



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

29 იანვარი, 2020 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი

მოსარჩელე - ნ----- ჩ-----

წარმომადგენელი - შ----- ი-----

მოპასუხე - შპს „ჯ----- პ-----“

წარმომადგენელი - გ----- ა-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად აღიარება, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის და ზეგანაკვეთური სამუშაოს 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 დირექტორის 2019 წლის 27 მაისის #2-/0-- ბრძანება და 2019 წლის 31 მაისის შეტყობინება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა აღიარებულ იქნეს უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობად;

1.3. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში გათავისუფლებამდე დაკავებულ იურისიკტის თანამდებობაზე;

1.4. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის 31 მაისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის - დარიცხული 1 500 ლარის გადახდა;

1.5. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკიროს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ანაზღაურება, რაც შეადგენს 3 054 ლარს.

(იხ. სარჩელი, 2019 წლის 04 ნოემბრის სასამართლო სხდომის ოქმი).

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

2017 წლის 06 ოქტომბრიდან 2018 წლის 06 იანვრამდე ნ----- ჩ-----ს (შემდგომში მოსარჩელე) და შპს „ჯ---- პ-----“-ს (შემდგომში მოპასუხე) შორის არსებობდა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმდა ი----- პოზიციაზე. 2018 წლის 03 იანვრიდან - გამოსაცდელი ვადის გასვლიდან მოსარჩელე ფაქტობრივად კვლავ ასრულებდა იმავე სამუშაოს იმავე ანაზღაურების სანაცვლოდ. სამუშაოს შესრულება ისევე როგორც წინა სამი თვის განმავლობაში, ხორციელდებოდა ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ მხარეთა შორის წარმოიშვა უვადოდ. მოსარჩელის განმარტებით, მისი შრომის ანაზღაურება პერიოდულად იცვლებოდა, ხოლო სამუშაოდან გათავისუფლებამდე პერიოდში მისი დარიცხული შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1 500 ლარს.

მოსარჩელის მითითებით, ხელშეკრულების მიხედვით დადგენილია, რომ დასაქმებულს უნდა ემუშავა კვირაში 30 საათი რაც ერთი თვის განმავლობაში შეადგენს 132 საათს. ხელშეკრულების გაფორმებიდან ერთი თვის შემდეგ დამსაქმებელმა მას მოსთხოვა ემუშავა ზეგანაკვეთურად, თვეში 132 საათის ნაცვლად 180 საათი, წინააღმდეგ შემთხვევაში კი მას დააკლდებოდა ხელფასი გაცდენილი საათების პროპორციულად. მოსარჩელე სისტემატიურად აპროტესტებდა ზეგანაკვეთურად მუშაობას და მის სანაცვლოდ ითხოვდა შესაბამის ანაზღაურებას. ერთ-ერთი ასეთი მოთხოვნის შემდგომ - 2019 წლის 30 მაისს მოპასუხე კომპანიის დირექტორისგან მოსარჩელეს განემარტა, რომ კომპანიაში გაუქმდა შიდა ი----- შტატი და განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში კომპანიამ ე.წ. „აუტსორსზე“ შემოიყვანა სხვა იურიდიული კომპანია. განხორციელებული რეორგანიზაცია მიზნად ისახავდა მოსარჩელის ვიქტიმიზაციას, ვინაიდან იგი შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში აფიქსირებდა პოზიციას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებასთან მიმართებით.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა, ამასთან დაეთანხმა იმ გარემოებას, რომ გათავისუფლების მომენტისათვის მოსარჩელის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 1 500 ლარით. მოპასუხის განმარტებით, მასსა და მოსარჩელეს შორის ხელშეკრულება გაფორმდა არა უვადოდ, არამედ 2019

წლის 06 სექტემბრამდე მხარეთა ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე.

შესაგებელში განმარტებულია, რომ 7 საათიანი სამუშაო დღე (6 საათი სამუშაო დრო და 1 საათი შესვენების დრო) მოპასუხე კომპანიაში მხოლოდ 2017 წლის დეკემბრამდე მოქმედებდა. 2017 წლის დეკემბრიდან კი ახალი შინაგანაწესის 20.5 მუხლით კომპანიაში სამუშაო დღე განისაზღვრა სტანდარტული 9 საათით (8 საათი სამუშაო დრო და 1 საათი შესვენების დრო) და ყველა თანამშრომელი, მათ შორის მოსარჩელე, გადავიდა მუშაობის ამგვარ რეჟიმზე. შესაბამისად, ახალი შინაგანაწესის მიღების შემდეგ, 9 საათიანი სამუშაო დღის გათვალისწინებით სამუშაო დრო თვეში შეადგენდა 207 საათს. აღნიშნულიდან კი გამომდინარეობს ის გარემოება, რომ მოსარჩელე არ მუშაობდა ზეგანაკვეთურად, პირიქით, სააღრიცხვო ბარათის მიხედვით წელიწადნახევრიანი დასაქმების განმავლობაში ყველაზე მეტი საათობრივი მაჩვენებელი მოსარჩელეს 2018 წლის ივლისში უფიქსირდება - 189 საათი, რაც არც კი წარმოადგენს „სუფთა“ სამუშაო დროს.

მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ მხარეები ზეპირად იყვნენ შეთანხმებული შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე და მოსარჩელე ზუსტად იმავე პირობებით აგრძელებდა მუშაობას, რაც გათვალისწინებული იყო წერილობითი გამოსაცდელი ვადის შრომით ხელშეკრულებაში. ერთადერთი ცვლილება შეეხო სამუშაო დროს, რომელიც მოსარჩელის დასაქმების დაწყებიდან 2 თვეში შეიცვალა და მოსარჩელე თავისივე თანხმობით გადავიდა საქართველოში სტანდარტულად მიჩნეულ სამუშაო გრაფიკზე. ამასთან, მას არასდროს დაუფიქსირებია უკმაყოფილება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების თაობაზე. მოპასუხის მითითებით მიუხედავად შრომითი ხელშეკრულების მოშლისა, მან მოსარჩელეს 2019 წლის 10 ივლისს აუნაზღაურა ხელფასი, ხოლო დამატებით - 2019 წლის 09 აგვისტოს მას ასევე ჩაერიცხა ერთი თვის კომპენსაცია, 2019 წლის 22 აგვისტოს კი აუნაზღაურდა შვებულების დღეები. ჯამში მოსარჩელეს დამსაქმებლისგან ჩაერიცხა 3 552 ლარი.

მოპასუხემ წარმოდგენილ შესაგებელში ასევე მიუთითა, რომ მოსარჩელე მიუხედავად მისი კარგი პოტენციალისთვის არ იყო მზად არსებული პრაქტიკული გამოცდილებით საქმიანობა განეხორციელებინა ბიზნეს სამართალში. შესაბამისად, კომპანიამ მის წინაშე არსებული გამოწვევების გათვალისწინებით, იურიდიული მხარდაჭერა გაიტანა ე.წ. „აუთსორსზე“ და მან ამისთვის შეარჩია მრავალწლიანი გამოცდილების მქონე იურიდიული კომპანია, რომელშიც 20-ზე მეტი იურისტი დასაქმებული სხვადასხვა სპეციალობით. შესაბამისად, ვინაიდან კომპანიამ თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმებას მიაღწია მოწინავე იურიდიულ კომპანიასთან, მან გადაწყვიტა შიდა ი----- შტატის გაუქმება და მთელი იურიდიული პრობლემების 1 ი----- -- ნაცვლად მთლიან კომპანიაზე გადატანა. აღნიშნული ქმედებით

გათავისუფლდა დროის რესურსი და მოპასუხე ორგანიზაციას გაუჩნდა შესაძლებლობა მისი დარჩენილი რესურსების სხვა მიმართულებებზე მისაქცევად.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 06 ოქტომბერს მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე, მოპასუხე კომპანიაში დასაქმდა ი----- თანამდებობაზე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, გამოსაცდელი პერიოდით - 3 თვის ვადით. ხელშეკრულების 1.2 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან შეთანხმებით.

აღნიშნული ხელშეკრულების 3.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1 000 ლარით.

ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება კვირაში 5 დღით ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით, სამუშაო დრო 09:30 საათიდან 16:30 საათამდე.

ამავე ხელშეკრულების 7.1 პუნქტის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულება ძალაშია ხელმოწერისთანავე და მოქმედებს სამი თვის ვადით, 2017 წლის 03 ოქტომბრიდან 2018 წლის 03 იანვრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 21-26);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. 2017 წლის 06 ოქტომბრის ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა გაგრძელდა ზეპირი ფორმით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის ბრძანების თანახმად, დამტკიცდა მოპასუხე კომპანიის შინაგანაწესი.

აღნიშნული შინაგანაწესის 20.1 პუნქტის თანახმად, მოპასუხე კომპანია მუშაობს ყოველ დღე, ე.ი. წელიწადში 365 დღე, იხსნება 10 საათზე და იკეტება 21 საათზე. ამავე შინაგანაწესის 20.3 პუნქტის თანახმად, თითოეული თანამშრომელი დასაქმებულია განსხვავებული გრაფიკით სამუშაოს

სპეციფიკიდან გამომდინარე, რომელიც მტკიცდება დირექტორის ბრძანებით.

ამავე შინაგანაწესის 20.5 და 20.6 პუნქტების თანახმად, სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლის სტანდარტული სამუშაო კვირა შედგება არანაკლებ ხუთი კალენდარული დღისაგან და ითვალისწინებს კვირაში არანაკლებ 40 საათის სამუშაოს, თუ კონტრაქტით სხვაგვარად არ არის გათვალისწინებული. კომპანიამ თანამშრომლებს შეიძლება მოსთხოვოს დამატებითი დროით მუშაობა. დასაქმებულის მიერ გაწეული ზეგანაკვეთური შრომა, თუ იგი დამსაქმებლისთვის იქნება ეფექტური, ანაზღაურდება სახელფასო განაკვეთის 1.1 კოეფიციენტით ან კომპენსატორული დროით.

ამავე შინაგანაწესის 15.2 პუნქტის თანახმად, თანამშრომელი მიიღებს შინაგანაწესის ასლს და ხელს აწერს გაცნობის ფორმას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება, შინაგანაწესი (ს.ფ. 61-78);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 01 მაისის ბრძანების თანახმად, ამ თარიღიდან მოსარჩელის ყოველთვიური ხელზე ასაღები თანხა განისაზღვრა 1 500 ლარით.

ამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 27);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 27 მაისის ბრძანებით გაუქმდა მოპასუხე კომპანიაში შიდა ი----- შტატი. კომპანიის სრულყოფილი, სწრაფი, ეფექტური და მრავალპროფილური იურიდიული მომსახურების უზრუნველყოფის მიზნით, კომპანიის იურიდიული მომსახურება მთლიანად გადავიდა „აუთსორსზე“. ამავე ბრძანების თანახმად განისაზღვრა, რომ კომპანიის იურიდიული მომსახურება განხორციელდეს შესაბამისი პროცედურების შედეგად არჩეული, საქართველოს ბაზარზე მოქმედი მრავალწლიანი გამოცდილების იურიდიული კომპანიის მიერ.

ამავე ბრძანების თანახმად დადგინდა, რომ ზემოაღნიშნული ორგანიზაციული ცვლილებების გამო, გათავისუფლდა თანამდებობიდან კომპანიის იურისტი ნ--- ჩ-----.

ამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 28);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. 2019 წლის 31 მაისს მოსარჩელეს მოპასუხის მიერ გაეგზავნა მიმართვა, რომლის თანახმადაც მას ეცნობა, რომ დამსაქმებელი მასთან საქართველოს

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე წყვეტდა მასთან შრომით ხელშეკრულებას 2019 წლის 30 ივნისიდან. დამსაქმებლის მითითებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა კომპანიის მენეჯმენტის გადაწყვეტილება, რითაც განხორციელდა შიდა ი----- შტატის გაუქმება.

ამავე შეტყობინებით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ აღნიშნული ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, კომპანიამ იურიდიული მომსახურება მთლიანად გადაიტანა „აუტსორსზე“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შეტყობინება (ს.ფ. 29);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.7. მოპასუხე კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველზე გათავისუფლდა მხოლოდ მოსარჩელე. რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სტრუქტურის თანახმად, გაუქმდა იურიდიული დეპარტამენტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სტრუქტურა (ს.ფ. 178-179);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.8. 2019 წლის 01 მაისიდან მოპასუხეს იურიდიული მომსახურების ხელშეკრულება 12 თვის ვადით დადებული აქვს შპს „ი----- ფ----- ბ-----“-სთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 124-126);
- საგადახდო დავალებები (ს.ფ. 176-177);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.9. 2019 წლის 10 ივლისს მოპასუხის მიერ მოსარჩელეს საბანკო ანგარიშსწორების გზით ჩაერიცხა 1 176 ლარი დანიშნულებით - „ივნისის ხელფასი“, 209 წლის 09 აგვისტოს ასევე 1 176 ლარი დანიშნულებით - „კომპენსაციის ანაზღაურება“, ხოლო 2019 წლის 22 აგვისტოს 1 200 ლარი დანიშნულებით - „საშვებულებო დღეების ანაზღაურება“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საგადახდო დავალებები (ს.ფ. 108-110);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.10. მოსარჩელემ გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის, განაცდურის და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნით მოპასუხის მიმართ თავდაპირველად სარჩელით

მომართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 28 ივნისს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განჩინება (ს.ფ. 155-158);
- ცნობა (ს.ფ. 159);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების და მხარეთა ახსნა-განმარტებების ურთიერთშეჯერების შედეგად სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელე გაცნობილი იყო მოპასუხე კომპანიაში გენერალური დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის ბრძანების საფუძველზე მიღებულ შინაგანაწესს, რომლის თანახმადაც შეიცვალა მოპასუხე კომპანიაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა.

მოსარჩელის წარმომადგენელმა მიუთითა, რომ დამსაქმებელმა არ გააცნო მოსარჩელეს შინაგანაწესი დადგენილი წესით ამავე შინაგანაწესის 15.2 პუნქტით დადგენილი წესით. აღნიშნულის საპირისპიროდ, მოსარჩელემ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განმარტა, რომ მან დამსაქმებელს შინაგანაწესის შედგენისას გაუწია გარკვეული სახის კონსულტაცია, მათ შორის სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან მიმართებით (იხ. 2019 წლის 18 დეკემბრის სასამართლო სხდომის ოქმი), რაც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-ე მუხლის თანახმად, წარმოადგენს ფაქტის დადასტურებულად მიჩნევისათვის სათანადო მტკიცებულებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. საქმის მასალებით არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტი.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე გაცნობილი იყო კომპანიაში მოქმედ შეცვლილ შინაგანაწესს, რომლის თანახმადაც შეიცვალა და გაიზარდა კომპანიაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა. მოსარჩელე წარმოდგენილ რიდერზე (ს.ფ. 79-93) დაფიქსირებული მონაცემებზე ასახული ინფორმაციაზე დაყრდნობით მიუთითებს, რომ მას ეკუთვნის ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ანაზღაურება.

უპირველესად სასამართლო მიუთითებს, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე არ დასტურდება ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე სამუშაოს ასრულებდა ზეგანაკვეთურად. ამასთანავე, ზეგანაკვეთური სამუშაოს არსის გათვალისწინებით სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მიუთითოს, რომ სამუშაოს ზეგანაკვეთურად

მიჩნევისათვის სშკ-ის მე-17 მუხლის შესაბამისად, უნდა არსებობდეს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შესაბამისი შეთანხმება, რაც განსაზღვრულ შემთხვევაში არ დასტურდება. მხოლოდ ის გარემოება, რომ მოსარჩელე სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ იმყოფებოდა სამსახურში არ გულისხმობს იმას, რომ იგი ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს.

სასამართლო მოიხმობს ასევე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებასაც (იხ, სუსგ, საქმე №ას-1327-2018), რომლის თანახმადაც, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას მხოლოდ დასაქმებულის სამსახურში არასამუშაო დროს ყოფნა, არამედ, უნდა დგინდებოდეს მისი მხრიდან სამუშაოს შესრულების ფაქტი. აღნიშნული გარემოებების მტკიცების ტვირთი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად, ეკისრება დასაქმებულს, კერძოდ, მან უნდა მიუთითოს და სადავოობის შემთხვევაში, წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა ანალიზი სასამართლოს მიიყვანს დასკვნამდე, რომ მან საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, სამუშაო საათების ამოწურვის შემდგომაც შეასრულა შრომითი მოვალეობები, რომელთა სამუშაო დროს შესრულება ობიექტურად იყო შეუძლებელი.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, ამასთან, არ იკვეთება მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის წინაპირობები, რის გამოც არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების

თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ №ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა თავდაპირველად გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ფარგლებში, ხოლო მოგვიანებით ზეპირი ფორმით დადებული ხელშეკრულების შესაბამისად.

უპირველესად წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნებიდან გამომდინარე სასამართლო იმსჯელებს სწორედ ზეპირი ფორმით დადებული ხელშეკრულების ვადასთან მიმართებით. მოსარჩელე მოითხოვს მის აღიარებას უვადო შრომით სამართლებრივ ხელშეკრულებად. მოპასუხის მითითებით კი მხარეთა შორის ზეპირი ფორმით შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა ერთი წლის ვადით.

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 მუხლის 1³ პუნქტის თანახმად კი განსაზღვრულია, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ 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“]. სწორედ აღნიშნულს გულისხმობს საქართველოს შრომის კოდექსის დანაწესი, რომელიც ნორმით განსაზღვრული წინაპირობების დაცულობის შემთხვევაში, როგორცაა ვადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობის ხანგრძლივობა [სსკ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტი] ვადიან შრომით ურთიერთობას გარდაქმნის უვადო შრომითი ურთიერთობის ფორმატში.

მე-6 მუხლში არსებული შენიშვნის მიხედვით ცხადი ხდება, რომ კანონმდებელმა უვადო ხელშეკრულების აღიარების ინტერესისთვის გარკვეული პირობებით საკანონმდებლო ცვლილებებს მისცა უკუქცევითი ძალა, რომელმაც გააუმჯობესა დასაქმებულის მდგომარეობა მისი ინტერესის თანახმად დამსაქმებელთან ჰქონდეს სტაბილური შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ აღნიშნული ცვლილებები პირდაპირ ემსახურება საყოველთაოდ აღიარებულ სოციალურ უფლებათა თავისუფალი რეალიზაციის გათვლებს, რომ დამსაქმებლის ინტერესი - ხელშეკრულების შინაარსი მოარგოს ეკონომიკურ თუ სხვა ინტერესებს, დაბალანდეს დასაქმებულის სოციალური უფლებით სარგებლობის სტაბილურობის გარანტიით, რამაც მინიმუმამდე უნდა დაიყვანოს და შეზღუდოს ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის შესაძლებლობის ბოროტად სარგებლობით დასაქმებულთა ხელყოფის საფრთხეები.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე მიუთითებს მასაა და მოპასუხეს შორის უდავო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის შესახებ, თუმცა საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მხარეთა შორის ხელშეკრულების უვადოდ მიჩნევის წინაპირობებს. ამასთან, საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობამ განაპირობა მათ შორის არსებული ურთიერთობის უვადო შრომით ურთიერთობად გრანსფორმირება, რის გამოც წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. 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 გათვალისწინებულისა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე რომლის 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.

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო პირველ რიგში ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (მდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016).

ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“ დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის **უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული.** დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლზომიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, №ას-1210-2018).

განსახილველ შემთხვევაში გათავისუფლების ბრძანება 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. შესაბამისად, სადავოდ გამხდარი ბრძანების მართლზომიერების შეფასების კუთხით უმთავრესია დადგინდეს საწარმოში განხორციელებული

რეორგანიზაციის პირობებში არსებობდა თუ არა მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობებიდან გათავისუფლების აუცილებლობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, საპროცესო კანონის მიზანს წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალებულება, წარმოუდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალებულებასაც, შესაგებელის ფარგლებში უზრუნველყოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება.

ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. განსახილველ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელს მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებს წარმოადგენს რეორგანიზაციის აუცილებლობის, თავად რეორგანიზაციის დებულებით გათვალისწინებული წესების დაცვის და ამ რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლიანობის ფაქტის მტკიცება. სასამართლო მიუთითებს, რომ 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.)

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს დამსაქმებელ ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის შედეგად, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, განმარტოს, რომ 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).

დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად დამსაქმებელმა გააუქმა ი----- თანამდებობა და კომპანიისთვის გასაწევი იურიდიული მომსახურება გაიყვანა ე.წ. „აუტსორსზე“. დამსაქმებელმა აღნიშნული გადაწყვეტილება დაასაბუთა იმ გარემოებით, რომ კვალიფიციური იურიდიული ფირმის მიერ მომსახურების გაწევა უფრო მიზანშეწონილი და ხელსაყრელი იყო მისთვის. ამასთან რეორგანიზაცია ეხმიანებოდა მთლიანად ჰოლდინგის (რომლის წევრიც არის მოპასუხე) სტრატეგიულ გეგმას (ს.ფ. 170-171).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით ვერ დასტურდება ვერც რეორგანიზაციის საწარმოო აუცილებლობა, და ვერც ამ რეორგანიზაციის ლეგიტიმური მიზანი. სასამართლოს მოსაზრებით, კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის პროცესი ნათლად წარმოაჩენს იმ გარემოებას, რომ რეორგანიზაცია საფუძველი გახდა მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისა. შესაძლოა მოპასუხისთვის უფრო ხელსაყრელი გახდა იურიდიული მომსახურების ე.წ. „აუტსორსზე“ გატანა და ერთი ი----- ნაცვლად სამართლებრივი ურთიერთობის ქონა რამდენიმე იურისტთან, თუმცა აღნიშნული სურვილი ან/და სტრატეგიული გადაწყვეტილება ვერ იქნება რეორგანიზაციის საფუძველით მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისა. მხარეთა შორის ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა არა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის პოზიცია ფუნქციურად აღარ იყო აუცილებელი საწარმოს ფუნქციონირებისათვის, არამედ ის გარემოება, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით მოსარჩელე ჩაანაცვლა სხვა პირმა (განსახილველ შემთხვევაში იურიდიულმა კომპანიამ). სასამართლოს მოსაზრებით ის გარემოება, რომ მას სურდა იურიდიული საკითხების მიეზარებინა უფრო კვალიფიციური და მრავალპროფილური იურიდიული კომპანიისთვის შესაძლოა განიხილებოდეს კომპანიის ე.წ. „აუტსორსზე“ გაყვანის ობიექტურ საფუძველად, თუმცა ვერ განიხილება ფაქტობრივად ერთი ადამიანის გასათავისუფლებლად ჩატარებულ რეორგანიზაციის ობიექტურ საფუძველად და ვერ აქცევს ამ პროცესში მოსარჩელის გათავისუფლებას მართლზომიერად.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს რომ მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო დაკისრებული მტკიცების ტვირთის სათანადოდ რეალიზება და იმის დადასტურება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ორგანიზაციაში სამუშაო

ძალა რეალურად შემცირდა, ამასთან, მოსარჩელის გათავისუფლება რეორგანიზაციის შედეგებმა გამოიწვია და აუცილებელი იყო მასთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა. შესაბამისად, ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი, რაც განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე სადავოდ გამხდარი - 2019 წლის 27 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობას.

გასათვალისწინებელია, რომ 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. 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).

მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა 2019 წლის 31 მაისის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების ბათილად ცნობა. სასამართლო მიუთითებს, რომ აღნიშნული შეტყობინება წარმოადგენს მხოლოდ დასაქმებულის ინფორმირებას იმის თაობაზე, რომ მასთან გარკვეული პერიოდის შემდეგ შეწყდებოდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა. შესაბამისად, აღნიშნული შეტყობინების ბათილად ცნობას გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის პირობებში არ გააჩნია არც სამართლებრივი წინაპირობა და არც მოსარჩელის იურიდიული ინტერესი იკვეთება ამ შეტყობინების ბათილად ცნობის მიმართ. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

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 პატივისცემის 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)

მითითებული ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა აღნიშნული დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების 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.

უდავოა, რომ იურიდიული მომსახურების ე.წ. „აუთსორსზე“ გაყვანის შემდეგ მოპასუხეს დადებული აქვს ხელშეკრულება იურიდიული მომსახურების შესახებ სხვა იურიდიულ ფირმასთან. აღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა თანამდებობაზე აღდგენის გზით ობიექტურად შეუძლებელია. შესაბამისად, სასამართლოს მოსაზრებით მოსარჩელის დარღვეული უფლების რესტიტუციის საუკეთესო გზა სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის დაკისრებაა მოპასუხისთვის.

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

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. სუსგ, საქმე №ას-637-637-2018).

ამასთან, კომპენსაციის განსაზღვრისას ზემოხსენებულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმითაა განპირობებული, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლზომიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა - დაკავებულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაიცემა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც შესაძლოა გაცილებით მეტი იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოფილი დასაქმებულის ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება, ამასთან, არა მხოლოდ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ ზოგადად შრომით ბაზარზე ერთგვარი „სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის შემთხვევები (იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის გამიჯვნაზე იხ. სუსგ-ები: №ას-140-140-2018, 29.08.2018წ. განჩინების 24-ე პუნქტი; ასევე- №ას-291-291-2018, 01.06-2018წ. განჩინების 17.1.3 ქვეპუნქტი).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის მიზნით განსაზღვროს მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაცია 15 000 ლარით (10 თვის სახელოფასო სარგოს ოდენობით) კომპენსაციის დაანგარიშებისათვის დადგენილი ზემოაღნიშნული კრიტერიუმებიდან გამომდინარე.

6.5. მოსარჩელე ასევე მოითხოვს მოპასუხისთვის შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ღირებულების - 3 054 ლარის ანაზრაურებას, წარმოდგენილ რიდერზე აღრიცხულ მონაცემებზე დაყრდნობით.

დადგენილია, რომ 2017 წლის 22 დეკემბრის ბრძანების თანახმად, დამტკიცებული მოპასუხე კომპანიის შინაგანაწესის 20.1 პუნქტის თანახმად, მოპასუხე კომპანია მუშაობს ყოველ დღე, ე.ი. წელიწადში 365 დღე, იხსნება 10 საათზე და იკეტება 21 საათზე. ამავე შინაგანაწესის 20.3 პუნქტის თანახმად,

თითოეული თანამშრომელი დასაქმებულია განსხვავებული გრაფიკით სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, რომელიც მტკიცდება დირექტორის ბრძანებით. ამავე შინაგანაწესის 20.5 და 20.6 პუნქტების თანახმად, სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლის სტანდარტული სამუშაო კვირა შედგება არანაკლებ ხუთი კალენდარული დღისაგან და ითვალისწინებს კვირაში არანაკლებ 40 საათის სამუშაოს, თუ კონტრაქტით სხვაგვარად არ არის გათვალისწინებული.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.

სშკ-ის მე-17 მუხლის შესაბამისად ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ, სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობითამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისთვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.

სასამართლომ არ მიიჩნია დადგენილად მოსარჩელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტი, ისევე როგორც ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების თაობაზე მხარეთა შეთანხმება, რის გამოც ამ ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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 სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის (ს.ფ. 36) 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 ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის. ამასთან, სასამართლოს მიერ განისაზღვრა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდა. შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 450 ლარის გადახდა.

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----- ჩ----- სარჩელი მოპასუხე შპს „ჯ---- პ-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჯ---- პ-----“-ს დირექტორის 2019 წლის 2-მაისის #2-/0-- ბრძანება მოსარჩელე ნ----- ჩ----- თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე შპს „ჯ---- პ-----“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ნ----- ჩ----- სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა - 15 000 ლარის ოდენობით;

1.3. სასარჩელო მოთხოვნები შრომითი ურთიერთობის უვადოდ აღიარების, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2019 წლის 31 მაისის შეტყობინების ბათილად ცნობის და მოპასუხისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

2. მოპასუხე შპს „ჯ---- პ-----“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ნ----- ჩ----- სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

3. მოპასუხე შპს „ჯ---- პ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 450 ლარის გადახდა;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის

ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის 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 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.

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თამარ