



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

23 სექტემბერი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი

მოსარჩელე - ნ----- კ-----

წარმომადგენელი - მ--- ჩ-----

მოპასუხე - შპს „დ--რ----- ს----- მ-----“

წარმომადგენელი - დ----- ი-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

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 კომპანიის 2018 წლის 17 დეკემბრის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგეს მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში ბ----- პოზიციაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2018 წლის 18 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის სახით 625 ლარის (დასაბეგრი) გადახდა.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

ნ----- კ----- (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) 2018 წლის 01 ივლისიდან დასაქმებულია შპს „დ--რ----- ს----- მ-----“-ში (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) ბ----- პოზიციაზე. ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელის დარიცხული ხელფასი შეადგენდა 625 ლარს. 2018 წლის 17 დეკემბერს მოსარჩელისთვის მოულოდნელად ცნობილი გახდა სამსახურიდან

გათავისუფლების შესახებ, გათავისუფლების საფუძვლებზე მითითების გარეშე. გათავისუფლების შემდეგ დამსაქმებელმა ნაცვლად კუთვნილი ნომბრის და დეკემბრის თვის ჯამური ანაზღაურებისა რაც შეადგენდა დარიცხულ თანხას 855 ლარს, აუნაზღაურა მას მხოლოდ 763 ლარი.

მოსარჩელის განმარტებით, მან 2019 წლის 04 იანვარს განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა გადახდილი თანხების ოდენობის და განთავისუფლების მიზეზის განმარტება. მოპასუხემ მისთვის გაგზავნილ წერილობით მიმართვაში არ შეასრულა გათავისუფლების მიზეზის მითითების ვალდებულება, თუმცა გადაუგზავნა მას სიტყვიერი საყვედურის გამოცხადების შესახებ ბრძანების ასლი, რომელიც თითქოს არსებობდა კომპანიაში მის მიმართ, თუმცა აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელეს არ ჩაბარებია.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე კომპანიაში დასაქმებული იყო გამოსაცდელი ვადით რომელიც ამოიწურა 2018 წლის 17 დეკემბერს. მოსარჩელისთვის ცნობილი იყო, რომ მხარეთა შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა გამოსაცდელი ვადით. მოსარჩელეს ხელშეკრულების შინაარსი მისი მოქმედების ვადაში სადავოდ არ გაუხდია და არ მიუმართავს კომპანიისთვის მის პირობებში ცვლილების შეტანის შესახებ.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2018 წლის 01 ივლისის ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე დაინიშნა კომპანიაში ბ----- თანამდებობაზე. აღნიშნული ბრძანების თანახმად, მოსარჩელის ბ----- თანამდებობაზე დანიშვნა მოხდა 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.21)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. 2018 წლის 17 დეკემბერს მოსარჩელეს დამსაქმებლისგან ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ეცნობა 2018 წლის 18 დეკემბრიდან გამოსაცდელი ვადის გასვლის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- გზავნილი (ს.ფ.20)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში განისაზღვრებოდა ყოველთვიურად 400 ლარით (ხელზე ასაღები).

დავის ფაქტობრივ გარემოებებში მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მისი დარიცხული შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 625 ლარს და აღნიშნულის დასტურად მიუთითებს წარმოდგენილ საბანკო ამონაწერზე (ს.ფ. 25-35). მოპასუხე წარმოდგენილი შეასგებლით არ დაეთანხმა აღნიშნულ გარემოებას და მიუთითა რომ მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის დაწყების შესახებ ბრძანებით (ს.ფ. 21) განისაზღვრა შრომის ანაზღაურების სახით ხელზე ასაღები 400 ლარი.

წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილი სტანდარტით შეფასებისას, სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას შრომის ანაზღაურების ოდენობასთან მიმართებით, ვიანიდან წარმოდგენილი საბანკო ამონაწერი არ შეიცავს მითითებას იმის თაობაზე დარიცხული თანხიდან რა შეადგენს უშუალოდ ხელფასს, რა მაგალითად ბონუსსა თუ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას. მით უფრო იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხე ორგანიზაციიდან მოსარჩელისთვის ყოველთვიურად ჩარიცხულია სხვადასხვა ოდენობის თანხა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ. 25-35);
- ბრძანება (ს.ფ. 21);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.2. მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებამდე მოსარჩელე ბ----- პოზიციაზე იდენტურად განსაზღვრული უფლება-მოვალეობებით დასაქმებული იყო ჯერ შპს „კლინტექ“-სში ხოლო შემდგომ შპს „დ--რ----- სერვის მენეჯმენტი“-ში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.2.3. მოპასუხე კომპანიის დირექტორი და 100%-იანი წილის მფლობელი ასევე წარმოადგენს შპს „კლინტექს“-ის 100%-იანი წილის მესაკუთრესა და დირექტორს და შპს „დ--რ----- სერვის მენეჯმენტი“-ს დირექტორს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი (ს.ფ.16-18);
- ამონაწერი (ს.ფ.91-92);
- ამონაწერი (ს.ფ.93-94);
- 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 შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6, მე-9, 37-ე, 38-ე, 32-ე, 44-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (**RUIZ TORIJA v. SPAIN**). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (**იხ. ჟღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ**).

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით (კონსტიტუციის ახალი რედაქციის თანახმად 26-ე მუხლი) აღიარებულია პირის უმიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით - შრომის კოდექსით. (**იხ. სუსგ. №ას-1261-1520-09, 23.03.2010წ.; №ას-397-370-2010, 11.10.2010წ.; №ას-838-889-2011, 19.09.2011წ.; №ას-427-403-2013, 25.06.2013წ.**)

შრომითი ხელშეკრულება სპეციფიკური სამოქალაქო ხელშეკრულებაა. ხელშეკრულების განსაკუთრებულობა მხარეთა შორის არსებული სამართალურთიერთობის თავისებურებაში მდგომარეობს, რამდენადაც კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული დამოკიდებული ხდება დაქირავებულის მითითებებზე და მის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ პირობებზე.

დამსაქმებლის ხელში არსებული მატერიალური და ეკონომიკური რესურსის გათვალისწინებით, რაც სუბორდინაციის, დამოკიდებულებისა და დაქვემდებარების პირობებს ქმნის და დასაქმებულისათვის არასასურველი, ნეგატიური სოციალური შედეგის დადგომის შანსი დიდია. შრომითი ხელშეკრულების ეს სპეციფიკა განაპირობებს სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული რეგულირების საჭიროებას, რაც დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და ეფექტური რეალიზების მექანიზმების საკანონმდებლო და ინსტიტუციურ დონეზე განმტკიცებაში გამოიხატება (*ლეონიდე ადეიშვილი, დავით კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“ №62003-10, გვ. 10; პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015წ.; გვ. 23*).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1² პუნქტის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; გ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ამავე კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტს შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

სასამართლო მიუთითებს, 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.

განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სარჩელით სადავოა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების საკითხი გამოსაცდელი ვადის გასვლის საფუძველით სწორედ იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოპასუხე კომპანიის დირექტორსა და მოსარჩელეს შორის ამ კომპანიაში დასაქმებამდეც არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა რაც იმთავითვე არალეგიტიმურს ხდის მასთან ხელშეკრულების დადებას გამოსაცდელი ვადით.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შინაარსი ასახავს იმ შემთხვევას, როცა წინასწარ მხარეთა მიერ შეთანხმებული შრომითი ურთიერთობის დასრულება იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ასეთ დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება ეფუძნება მხარეთა მიერ განსაზღვრული შრომით-სამართლებრივი ვადის დასრულებას, შესაბამისად, პრეტენზიის შემთხვევაში მტკიცების არეალში ექცევა შეთანხმებული დროის რეალობა ან შეთანხმებული დროის დაწყებისა და დასრულების სიზუსტე. მოცემულ დავაში მოსარჩელის გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად განისაზღვრა შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლა, თუმცა ასეთ ვადად მიჩნეულ იქნა გამოსაცდელი ვადა, რაც, სასამართლოს შეფასებით, ეწინააღმდეგება თვით გამოსაცდელი ვადის რეალურ არსსა და დანიშნულებას.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ვალდებულებების აღებისას დამსაქმებლის მოლოდინი და ინტერესები საქმიანობის კვალიფიციურად შესრულების და შრომის ნაყოფის ეფექტიანი შედეგის მიღების გამო გარდაუვალია. ეს მდგომარეობა ფორმულირებულია საკანონმდებლო თუ დამსაქმებლის შიდა ნორმატიულ დონეზე (შინაგანაწესი, დებულება და სხვა). ამდენად, კანონი დამსაქმებლის მოლოდინების ობიექტური განსაზღვრის შესაძლებლობისათვის, შრომითი ურთიერთობის სტაბილური განვითარების რეალობის და ეფექტიანობის შეფასებისათვის უშვებს ისეთ ლეგიტიმურ საშუალებას, როგორიც არის დამსაქმებლის მიერ

შრომითი ურთიერთობის განვითარებისათვის გამოსაცდელი ვადის გამოყენების უფლებამოსილებით აღჭურვა, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულს გამოსაცდელი ვადის გამოყენებით საშუალება ეძლევა შეაფასოს დასაქმებულის რეალური პერსპექტივები, როგორც სამუშაოს შესასრულებლად ეფექტიანი და სარგებლის მომტანი სამუშაო ძალისა.

თუმცა, ამავე დროს, კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში მოდიფიცირდება - დასაქმებული ერთი შეხედვით, უპირატესი მდგომარეობით წარმოჩინდება დასაქმებულის დაქვემდებარების ფონზე, ნიველირებადია. მოცემულ შემთხვევაში ეს მდგომარეობა ვლინდება იმით, რომ გამოსაცდელი ვადით შრომით ურთიერთობაში შესვლის გამო დასაქმებულს გააჩნია სამართლიანი მოლოდინის ის უფლება, რომ დასაქმებულმა ობიექტურად შეაფასა შრომითი საქმიანობის შესრულების ხარისხი, რის შესაბამისად მიიღო გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების თუ შეწყვეტის შესახებ. სწორედ აქედან მოდის დასაქმებულის მტკიცების ტვირთი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება კონფლიქტის გადაწყვეტის დროს დასაბუთდეს ისეთი მაღალი მოთხოვნით, რომ დასაქმებულმა შეძლოს თავიდან აიცილოს ყოველგვარი ეჭვი მისი მხრიდან დასაქმებულის მიმართ სტიგმატიზაციის ნებისმიერი ნიშნის მიხედვით, ეს იქნება პიროვნულ-სუბიექტური, ეთნიკური, რელიგიური, პოლიტიკური თუ სხვა მახასიათებლით. კონფლიქტში გარკვევისას დასაქმებულს არ უნდა დარჩეს არცერთი კითხვა პასუხგაუცემელი, რომელიც შექმნის წარმოდგენებს და გააჩენს შეგრძნებებს უთანასწორო და უსამართლო მოპყრობის გამო მსხვერპლად დასაქმებულის აღმოჩენის (იხ. სუსგ საქმე Nას-142-134-2017).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს დავის განხილვისას გამოკვეთილ იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომლის თანახმადაც დადგინდა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებამდე, მოსარჩელე ბ----- -- პოზიციაზე იდენტურად განსაზღვრული უფლება-მოვალეობებით დასაქმებული იყო ჯერ შპს „კლინტექ“-სში ხოლო შემდგომ შპს „დ--რ----- სერვის მენეჯმენტი“-ში. ამასთანავე დადგენილია, რომ მოპასუხე კომპანიის დირექტორი და 100%-იანი წილის მფლობელი ასევე წარმოადგენს შპს „კლინტექს“-ის 100%-იანი წილის მესაკუთრესა და დირექტორს და შპს „დ--რ----- სერვის მენეჯმენტი“-ს დირექტორს. შესაბამისად, უდავოა, რომ მოპასუხისათვის ცნობილი იყო მოსარჩელის როგორც პიროვნული ისე პროფესიული უნარ-ჩვევები, რამაც ალბალობის მაღალი გარისხილ განაპირობა კიდევაც მოსარჩელი სდასაქმება მოპასუხის ხელმძღვანელობის ქვეშ არსებულ სხვადასხვა კომპანიებში.

სასამართლო ცხადია იზიარებს მოპასუხის განმარტებას იმის თაობაზე, რომ ხსენებული კომპანიები წარმოადგენენ სხვადასხვა იურიდიულ პირებს

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსისა და მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად. თუმცა განსახილველ შემთხვევაში საქმე ეხება დამსაქმებლის და დასაქმებულის - ძლიერ და სუსტ მხარეს შორის არსებულ კონფლიქტს, შესაბამისად, მიზანშეუწონელია საკითხისადმი მხოლოდ ფორმალური, იურიდიული პირის არსიდან გამომდინარე მიდგომა. ფაქტია, რომ სამივე კომპანიას ჰყავს ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი ერთიდაიგივე პირი - დირექტორი, რომელიც ასევე იღებს გადაწყვეტილებას დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების დადებისა თუ შეწყვეტის შესახებ. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარეობს, რომ მოპასუხე კომპანიისთვის (უპირველესად კომპანიაში გადაწყვეტილების მიმღები პირისთვის) ცნობილი იყო მოსარჩელის როგორც დასაქმებულის შრომითი უნარებისა და მისი შესაბამისობის შესახებ დასაკავებელ თანამდებობასთან მიმართებით. შესაბამისად, დამსაქმებლისთვის იმთავითვე ცნობილი იყო გამოსაცდელი ვადის დაწყების ერთადერთი საკანონმდებლო წინაპირობა - დაკავებულ თანამდებობასთან კანდიდატის შესაბამისობის საკითხი. აღნიშნულის მიუხედავად დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების კვლავ გამოსაცდელი ვადით დადება კი ეწინააღმდეგება როგორც გამოსაცდელი ვადის არსს, ასევე წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების არსსა და მიზანთან.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილებები პირდაპირ ემსახურება საყოველთაოდ აღიარებულ სოციალურ უფლებათა თავისუფალი რეალიზაციის გათვლებს, რომ დამსაქმებლის ინტერესი - ხელშეკრულების შინაარსი მოარგოს ეკონომიკურ თუ სხვა ინტერესებს, დაბალანსდეს დასაქმებულის სოციალური უფლებით სარგებლობის სტაბილურობის გარანტიით, რამაც მინიმუმამდე უნდა დაიყვანოს და შეზღუდოს ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის შესაძლებლობის ბოროტად სარგებლობით დასაქმებულთა ხელყოფის საფრთხეები. კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის არსი მოიცავს, როგორც თავისუფალი კონტრაქტების ისე, ხელშეკრულების პირობებზე შეთანხმების თავისუფლებას [სსკ-ის 319-ე და 327-ე მუხლები]. თუმცა, ნორმის დანაწესი იმპერატიული მნიშვნელობის არ არის და ხელშეკრულების მონაწილეთა ეს უფლება ექვემდებარება შეზღუდვას ლეგიტიმური მიზნისთვის [„legitimate purpose“].

შესაბამისად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები განაპირობებენ იმგვარ სამართლებრივ შეფასებას, რომ განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობდა გამოსაცდელი ვადის დაწყების არც წინაპირობა და არც ობიექტური აუცილებლობა. აღნიშნული კი თავის მხრივ განაპირობებს გამოსაცდელი ვადის გასვლის საფუძვლით მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის

შეწყვეტის საფუძვლის არამართლობიერებას და დამსაქმებლის ნების ბათილად ცნობას.

ამასთან, სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივ დავაში დამსაქმებელზე არსებული მტკიცების ტვირთის გათვალისწინებით, დაუსაბუთებელია მოპასუხის აპელირება მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ (ს.ფ. 88-90).

სასამართლო დამატებით ასევე მიუთითებს, რომ განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ Nას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე N1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).

შესაბამისად, საქმის მასალებით ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერი საფუძველი, რაც განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე სადავოდ გამხდარი ბრძანების 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 მიუთითებს, რომ 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. საქართველოს შრომის კოდექსი 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.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან არამართლზომიერად შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, შესაბამისად, უნდა განხორციელდეს მოსარჩელის უფლების რესტიტუცია და იგი მოპასუხე კომპანიაში აღდგენილ უნდა იქნეს დაკავებულ - ბ----- თანამდებობაზე.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. 44-ე მუხლის მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობისას მოსარჩელის ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი განისაზღვრებოდა 400 ლარით.

შრომითსამართლებრივი დავიდან გამომდინარე განაცდურის (ზიანის) ანაზღაურების შესახებ საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც განხორციელებული იყო სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილითა და 411-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი წანამძღვრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რითაც დაარღვია სშკ-ის 37-ე მუხლის მოთხოვნები, ანუ სახეზეა საწარმოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; ბ) დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიადგა ზიანი, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც იგი მიიღებდა, რომ არა საწარმოს უკანონო მოქმედება..... განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის დეფინიციიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება” (იხ.სუსგ #ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის მიღება დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი სამართლებრივი შედეგია. განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის ნება შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტის თაობაზე მიჩნეულია ბათილად, განისაზღვრა ასევე მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი, რის შედეგადაც გამოიკვეთა არამართლობიერად გათავისუფლების გამო აღდგენილი დასაქმებულისათვის იძულებითი განაცდურის გაცემის საფუძველი. შესაბამისად, წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე იმ ოდენობით რაც სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შრომის ანაზღაურება, ასევე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (ს.ფ.40-41) 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, იძულებითი განაცდურის გადახდის მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის სახით დაკისრებული თანხის 3%, რაც შეადგენს 144 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. ნ----- კ-----ს სარჩელი მოპასუხე შპს „დ--რ----- ს----- მ-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს „დ--რ----- ს----- მ-----“-ს

2018 წლის 17 დეკემბრის გადაწყვეტილება მოსარჩელე ნ----- კ----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგეს მოსარჩელე ნ----- კ----- შპს „დ--.რ----- ს----- მ-----“-ში ბ----- პოზიციაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხე შპს „დ--.რ----- ს----- მ-----“-ს მოსარჩელე ნ----- კ-----ს სასარგებლოდ 2018 წლის 18 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის სახით 400 ლარის (საგადასახადო კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) გადახდა;

2. დაეკისროს მოპასუხე შპს „დ--.რ----- ს----- მ-----“-ს მოსარჩელე ნ----- კ-----ს სასარგებლოდ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

3. დაეკისროს მოპასუხე შპს „დ--.რ----- ს----- მ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის - 144 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
ლაკერბაია**

თამარ