



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

25 დეკემბერი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ქეთევან ლაზარაშვილი

მხარეები:

მოსარჩელე - მ-----ე

წარმომადგენელი - ნ-----

მოპასუხე - შპს „გ-----“

წარმომადგენელი - ლ-----

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნები:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხის 11/09/2017წ. ბრძანება
მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. მოსარჩელე აღდგენილ იქნას ექიმ-ნეონატოლოგის სამუშაო
ადგილზე;

1.3. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის გადახდა 2017 წლის აგვისტოდან 2019 წლის 15 იანვრამდე, თვეში 2100 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე 2011 წლის 20 იანვრიდან 2017 წლის 1 აგვისტომდე დასაქმებული იყო შპს „გ-----ში“, ექიმ ნეონატოლოგის და პედიატრის თანამდებობაზე.

2017 წლის ივლისის ბოლოს, მოპასუხის დირექტორმა პირადი გადაწყვეტილების საფუძველზე მოსარჩელეს სთხოვა გასულიყო უფასო შვებულებაში ერთი თვის ვადით, რაც ერთი წელი გაგრძელდა. მოსარჩელე რამოდენიმეჯერ იყო მისული სამსახურში და გამოთქვა სურვილი გასულიყო სამსახურში, მაგრამ მოპასუხის მხრიდან ადგილი ჰქონდა უარყოფით დამიკიდებულებას, ასევე მოსარჩელე დღემდე გაურკვეველ სიტუაციაშია, არის თუ არა იგი გათავისუფლებული სამსახურიდან, იმყოფება თუ არა იგი უფასო შვებულებაში. მოსარჩელეს მხოლოდ დაზღვევის სამსახურმა აცნობა, რომ შეუწყდა მათ მომსახურება, ვინაიდან სამსახურმა გადააგზავნა მხარის განთავისუფლების ბრძანება. აღნიშნულის თაობაზე მოსარჩელემ მიწერა მოპასუხე მხარეს მაგრამ წერილზე პასუხი არ მიუღია.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე სამსახურიდან დათხოვნილი იქნა მის მიერ შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით. ამასთან, მოსარჩელეს არ გამოუყენებია შრომის კოდექსით განსაზღვრული განთავისუფლების ბრძანების გასაჩივრების ვადა, არ შეუსრულებია შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით განსაზღვრული წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის ვალდებულება შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.

შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მეხუთე პუნქტით განსაზღვრულია დასაქმებულის სასამართლოში მიმართვის უფლება, რომელიც წარმოეშობა მაშინ, როცა ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

მას შემდეგ, რაც 2018 წლის 14 აპრილის შემდეგ არ მიიღო დამსაქმებლის დასაბუთება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული რეგულაციის შესაბამისად, მოსარჩელეს წარმოეშვა უფლება დაეწყო ზემოაღნიშნული გასაჩივრების პროცედურები კანონით დადგენილი წესით, რაც მას არ გაუკეთებია. შესაბამისად, სარჩელი ხანდაზმულია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 2011 წლის 20 იანვრიდან დასაქმებული იყო შპს „გ-----ში“, ექიმ ნეონატოლოგის და პედიატრის თანამდებობაზე.

მხარეთა შორის არსებობდა უვალო შრომითი ურთიერთობა.

მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება საშუალოდ, ყოველთვიურად შეადგენდა 2100 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
 - შესაგებელი;
 - შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ-ები: 55-57);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. 2017 წლის 24 ივლისიდან 1 სექტემბრამდე მოსარჩელე, დამსაქმებლის ინიციატივით, იმყოფებოდა ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში, ხოლო 2017 წლის 11 სექტემბერს, მოპასუხის მიერ გამოცემული იქნა N1----- ბრძანება მოსარჩელესთან 2017 წლის 11 სექტემბრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით.

მოსარჩელე შრომით მოვალეობებს მოპასუხე კლინიკაში ფაქტობრივად აღარ ასრულებდა 2017 წლის 1 სექტემბრიდან და იგი 2018 წლის 09 იანვრიდან დასაქმდა კლინიკა „ა-----“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 21 ივლისის წერილი და ბრძანება (ს.ფ-ები:59-60);
- შპს „გ-----“ 2017 წლის 11 სექტემბრის N1----- ბრძანება (ს.ფ.61);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2018 წლის 12 აპრილს, მოსარჩელემ მოპასუხიეს მოსთხოვა, მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების დასაბუთების გადაცემა, რაც ამ უაკანსკნელის მიერ უპასუხოდ იქნა დატოვებული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოსარჩელის წერილი და საფოსტო გზავნილის ჩაბარების დასტური (ს.ფ.-ები: 32-33);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების უხეშად დარღვევის ფაქტი, თუმცა სარჩელი ხანდაზმულია (სამართლებრივი შეფასება იხ. გადაწყვეტილების მე-5 პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 21 ივლისის წერილი და ბრძანება (ს.ფ.-ები:59-60);
- შპს „გ-----“ 2017 წლის 11 სექტემბრის N1----- ბრძანება (ს.ფ.61);
- მოსარჩელის 2018 წლის 04 ნოემბრის წერილი შპს „გ-----ს“ (ს.ფ.30-31);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებული სასამართლო დასკვნა:

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. სამართლებრივი შეფასება

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების

ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად, ხოლო მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსეული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული

შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

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.

5.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ხოლო მე-6 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობით დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტით, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

5.3. მოცემულ შემთხვევაში, საქმეზე უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ დამსაქმებელს მოსარჩელისთვის არ ჩაუბარებია გადაწყვეტილება 2017 წლის 11 სექტემბრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, თუმცა ეს უკანასკნელი მოპასუხის ინიციატივით სამუშაოს ფაქტობრივად აღარ ასრულებდა 2017 წლის 1 სექტემბრიდან, ხოლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება

მოითხოვა 2018 წლის 12 აპრილს, რაც მოპასუხეს ჩაბარდა ფოსტის მეშვეობით, ამავე წლის 14 აპრილს.

მოპასუხემ ამ მოთხოვნიდან 7 დღის ვადაში არ გადასცა მას ასეთი დოკუმენტი.

მოსარჩელემ სარჩელი სასამართლოში შემოიტანა 2019 წლის 15 იანვარს, რა დროსაც 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტით დადგენილი სარჩელით სასამართლოსათვის მიმართვის 30 დღიანი ვადა უკვე მოწურული იყო.

ამდენად, ვინაიდან მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს მათ შორის ხანდაზმულობის საფუძვლით, მიუხედავად იმისა, რომ მან სათანადო მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშად დარღვევის ფაქტი, ამ უკანასკნელს გაშვებული აქვს სასამართლოსათვის მიმართვის კანონით დადგენილი ვადა.

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. *ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ*, N7932/03; *Van de Hurk v. Netherlands*, par.61, *Garcia Ruiz v. Spain [GC]* par.26; *Jahnke and Lenoble v France (dec.)*; *Perez v France [GC]*, par. 81); *Boldea v. Romania*, par. 30).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, რამდენადაც სარჩელის ხანდაზმულობა, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, გამორიცხავს მისი დაკმაყოფილების შესაძლებლობას, სასამართლო დეტალურად აღარ იმსჯელებს იმ გარემოებებზე, რომლებიც სარჩელის საფუძვლიანობას უკავშირდება.

6. სასამართლო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-2 ნაწილის პირველი წინადადებით, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

რამდენადაც სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი დარჩენილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს გადახდილად სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹, 369-ე მუხლებით,

გადაწყვეტა:

1. მ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, 100 ლარი დარჩეს გადახდილად სახელმწიფო ბიუჯეტში.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
4. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 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.
5. გადაწყვეტილების ასლი გაეგზავნოს მოსარჩელე, მ-----ეს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ