოდენობით და მოსარჩელის მიერ სხვა გაწეული ხარჯები.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 102-ე, 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელე მა-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ T----- ”- ს 2017 წლის 16 მაისის № 4 ბრძანება (მა-----ის ბუღალტრის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ).

1.2. მოპასუხე შპს „ T----- ”- ს მოსარჩელე მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 11 000 (თერთმეტი ათასი) ლარის გადახდა.

1.3. სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

2. მოპასუხე შპს „ T----- ”- ს მოსარჩელე მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სასამართლო ხარჯების ანაზღაურება, კერძოდ დაეკისროს წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის თანხა 100 (ასი) ლარი, საადვოკატო მომსახურების თანხა 400 (ოთხასი) ლარი, მინდობილობის გაფორმების საფასური 13 (ცამეტი) ლარი და 80 თეთრი.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს დასაბუთებული

გადაწყვეტილების მხარეთათვის გადაცემიდან 14 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოში (მდებარე ქ. თბილისი 0159, გრიგოლ რობაქიძის გამზირი, №7ა) სიღნაღის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით (მდებარე ქ. სიღნაღი, ცოტნე დადიანის ქ. №15) სააპელაციო საჩივრის შემოტანის გზით გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტის წესების დაცვით.

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

მოსამართლე:

პაატა ნოზაძე