



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

შესავალი ნაწილი

06.02.2020 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე - თეა ბერაია
სხდომის მდივანი - ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - გ----- დ-----ე

წარმომადგენელი - ი-----ი წ-----ე

მოპასუხე - შპს „ვ-----“

წარმომადგენლები - ქ----- ბ-----ე, მ----- გ-----ე, ლ----- მ-----ი, ლ----- გ-----
ი.

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა :

- 1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ვ-----ს“ 2019 წლის 13 აგვისტოს ბრძანება გ----- დ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
- 1.2. მოპასუხე შპს „ვ-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 12 თვის კომპენსაციის 27852 ლარის ოდენობით ანაზღაურება (იხ. 2020 წლის 21 იანვრის სასამართლო სხდომის ოქმი, მოსარჩელის საპაექრო სიტყვა)

2. მოსარჩელის პოზიცია

მოპასუხე შპს „ვ-----მ“ 2019 წლის მაისში გამოაცხადა ვაკანსია გაყიდვების მენეჯერის პოზიციაზე. აღნიშნულ ვაკანსიაზე აყვანილ იქნა მოსარჩელე 2019 წლის ივნისის თვიდან. მოსარჩელის თანამდებობა მოპასუხე კომპანიაში იყო გაყიდვების უფროსი. მოსარჩელეს 2019 წლის 12 აგვისტოს ჩაერიცხა ხელფასი 2321 ლარის ოდენობით. ხელფასის ჩარიცხვის მეორე დღეს მოპასუხემ მოსარჩელეს შეატყობინა, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან.

მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება უკანონო და დაუსაბუთებელია.

მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე 2019 წლის 24 ივნისის ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა თანამდებობაზე და 2019 წლის 12 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე გათავისუფლდა სამსახურიდან. მოსარჩელე სისტემატიურად აგვიანებდა სამსხურში, იყო კლიენტების და თანამშრომლების მიმართ გულგრილი. მოსარჩელე მოქმედებდა კომპანიის ინტერესების საწინააღმდეგოდ და თვითნებურად წყვეტდა მუშაობის სტანდარტებს, არ ითვალისწინებდა ხელმძღვანელობის მითითებებს. არაერთი გაფრთხილების მიუხედავად, გამუდმებით ამჟღავნებდა კომპანიისთვის მნიშვნელოვან კონფიდენციალურ ინფორმაციას. ასევე, ნაცვლად იმისა რომ ორიენტირებული ყოფილიყო გაყიდვებზე, უფრო მეტად ერეოდა უშუალოდ პროდუქციის წარმოების საკითხებში, რაც არ შედიოდა მის კომპეტენციაში. შესაბამისად, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერი და დასაბუთებულია.

გარდა ამისა, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1000 ლარს. ასევე მოსარჩელისთვის გათვალისწინებული იყო ბონუსები შესრულებული სამუშაოს მიხედვით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 2019 წლის 24 ივნისის ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა მოპასუხე კომპანიაში გაყიდვების უფროსის თანამდებობაზე და 2019 წლის 13 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე გათავისუფლდა სამსახურიდან, შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით. მოსარჩელეს 2019 წლის 12 აგვისტოს ჩაერიცხა შრომითი ანაზღაურება 2321 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2019 წლის 24 ივნისის ბრძანება (ს.ფ. 80);

- 2019 წლის 13 აგვისტოს ბრძანება(ს.ფ: 84-85);

3.1.2. მოსარჩელემ, 2019 წლის 2 ივლისს, 2019 წლის 12 ივლისს და 2019 წლის 30 ივლისს, დააგვიანა სამსახურში, რასთან დაკავშირებითაც შედგა დარღვევის აქტი და სამივე შემთხვევაში მოსარჩელეს მიეცა ზეპირსიტყვიერი გაფრთხილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- დარღვევის აქტები (ს.ფ: 81-83);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში, შეადგენდა ყოველთვიურად 1000 ლარს.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა შრომის ანაზღაურების ოდენობა და სახე.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მისი შრომითი ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში შეადგენდა 2321 ლარს, რომელიც მას ჩაერიცხა 2019 წლის 12 აგვისტოს.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის სასარგებლოდ ჩარიცხული თანხა 2321 ლარის ოდენობით, არ შეადგენდა მხოლოდ 1 თვის ხელფასს და აღნიშნულ თანხაში შედიოდა როგორც ბონუსი, ასევე მოსარჩელის მიერ მთლიანად ნამუშევარი პერიოდის შრომითი ანაზღაურება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია მოსარჩელის თანამდებობაზე დანიშვნის ბრძანება. 2019 წლის 24 ივნისის ბრძანების მე-2 პუნქტში მითითებულია, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება უნდა განისაზღვროს 1000 ლარით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარე ვერ ამყარებს მის პოზიციას შესაბამისი მტკიცებულებებით, იმასთან დაკავშირებით, რომ მისი შრომითი ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში აღემატებოდა 1000 ლარს. სასამართლო თვლის, რომ მოსარჩელის მხოლოდ სიტყვიერი განმარტება იმასთან დაკავშირებით, რომ მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 2321 ლარს, არ არის საკმარისი მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში იმის დასადასტურებლად, რომ გარდა დანიშვნის ბრძანებისა, მხარეთა შორის არსებობდა რაიმე დამატებითი ზეპირი შეთანხმება შრომით ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. სასამართლო აქვე აღნიშნავს, რომ ასეთი არსებობის შემთხვევაშიც, თუკი მოპასუხე მხარე უარყოფს მსგავსი შეთანხმების არსებობას, უპირატესობა უნდა მიენიჭოს წერილობით მტკიცებულებას, რომლის ანალიზითაც ცალსახაა, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრა 1000 ლარით. რაც შეეხება ბონუსის თანხებს, მოსარჩელე ვერც აღნიშნულ გარემოებას ადასტურებს შესაბამისი მტკიცებულებებით, ვინაიდან მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია ამონაწერი მისი საბანკო ანგარიშიდან ან რაიმე სხვა დოკუმენტი რომელიც განსაზღვრავდა მისთვის ბონუსის დარიცხვის პრინციპებსა და საფუძვლებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში, შეადგენდა ყოველთვიურად 1000 ლარს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2019 წლის 13 აგვისტოს ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მოპასუხეს

მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის 10 000 ლარის ოდენობით გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები; საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 21-ე, 24-ე, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

სასამართლო, ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

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.

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.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან 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 ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა ხელოვნურად არ შექმნას წინაპირობები სამართლებრივი საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გასაწყვეტის უფლებლად.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ

სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ შრომითი ვალდებულების უხეშად დარღვევის გამო. სასამართლო განმარტავს, რომ ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან,

რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა დაარღვია გარკვეული ეთიკის ნორმები, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ უხეშად დაარღვია შრომით ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება, კერძოდ, მოსარჩელე სისტემატიურად აგვიანებდა სამსახურში, იყო კლიენტების და თანამშრომლების მიმართ გულგრილი. მოსარჩელე მოქმედებდა კომპანიის ინტერესების საწინააღმდეგოდ და თვითნებურად წყვეტდა მუშაობის სტანდარტებს, არ ითვალისწინებდა ხელმძღვანელობის მითითებებს. არაერთი გაფრთხილების მიუხედავად, გამუდმებით ამჟღავნებდა კომპანიისთვის მნიშვნელოვან კონფიდენციალურ ინფორმაციას. ასევე, ნაცვლად იმისა რომ ორიენტირებული ყოფილიყო გაყიდვებზე, უფრო მეტად ერეოდა უშუალოდ პროდუქციის წარმოების საკითხებში, რაც არ შედიოდა მის კომპეტენციაში. შესაბამისად, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერი და დასაბუთებულია.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მას არ დაურღვევია შრომითი ხელშეკრულება, და არც მოპასუხის მიერ მითითებული ვალდებულებები არ იყო შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე ვალდებული იყო კონკრეტულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით დაედასტურებინა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტი.

უდავოდ დგინდება, რომ მოსარჩელემ, 2019 წლის 2 ივლისს, 2019 წლის 12 ივლისს და 2019 წლის 30 ივლისს, დააგვიანა სამსახურში, რასთან დაკავშირებითაც შედგა დარღვევის აქტი და სამივე შემთხვევაში მოსარჩელეს მიეცა ზეპირსიტყვიერი გაფრთხილება (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

გარდა ზემოაღნიშნულისა, მოპასუხეს წარმოდგენილი აქვს, მოსარჩელის პირადი მიმოწერები კომპანიის სხვა თანამშრომლებთან. სასამართლო აღნიშნავს, რომ არც აღნიშნული მიმოწერებით და არც მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი რაიმე სხვა მტკიცებულებებით, არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტი. რაც შეეხება, იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე აგვიანებდა სამსახურში, აღნიშნული დასტურდება შესაბამისი მტკიცებულებებით, თუმცა ნიშანდობლივია ის გარემოება, რომ სამივე დაგვიანების შემთხვევაში მოსარჩელეს მიეცა მხოლოდ ზეპირი გაფრთხილება. მოსარჩელის მიმართ, მის გათავისუფლებამდე არ ყოფილა გამოყენებული არცერთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, რომელიც

გათვალისწინებულია შრომის კოდექსით. შესაბამისად, მხოლოდ ამ მცირე მნიშვნელობის დარღვევის გამო, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მიზანშეუწონელია. შესაბამისად, ვინაიდან მოპასუხის მიერ მითითებული დარღვევები, რის გამოც მოხდა მოსარჩელის გათავისუფლება, არ დასტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, და ამასთან, მოპასუხემ, როგორც დამსაქმებელმა, მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, კონკრეტული მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ვალდებულების იმგვარ დარღვევას, რომელიც შესაძლოა შეფასებული ყოფილიყო როგორც უხეში დარღვევა და მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვის საფუძველი, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა და დაუსაბუთებელია.

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

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის შპს „კ-----ს“ 2019 წლის 13 აგვისტოს ბრძანება უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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.

უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო

ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630).

მოსარჩელე ითხოვს მოპასუხისათვის კომპენსაციის სახით 27852 ლარის დაკისრებას, რაც მისი მითითებით წარმოადგენს 12 თვის ხელფასის ოდენობას.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში, შეადგენდა ყოველთვიურად 1000 ლარს (იხ. 3.2.1. სადავო ფაქტ. გარემოება).

დადგენილია, რომ მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა. შესაბამისად, ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის 10000 ლარის (10 თვის ხელფასის) ოდენობით ანაზღაურება.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, რადგან, ამ შემთხვევაში, განიხილება არაქონებრივ დავასთან ერთად მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა და ეს უკანასკნელი უფრო მაღალი ღირებულებისაა, დავის საგნის ფასი უნდა განისაზღვროს ქონებრივ -სამართლებრივი დავიდან გამომდინარე, კერძოდ კომპენსაციის თანხის ოდენობის მიხედვით, რაც, ამ შემთხვევაში შეადგენს 27852 ლარს. შესაბამისად, სარჩელზე გადასახდელი ბაჟია 835.56 ლარი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის ნაწილში, შესაბამისად, მოპასუხეს ამ ნაწილის პროპორციულად, კერძოდ, მოპასუხეზე დაკისრებული კომპენსაციის 10000 ლარის პროპორციულად უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის გადახდა. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდისაგან ქონებრივ-სამართლებრივ დავასთან მიმართებით, ხოლოს არაქონებრივ დავაზე გადახდილი აქვს სახ. ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, რაც უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, რადგან ამ ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა. აქედან გამომდინარე მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახ. ბაჟის 200 (300-100=200) ლარის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე გ----- დ-----ის სარჩელი შპს „ვ-----ს“ მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ;
2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ვ-----ს“ 2019 წლის 13 აგვისტოს ბრძანება გ----- დ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
3. დაეკისროს მოპასუხე - შპს „ვ-----ს“ მოსარჩელე - გ----- დ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის - 10 000 ლარის და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;
4. მოპასუხე - შპს „ვ-----ს“ დაეკისროს სახ.ბაჟის 200 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
6. 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

თეა ბერაია