



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

01 ივლისი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი

მოსარჩელე - ირ----ი ძო-----ე
წარმომადგენელი - ან-----ი

მოპასუხე - შპს „სე-----თ“
წარმომადგენელი - ნი-----ზ ბე-----ი, ერ----ე პა-----ი

დავის საგანი - დამსაქმებლის ნების გამოვლენის ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის და სახელფასო დავალიანებისანაზღაურება

ა ლ 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 ნება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში ელ-----ს ადმინისტრატორის პოზიციაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2019 წლის 11 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის - 500 ლარის (ხელზე ასაღები) ანაზღაურება;

1.4. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების - 140 ლარის გადახდა.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

2019 წლის 01 იანვარს ირ----ი ძო-----ეს (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) და შპს „სე-----თ“-ს (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით. 2019 წლის 11 მარტს, მოსარჩელეს მოპასუხე კომპანიის დირექტორისგან ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ეცნობა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. 2019 წლის 12 მარტს მოსარჩელემ წერილობითი დასაბუთების გადაცემის შესახებ განცხადებით მიმართა მოპასუხეს. 2019 წლის 18 მარტს მოსარჩელეს მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორისგან კვლავ ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიიღო შეტყობინება, რომლის თანახმადაც კომპანია ფინანსური პრობლემების გამო დროებით წყვეტს საქმიანობას და აღნიშნულმა გამოიწვია მისი გათავისუფლება. ამავე განმარტებასთან ერთად, მოსარჩელემ მიიღო შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. კომპანიის ელ-----დან, ისევე როგორც სოციალური ქსელის გვერდიდან ირკვევა, რომ მოპასუხე კომპანიას არ შეუწყვეტია საქმიანობა და დღემდე აქტიურია.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგინა მოთხოვნის შემაფერხებელი შესაგებელი, რომლითაც დაეთანხმა მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს, თუმცა მიუთითა სარჩელის უსაფუძვლობაზე. მოპასუხის განმარტებით, კომპანია შექმნის დღიდან არსებობდა მისი დირექტორისა და მისი ოჯახის შენატანების მეშვეობით. კომპანია არასდროს გასულა მოგებაზე. შესაბამისად, კომპანიაში შექმნილი ფინანსური მდგომარეობიდან გამომდინარე, კომპანია ვეღარ უზრუნველყოფდა თანამშრომლის ხელფასის გადახდას რის გამოც, 2019 წლის 11 მარტს კომპანია იძულებული გახდა გაეთავისუფლებინა დაკავებული პოზიციიდან მოსარჩელე. მოპასუხის განმარტებით, შექმნილი ფინანსური მდგომარეობიდან გამომდინარე, კომპანიაში უახლოეს მომავალში იგეგმება ლიკვიდაციის პროცესი. სასამართლო სხდომაზე დაზუსტებული პოზიციით, მოპასუხემ ცნო სასარჩელო მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების - 140 ლარს ანაზღაურების ნაწილში.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2019 წლის 01 იანვარს მხარეთა შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში 2019 წლის 31 დეკემბრამდე დასაქმა კომპანიის ელ-----ს ადმინისტრატორის პოზიციაზე.

ხელშეკრულების მეშვიდე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის ხელზე ასაღები შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 500 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ.16-21);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.2. 2019 წლის 11 მარტს მოსარჩელეს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ეცნობა მოპასუხე კომპანიის ნება მასთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ს.ფ.22);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.3. 2019 წლის 18 მარტს მოსარჩელეს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ეცნობა მოპასუხისგან, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს კომპანიაში შექმნილი ფინანსური პრობლემები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ს.ფ.24);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობიდან გამომდინარე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ეკისრება სახელფასო დავალიანება - 140 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

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

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 31-ე, 34-ე 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს საპროცესო კოდექსის მე-3, 208-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ევროპის სოციალური ქარტიის (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით) პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომის უფლების ეფექტიანი განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ ეფექტიანად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება. მაშასადამე, ქარტია განამტკიცებს დასაქმებულის უფლებას მიიღოს ანაზღაურება შრომითი მოვალეობის შესრულების სანაცვლოდ, რაც უზრუნველყოფილია ეროვნული კანონმდებლობითაც.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ის პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას განარჩევს ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან. უპირველესად, ეს არის ურთიერთობის სუბიექტები: დამსაქმებელი და დასაქმებული, გარდა ამისა, დასაქმებული ეწევა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, ასრულებს დამსაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. ამავე კოდექსის 34-ე მუხლით კი დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღისა.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მხარეები იწყებენ საქმის წარმოებას სასამართლოში ამ კოდექსში ჩამოყალიბებული წესების შესაბამისად, სარჩელის ან განცხადების შეტანის გზით. ისინი განსაზღვრავენ დავის საგანს და თვითონვე იღებენ გადაწყვეტილებას სარჩელის შეტანის შესახებ. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, მხარეებს შეუძლიათ საქმის წარმოება მორიგებით დაამთავრონ, მოსარჩელეს შეუძლია უარი თქვას სარჩელზე, ხოლო მოპასუხეს – ცნოს სარჩელი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დისპოზიციურობის პრინციპის შესაბამისად,

მხარე მისთვის მინიჭებული საპროცესო უფლებათა თავისუფალი განკარგვის შესაძლებლობით სარგებლობს. მოპასუხე მხარის მიერ სარჩელის ცნობა სწორედ აღნიშნული პრინციპის ერთ-ერთი გამოვლინებაა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 208-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სხდომაზე მოპასუხე ცნობს სარჩელს, მოსამართლე გამოიტანს გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ. სასამართლო მიუთითებს, რომ მოპასუხის მიერ სარჩელის ცნობა უფლების განმკარგავი აქტია, რომელიც შეიძლება განხილულ იქნას მხოლოდ მის სამართლებრივ შედეგთან ერთიანობაში, სარჩელის ცნობა შეუქცევადი და მას ამ ნაწილში გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება მოჰყვება შედეგად იმდენად, რამდენადაც სარჩელის ცნობას საფუძვლად ედება პრეზუმფცია, რომ მოპასუხე აღიარებს მის მიმართ წარდგენილ პრეტენზიას და არ აპირებს ამ მოთხოვნისაგან თავდაცვის საპროცესო საშუალების გამოყენებას.

დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობიდან გამომდინარე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ეკისრება სახელფასო დავალიანება - 140 ლარი. მოპასუხემ ცნო აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნა რაც მისი დაკმაყოფილების უპირობო საფუძველს წარმოადგენს.

6.2. უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად განსაზღვრული 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 დატმო 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.

გათვალისწინებელია, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით 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 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. მიუხედავად იმისა, არ არსებობს წერილობითი ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, 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 დამსაქმებლის 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 მოპასუხე მიუთითებს საწარმოს მძიმე ეკონომიკურ პირობებზე, ასევე იმ გარემოებაზე რომ იგეგმება ამ საწარმოს ლიკვიდაციის პროცესის დაწყება. მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არც ბრძანება რეორგანიზაციის შექმნის შესახებ, ან რეორგანიზაციის შედეგად შეცვლილი საშტატო ნუსხა. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, მოპასუხის მიუთითებული გარემოებების დამადასტურებელ სათანადო მტკიცებულებად ვერ განიხილება მოწმის ჩვენება და მოპასუხის მიერ შესაგებელთან ერთად წარმოდგენილი მტკიცებულებები. გარდა აღნიშნულისა, თავად მოწმის ჩვენების სათანადო მტკიცებულებად შეფასების შემთხვევაშიც კი სასამართლოს მოსაზრებით, იგი ჩვენების არა თანმიმდევრული ხასიათიდან გამომდინარე არ წარმოადგენს მოპასუხის მიერ მიუთითებული გარემოების დამადასტურებელ სათანადო მტკიცებულებას. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ მოწმედ დაკითხული პირი სულ სამი თვის განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში, შესაბამისად, ნაკლებად სავარაუდოა იგი ფლობდეს მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის შესახებ სრულ სურათს.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქმის მასალებით არ დასტურდება მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის ფაქტი, შესაბამისად მისი მართლზომიერება, რაც თავის მხრივ, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად შეიძლებოდა მიჩნეულიყო. მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველის დაუდასტურებლობა კი თავისთავად განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების არამართლზომიერად მიჩნევას და მის ბათილად ცნობას.

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.

სასამართლო მიუთითებს, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272)

შესაბამისად, 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.

სასამართლო მიუთითებს, რომ „ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის“ ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლით რეგულირებულია სამართლიანი სასამართლოს კონცეფცია. კონვენციის აღნიშნული დათქმა, ევროსასამართლოს პრეცედენტული პრაქტიკის თანახმად, ექვემდებარება ფართო განმარტებას და არა მხოლოდ საქმის მიუკერძოებელ განხილვას, არამედ სამართლიან გადაწყვეტასაც მოიცავს, რაც თავისთავად მიანიშნებს იმაზე, რომ მართლმსაჯულების განხორციელებას არ უნდა ჰქონდეს ფორმალური ხასიათი, არამედ, სამართალწარმოების მიზანი დარღვეული უფლების ეფექტურ და რეალურ დაცვაზეა ორიენტირებული, რაც ეროვნული სასამართლოს მიერ საკითხის ამომწურავ გადაწყვეტაზე მიანიშნებს და არა ფორმალური ხასიათის სამართალწარმოებაზე, რომელსაც დავის აღმოფხვრა შედეგად არ მოჰყვება. დავის გადაწყვეტისას გასათვალისწინებელია, რომ გადაწყვეტილების აღსრულება მხარისათვის გარანტირებული სამართლიანი სასამართლოს განუყოფელი ნაწილია, ნებისმიერი სასამართლოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილების აღსრულება „სასამართლო პროცესის“ განუყოფელ ნაწილად უნდა განიხილებოდეს ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის მიზნებიდან გამომდინარე (საქმე: Apostol v. Georgia; §37; ასევე, Hornsby v. Greece, §40).

ვინაიდან საქმის მასალებით სადავოა მოპასუხე კომპანიის უნარიანობა სამეწარმეო საქმიანობის განხორციელების კუთხით, გადაწყვეტილების აღსრულების მიმართ მოსარჩელის რეალური ინტერესიდან გამომდინარე, სასამართლო იზიარებს მოპასუხის განმარტებას მიმდინარე პერიოდისათვის მოსარჩელის თანამდებობის გაუქმებისა და ტოლფასი თანამდებობის არ არსებობის შესახებ.

შესაბამისად განსახილველ შემთხვევაში სადავოდ გამხდარი ნების გამოვლენის ბათილად ცნობის მიუხედავად, შეუძლებელია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა, ვინაიდან განხორციელებული ცვლილებების გამო, არც პირვანდელი სახით და არც ფუნქციური შინაარსით აღარ არსებობს მოსარჩელის მიერ ადრე დაკავებული თანამდებობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაცვლად იმსჯელოს მოპასუხისთვის კომპენსაციის დაკისრების საკითხზე.

6.4. 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 მიაღდა. 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).

შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის მიზნით განსაზღვროს მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის გადასახდელი კომპენსაცია გათავისუფლების დღიდან - 2019 წლის 11 მარტიდან **გადაწყვეტილების მიღებამდე (2019 წლის 01 ივლისამდე)** პერიოდისათვის მოსარჩელის მიერ ყოველთვიურად ხელზე ასაღები ხელფასის - 500 ლარის, ჯამში კი 1 833 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 ნების გამოვლენის ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნასთან მიმართებით მოსარჩელის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი (ს.ფ.32). 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 55 ლარს. სახელფასო დავალიანების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის ცნობის ნაწილში კი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 49-ე მუხლის შესაბამისად მოპასუხე თავისუფლდება სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 49-ე, 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. ირ----ი ძო-----ის სარჩელი შპს „სე-----თ“-ის მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „სე-----თ“-ის მიერ გამოვლენილი ნება მოსარჩელე ირ----ი ძო-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;

1.2. სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, შპს „სე-----თ“-ს მოსარჩელე ირ----ი ძო-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის - 1 833 ლარის გადახდა;

1.3. მოპასუხე შპს „სე-----თ“-ს მოსარჩელე ირ----ი ძო-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების - 140 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხე შპს „სე-----თ“-ს მოსარჩელე ირ----ი ძო-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

3. მოპასუხე შპს „სე-----თ“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 55 ლარის გადახდა;

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

დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

5. 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

თამარ ლაკერბაია