



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

15.08.2019 წელი

ქ. ქუთაისი

შესავალი ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე დარინა აბულაძე
სხდომის მდივანი-სოფიო ბრეგვაძე

მოსარჩელე- ნ-----ი;

ადვოკატი- რ-----ა;

მოპასუხე- სს მ-----ი;

წარმომადგენელი-ბ-----ე, გ-----ი;

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს მ-----ის 2019 წლის 04 თებერვლის ბრძანება, ნ-----თან შრომითი ხელშეკრულებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. ნ-----ი აღდგენილი იქნას იმავე (ადმინისტრატორის) ან ტოლფას თანამდებობაზე;

1.3. ნ-----ს აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე 900 ლარის ოდენობით. (იხ. დაზუსტებული მოთხოვნა, 15.07.19წ სხდომის ოქმი)

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: ნ-----ი წლების განმავლობაში მუშაობდა ქ. ქუთაისში, სს მ-----ში, ადმინისტრატორის თანამდებობაზე და მოპასუხესთან იმყოფებოდა გრძელვადიან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში. 2019 წლის 31 იანვარს სამუშაო კომპიუტერი არ ჩაირთო და აღმოჩნდა, რომ იყო დაბლოკილი. აღნიშნულის შესახებ დაუკავშირდა თბილისში, სადაც აცნობეს, რომ ის იყო

გათავისუფლებული სამსახურიდან, თუმცა მიზეზი მისთვის არ აუხსნიათ, თუ რის საფუძველზე გაათავისუფლეს, ასევე აცნობეს, რომ ერთ კვირაში ჩვეულ რეჟიმში გააგრძელებდა მუშაობას, თუმცა აღნიშნული ვადის გასვლის მიუხედავად კვლავ არ ჩაირთო მისი სამუშაო კომპიუტერი. 2019 წლის 11 თებერვალს ნ-----ი იმყოფებოდა ქ. ქთბილისში, სათაო ოფისში, სადაც აცნობეს, რომ მოკლე ხანში გააგრძელებდა მუშაობას, გაეგზავნებოდა ხელშეკრულება, რაზეც მოეწერა ხელი და მისი საკითხიც მოგვარდებოდა, მეორე დღეს გადასცეს ხელშეკრულება, რომელიც ძველი თარიღით იყო შედგენილი და უთხრეს, რომ ამ შეთანხმების შემდეგ მას სხვა ადგილს გამოუძებნიდნენ, ამასთან არ დაეწყო დავა სასამართლოში, თუმცა აღნიშნულ ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერაზე ნ-----მა უარი განაცხადა, რადგან ამ ხელშეკრულებით იგი ეთანხმებოდა მისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. მისთვის ორგანიზაციიდან მიღებული წერილით ირკვევა, რომ ნ-----ი გათავისუფლებულია რეორგანიზაციის საფუძველზე, თუმცა არანაირი პროცედურები აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებლის მიერ განხორციელებული არ ყოფილა. (იხ. სარჩელი).

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ნ-----ს და სს მ-----ს შორის შრომის ხელშეკრულება გაფორმებული იქნა 2017 წლის 01 აგვისტოს, კომპანიაში მუშაობდა 2019 წლის იანვრის თვის ჩათვლით პერიოდში (18 თვე). მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი. კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 31 იანვრის ბრძანება #31-01/19-ის ფარგლებში საშტატო ერთეულების შემცირება, შეეხო კომპანიის ყველა ფილიალის, ყველა დეპარტამენტს. კომპანიაში ადგილი ჰქონდა მასშტაბურ შემცირებას და არა კონკრეტულად მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ნ-----ს განემარტა, რომ იმ ეტაპზე კომპანიაში აღარ არსებობდა/გაუქმდა მისი პოზიცია, მაგრამ თუ კომპანია დაძლევა კრიზის, აღიდგენდა ფინანსურ სტაბილურობას და განაგრძობდა ფუნქციონირებას, საშტატო ერთეულების დამატების/გაზრდის შემთხვევაში მისი კანდიდატურა პირველ რიგში განიხილებოდა ყველა შესაფერის ვაკანსიაზე.

მოპასუხემ აღნიშნა, რომ საფინანსო სექტორში 2018 წლის სექტემბრიდან დადგენილი ახალი რეგულაციების შემდეგ კომპანია დადგა ფინანსური სიძნელეების წინაშე, რამაც კომპანია მიიყვანა რეორგანიზაციის განხორციელების საჭიროებამდე. აღნიშნული ფონი საგრძნობი იყო კომპანიის თითოეული თანამშრომლისათვის, საფინანსო ბაზარზე იკლო სესხების მოთხოვნამ, შესაბამისად კომპანიის მხრიდან კრედიტების გაცემამ, ხოლო ორგანიზაციისათვის სესხის გაცემა საქმიანობის მთავარი და ერთადერთი მიმართულებაა, რომლის გარეშე კომპანია ვერ გააგრძელებს ფუნქციონირებას. (იხ. შესაგებელი).

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 01 აგვისტოს ნ-----ს და შპს მ-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და ნ-----ი დასაქმდა შპს მ-----ში ადმინისტრატორის თანამდებობაზე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 01.08.2017 წ შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. ნ-----ის შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 900 ლარით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 01.08.2017 წ შრომითი ხელშეკრულება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის ხელშეკრულება დადებული იქნა განსაზღვრული ვადით 2017 წლის 01 აგვისტოდან. 1 (ერთი) წლის ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 01.08.2017 წ შრომითი ხელშეკრულება;

3.2.2. სს მ-----ის 2019 წლის 31 იანვრის #31-01/19 ბრძანების თანახმად, 2019 წლის 01 თებერვლიდან კომპანიაში დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებების პროცესი, კომპანიაში არსებული დეპარტამენტებისა და განყოფილებების გარდაქმნა/გადაკეთების, კომპანიის თანამშრომელთათვის უფლება-მოვალეობების განსაზღვრისა და მათი ფორმალიზების, ასევე კომპანიის ხარჯებისა და საშტატო ერთეულების ოპტიმიზაციის მიზნით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2019 წლის 31 იანვრის #31-01/19 ბრძანება
- მოპასუხის ახსნა-განმარტება;

3.2.3. სს მ-----ის 2019 წლის 31 იანვრის #31-01/19 ბრძანებით დადგენილია, რომ კომპანიის დეპარტამენტში განხორციელდა ცვლილებები. გაუქმდა რამდენიმე საშტატო ერთეული, მათ შორის კომპანიის პრობლემური აქტივების მართვის დეპარტამენტში გაუქმდა ადმინისტრატორის 2 საშტატო ერთეული, სადაც დასაქმებული იყო ნ-----ი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2019 წლის 31 იანვრის #31-01/19 ბრძანება;
- დანართი #1;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.4. დადგენილია, რომ სს მ-----ის 2019 წლის 31 იანვრის #31-01/19 ბრძანების შესახებ ნ-----ს ეცნობა 2019 წლის 19 თებერვლის წერილით, აღნიშნული წერილი მოსარჩელეს გაეგზავნა 2019 წლის 20 თებერვალს ელექტრონული ფოსტის მისამართზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-სს მ-----ის 19.02.19წ წერილი.

-ელექტრონული ფოსტის წერილი.

3.2.5. სს მ-----ის საშტატო ნუსხის თანახმად, 2019 წლის იანვრის თვის მდომარეობით კომპანიაში განსაზღვრული იყო 222 საშტატო ერთეული, 2019 წლის თებერვლის მდგომარეობით (რეორგანიზაციის შემდეგ) საშტატო ერთეული განისაზღვრა 181 ერთეულით, ხოლო 2019 წლის ივლისის მდგომარეობით 187 ერთეულით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-საშტატო ნუსხა.

3.2.6. მოსარჩელის მტკიცებით, კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის შემდეგ, სხვადასხვა ქალაქში გაიხსნა რამდენიმე ფილიალი, გაიზარდა თანამშრომელთა რაოდენობა, დაემატა საშტატო ერთეულები, მათ შორის ქუთაისის ფილიალში შეიქმნა სერვისის ადმინისტრატორის საშტატო ერთეული, აღნიშნულ თანამდებობას აქვს იგივე ფუნქციები, რაც გააჩნდა ნ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობას (ადმინისტრატორი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;

-08.04.19წ ბრძანება გორის ფილიალის გახსნის თაობაზე.

-17.05.19წ ბრძანება ზუგდიდის ფილიალის გახსნის თაობაზე.

-ინფორმაცია კონკურისის შესახებ;

3.2.7. მოპასუხე მხარის მტკიცებით, კომპანიაში თანამშრომელთა ფუნქცია მოვალეობები წერილობითი ფორმით გაწერილი არ არის. თუ რა სამუშაო უნდა შეასრულოს თანამშრომელმა, აღნიშნულს ადგენს მისი უშუალო ხელმძღვანელი. შესაბამისად თანამშრომლებისთვის ცნობილია, მათი ფუნქცია მოვალეობები. რაც შეეხება ქუთაისის ფილიალში სერვისის ადმინისტრატორის საშტატო ერთეულს- ეს არის ე.წ. მითერი, რომლის ფუნქციებში შედის კომპანიაში შემოსულ მომხმარებელთან შეხვედრა და რიგის ნომრის გადაცემა, შესაბამის ოფიცერთან გადამისამართება. აღნიშნული თანამდებობა არ წარმოადგენს ნ-----ის მიერ, გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობას, არც ფუნქცია მოვალეობებით და არც შრომის ანაზღაურების თვალსაზრისით. ნ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობაზე (ადმინისტრატორი)

შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 900 ლარს, რაც ბევრად აღემატება სერვისის ადმინისტრატორის თანამდებობაზე განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურებას, რაც ამ უკანასკნელის შემთხვევაში შეადგენს 350 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოპასუხის ახსნა-განმარტება;

3.2.8. დადგენილია, რომ ნ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ პუნქტი. (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას);

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი ადგენს ზემოთხსენებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებულისათვის შეტყობინების გაგზავნის ვალდებულებას, კერძოდ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით 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 მე-2 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით 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.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ნ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას წინ არ უძღვოდა მისი გაფრთხილება, კერძოდ სს მ-----ის 2019 წლის 31 იანვრის #31-01/19 ბრძანება, რომლითაც ნ-----ს 2019 წლის 04 თებერვლიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ნ-----ს გაეგზავნა 2019 წლის 20 თებერვალს ელექტრონული ფოსტის მისამართზე. დამსაქმებელს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით არ გაუფრთხილებია რეორგანიზაციის ან/და მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე, შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ დარღვეული იქნა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილი მოთხოვნა.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

პროცესის მართლზომიერად წარმართვისათვის აუცილებელია, რომ შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტას წინ უძღვოდეს დასაქმებულის გაფრთხილება.

საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული (და შესაბამისად, ევროპის სოციალური ქარტიით განმტკიცებული) გაფრთხილების (შეტყობინების) წესი შეესატყვისება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ILO-ს # 158-ე კონვენციით დადგენილ მიდგომას. N. 158-ე კონვენციის მე-11 მუხლის თანახმად, დასაქმებული, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა წყდება, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს გონივრული ვადის ხანგრძლივობის გაფრთხილების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის მიღების უფლებით. ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის განმარტებით, ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გონივრული ვადით ადრე გაფრთხილების ვალდებულება გამოწვეულია იმით, რომ დასაქმებული დაუყოვნებლივ, გაუფრთხილებლად და მოუმზადებლად არ ჩამოცილდეს სამუშაოდან. გარდა ამისა, დასაქმებულს, რომელსაც სამუშაო ვითარება ეცვლება, უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, მიიღოს ყველა ზომა, რომ ძველი სამუშაოს დატოვებამდე სხვა სამსახური იპოვოს და ახალ სიტუაციასთან ადაპტირება მოახდინოს. აღსანიშნავია, რომ გაფრთხილების პერიოდში შრომის ხელშეკრულება ძალაშია და მხარეები ვალდებული არიან, შეასრულონ მისგან გამომდინარე უფლება-მოვალეობები. გაფრთხილების პერიოდი დასაქმებულისათვის გათავისუფლებით მაქსიმალურად ნაკლები ზიანის მიყენების მიზანს ემსახურება. ამიტომ, ექსპერტთა კომიტეტის მოსაზრებით, გონივრული იქნება, რომ დასაქმებულს გაფრთხილების პერიოდში სამუშაო დღის განმავლობაში ცოტაოდენი თავისუფალი დრო მიეცეს, რათა ახალი სამსახურის მოძებნა შეძლოს.

საქმეში არსებული მტკიცებულებათა ერთობლივი ანალიზის საფუძველზე სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ნ-----ი სს მ-----ში დასაქმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც მხარეებს შორის გაფორმდა 2017 წლის 01 აგვისტოს. ხელშეკრულების 6.2. პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება მოქმედებს 1 წლის ვადით. პირველი 5 თვე წარმოადგენს გამოსაცდელ ვადას. 6.3. პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების 6.2. მუხლით განსაზღვრული 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. 6.4. მუხლის თანახმად, ამ ხელშეკრულების ყოველი მომდევნო გაგრძელება მოხდება ამ ხელშეკრულების 6.3. მუხლით გათვალისწინებული წესით, თუ მხარეები სხვა რამეზე არ შეთანხმდებიან.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ხელშეკრულება ნ-----თან იარსებებდა 2019 წლის 01 აგვისტოს

შემდეგ, იმ შემთხვევაში თუკი დამსაქმებლის მიერ არ მოხდებოდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა და მისი მოქმედების ვადა ავტომატურად გაგრძელდებოდა კიდევ ერთი წლით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი *”affirmanti, non negati, incumbit probatio”*- “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადავოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენციის თანახმად, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, კერძოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნის ნაწილში, ხოლო სამუშაოზე აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს უნდა ეთქვას უარი. მოპასუხე მხარეს უნდა დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 2019 წლის 04 თებერვლიდან (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) 2019 წლის 01 აგვისტომდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიურად ხელფასის 900 ლარის გათვალისწინებით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია; საქართველოს შრომის კოდექსი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ყოველი პირისთვის 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 მიმართა სასამართლოს.

6.2. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (სილიადინი საფრანგეთის წინააღმდეგ CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი

სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

6.3. საქართველოს კონსტიტუციის 26.1. მუხლის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით; საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით;

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

6.4. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა; შრომითი ურთიერთობის მონაწილეებს შეუძლიათ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას შეწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულება.

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში;

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას,

სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების და ამ ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს.

დადგენილია, რომ სს მ-----ის 2019 წლის 31 იანვრის #31-01/19 ბრძანებით, 2019 წლის 04 თებერვლიდან ნ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა„ ქვეპუნქტი- სს მ-----ში განხორციელებული რეორგანიზაცია და კომპანიის საშტატო ერთეულების შემცირება.

სს მ-----ის საშტატო ნუსხის თანახმად, 2019 წლის იანვრის თვის მდომარეობით კომპანიაში განსაზღვრული იყო 222 საშტატო ერთეული, 2019 წლის თებერვლის მდგომარეობით (რეორგანიზაციის შემდეგ) საშტატო ერთეული განისაზღვრა 181 ერთეულით, ხოლო 2019 წლის ივლისის მდგომარეობით 187 ერთეულით.

დადგენილია, რომ დამსაქმებელს ნ-----ი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით არ გაუფრთხილებია რეორგანიზაციის ან/და მოსალოდნელი განთავისუფლების თაობაზე, ნ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას წინ არ უძღვოდა მისი გაფრთხილება. სს მ-----ის 2019 წლის 31 იანვრის #31-01/19 ბრძანება, რომლითაც ნ-----ს 2019 წლის 04 თებერვლიდან შეუწყდა ხელშეკრულება, ნ-----ს გაეგზავნა 2019 წლის 20 თებერვალს ელქტრონული ფოსტის მისამართზე.

მხარეთა შორის 2017 წლის 01 აგვისტოს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილია, რომ: 1). ხელშეკრულება დაიდო საქართველოს შრომის კოდექსის საფუძველზე და წარმოადგენს ვადიან შრომით ხელშეკრულებას. 2). ხელშეკრულება დაიდო განსაზღვრული ვადით 2017 წლის 01 აგვისტოდან. ხელშეკრულების 6.2. პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება მოქმედებს 1 წლის ვადით. პირველი 5 თვე წარმოადგენს გამოსაცდელ ვადას. 6.3. პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების 6.2. მუხლით განსაზღვრული 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. 6.4. მუხლის თანახმად, ამ ხელშეკრულების

ყოველი მომდევნო გაგრძელება მოხდება ამ ხელშეკრულების 6.3. მუხლით გათვალისწინებული წესით, თუ მხარეები სხვა რამეზე არ შეთანხმდებიან.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-**194-185-2016**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ მის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოება სათანადოდ ვერ დაადასტურა და ვერ დაამტკიცა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული პირობების დარღვევით, მოპასუხის მიერ გამოცემული 2019 წლის 31 იანვრის #31-01/19 ბრძანება ნ-----
-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით, რომ არ მომხდარიყო დამსაქმებლის მიერ შრომის ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტა, შრომითი ურთიერთობა იარსებებდა 2019 წლის 01 აგვისტომდე.

6.5. სასამართლო აღნიშნავს, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი სამსახურში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება

დამოკიდებულია მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე.

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 თუ 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).

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ სს მ-----ში ადმინისტრატორის თანამდებობა, რომელზედაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე ნ-----ი გაუქმებულია, აღარ არსებობს, ასევე ქუთაისის ფილიალში არ არსებობს სხვა ვაკანსია.

მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილ პოზიციას (სერვის ცენტრის ადმინისტრატორი) და ადმინისტრატორის პოზიციას შორის ფუნქცია-მოვალეობების თვალსაზრისით მსგავსება (ტოლფასი თანამდებობა) არ იქნა დადასტურებული. ამასთან მოსარჩელის მიერ მითითებული თანამდებობაზე (სერვის ცენტრის ადმინისტრატორი) მესამე პირია დასაქმებული.

ასევე, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ ერთი ადამიანის შრომის უფლების აღდგენით არ შეიძლება სხვების შრომითი უფლებების იგნორირება. მოსარჩელე მხარემ სხვა ტოლფას თანამდებობაზე ვერ მიუთითა, აღნიშნული გარემოების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელე მხარეს ეკისრებოდა.

6.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ნ-----თან გაფორმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებულთან

შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ვადამდე. სამსახურიდან გათავისუფლებამდე არსებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, სარჩელი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო ვინაიდან იძულებით განაცდურის ანაზღაურება (შრომის კოდექსის 32 მუხლის პირველი ნაწილი) წარმოადგენს სამსახურში აღდგენის თანმდევ შედეგს, რაც მოცემულ შემთხვევაში არ გვაქვს სახეზე, ამიტომ ამ ნაწილში არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფლების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წანამძღვრები.

6.7. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ვინაიდან სამუშაოზე აღდგენის საფუძვლები არ არსებობს, გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგი უნდა იყოს არა სამსახურში აღდგენა, არამედ მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 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 ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშვ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას- 931-881-2015., 29.01.2015წ).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იმავე ან ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის, მასზე დათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან არამიზანშეწონილობის პირობებში, სასამართლომ კომპენსაციის საკითხზე უნდა იმსჯელოს.

სასამართლო განმარტავს, რომ სშვ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის

გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, 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 მიაღება. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები).

სასამართლოს მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ნ-----თან გაფორმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მისი ვადის ამოწურვამდე.

გამომდინარე იქიდან, რომ გასაჩივრებული ბრძანება ექვემდებარება ბათილად ცნობას და მოსარჩელის სამუშაოდან ვადაზე ადრე გათავისუფლება მიჩნეული უნდა იქნას უკანონოდ, სადაო ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად სამართლიანი იქნება მოპასუხეს დაეკისროს ნ-----ის სასარგებლოდ 7 (შვიდი) თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია. დადგენილია, რომ ნ-----ის ყოველთვიური ანაზღაურება გათავისუფლებამდე შეადგენდა თვეში 900 ლარს;

ამდენად, კომპენსაციის სახით სს მ-----ს ნ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2019 წლის 04 თებერვლიდან (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე -2019 წლის 01 აგვისტომდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიურად 900 ლარის გადახდა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი 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. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. შესაბამისად, მოპასუხე მხარეს ნ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 162 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა:

1. ნ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს მ-----ის 2019 წლის 31 იანვრის ბრძანება ნ-----ისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნაწილში;

3. სს მ-----ს - ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 2019 წლის 04 თებერვლიდან (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე - 2019 წლის 01 აგვისტომდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური ხელფასის 900 ლარის გათვალისწინებით.
4. ნ-----ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.
5. სს მ-----ს- ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება.
6. სს მ-----ს - სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 162 ლარის გადახდა.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო წესით ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ. №32), მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს (ქ.ქუთაისი, კუპრაძის ქ. №11) მეშვეობით.
8. 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 ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

დარინა აბულაძე