

საქმე N 2-----



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით
შესავალი ნაწილი

27.02.2020 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე - თ-----

სხდომის მდივანი - ნ-----

მოსარჩელე - გ-----

მოპასუხე - შ-----

წარმომადგენელი - გ-----

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა :

- 1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „-----“ 2019 წლის 25 სექტემბრის N1----- ბრძანება დისციპლინური საქმის წარმოების შესახებ;
- 1.2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----“ 2-19 წლის 25 ოქტომბრის N1----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
- 1.3. აღდგენილ იქნას მოსარჩელე გ----- შპს „მ-----“ არქიტექტორის პოზიციაზე;
- 1.4. მოპასუხე შპს „-----“ მოსარჩელის გ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებით განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 20 სექტემბრიდან 2020 წლის იანვრამდე, ყოველთვიურად 800 ლარის ოდენობით.

2. მოსარჩელის პოზიცია

მოსარჩელე 2019 წლის 1 ივლისიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში არქიტექტორის პოზიციაზე და მისი

ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 800 ლარს. შრომითი ხელშეკრულება მხარეთა შორის დადებული იყო 6 თვის ვადით.

2019 წლის 13 სექტემბერს, მოსარჩელეს ზეპირსიტყვიერად აცნობეს, რომ დათხოვნილი იყო სამსახურიდან და აპირებდნენ მოსარჩელისთვის 2 თვის კომპენსაციის გადახდას.

2019 წლის 25 სექტემბერს, მოპასუხემ გამოსცა ბრძანება მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური საქმის წარმოების შესახებ. ბრძანებიდან ირკვეოდა, რომ მოსარჩელე ჩამოშორებული იყო კომპანიაში მის ფუნქცია-მოვალეობებს. მოპასუხემ 2019 წლის 29 სექტემბერს მოსარჩელეს ჩააბარა გაფრთხილება 2019 წლის 29 ოქტომბრიდან სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ. მოპასუხის 2019 წლის 25 ოქტომბრის N1----- ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველი გახდა სამსახურში გამოუცხადებლობა, თუმცა მოპასუხემ თავად აცნობა მოსარჩელეს რომ არ უნდა გამოცხადებულიყო სამსახურში, ვინაიდან იგი დათხოვნილი იყო.

შესაბამისად, 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 დოკუმენტურად დადასტურებულია დასაქმებულის მიერ მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობების არაერთი დარღვევის ფაქტი. მოსარჩელე არ გამოირჩეოდა მაღალი საშემსრულებლო ხარისხით მუშაობის პერიოდში, და სისტემატიურად, არაჯეროვნად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას. გარდა ამისა, დასაქმებული სისტემატიურად აგვიანებდა სამსახურში და აღნიშნულის შესახებ არ აფრთხილებდა ხელმძღვანელობას. ასევე, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ ვერ გაიზიარეს მოსარჩელის მტკიცებას, თითქოს მოსარჩელე თავს მიიჩნევდა სამსახურიდან გათავისუფლებულად 2019 წლის 13 სექტემბრიდან. შესაბამისად, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერი და დასაბუთებულია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 2019 წლის 1 ივლისიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში არქიტექტორის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 800 ლარს. შრომითი ხელშეკრულება მხარეთა შორის დადებული იყო 6 თვის ვადით 2020 წლის 01 იანვრამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2019 წლის 1 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.2. 2019 წლის 13 სექტემბერს, მოსარჩელეს მოპასუხე კომპანიის დირექტორმა აცნობა, რომ გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან. მოსარჩელე 2019 წლის 16 სექტემბრის შემდეგ არ გამოცხადებულა სამსახურში. 2019 წლის 25 სექტემბერს, მოპასუხემ გამოსცა N1----- ბრძანება მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური საქმის წარმოების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2019 წლის 25 სექტემბრის N1----- ბრძანება დისციპლინური საქმის წარმოების დაწყების შესახებ;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.3. მოპასუხის 2019 წლის 25 ოქტომბრის N1----- ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოპასუხემ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველად მიუთითა შრომითი ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა. მოპასუხემ მოსარჩელეს გათავისუფლების შემდეგ გადაუხადა შრომითი ანაზღაურება 2019 წლის 20 სექტემბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2019 წლის 25 ოქტომბრის N1----- ბრძანება სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2019 წლის 25 ოქტომბრის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის 2670 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, 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 გასანთავისუფლებლად.

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 გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს 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 მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომით ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება, კერძოდ, მოსარჩელე სისტემატიურად, გაუფრთხილებლად აგვიანებდა სამსახურში, ვერ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს და 2019 წლის 16 სექტემბრის შემდგომ არ გამოცხადებულა სამუშაო ადგილზე. შესაბამისად, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის გაათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერი და დასაბუთებულია.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მას არ დაურღვევია შრომითი ხელშეკრულება, მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს ასრულებდა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად და ყოველთვის აფრთხილებდა ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერს დაგვიანების შემთხვევაში. ამასთან, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ 2019 წლის 16 სექტემბრის შემდგომ მისი გამოუცხადებლობა განპირობებული იყო მასსა და კომპანიის დირექტორს შორის 2019 წლის 13 სექტემბერს შემდგარი საუბრით, როდესაც მას აცნობეს, რომ გაათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან.

უდავოდ, თავად მოპასუხის მიერ სასამართლო სხდომაზე მიცემული განმარტებით დგინდება, რომ 2019 წლის 13 სექტემბერს, მოსარჩელეს

მოპასუხე კომპანიის დირექტორმა აცნობა, რომ გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან. მოსარჩელე 2019 წლის 16 სექტემბრის შემდეგ არ გამოცხადებულა სამსახურში. 2019 წლის 25 სექტემბერს, მოპასუხემ გამოსცა N1----- ბრძანება მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური საქმის წარმოების შესახებ (იხ. 3.1.2 უდავო ფაქტ. გარემოება).

ასევე უდავოა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა 2019 წლის 25 ოქტომბრის N1----- ბრძანებით, ანუ მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე ინფორმირებული იყო უშუალოდ მოპასუხე კომპანიის დირექტორისგან, მისი სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ მოსარჩელე კანონიერად გათავისუფლდა სამსახურიდან ეკისრება მოპასუხეს. შესაბამისად, იმის მტკიცების ტვირთიც, რომ მოსარჩელის მიერ დარღვეულ იქნა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები და შრომის შინაგანაწესი ეკისრება მოპასუხეს. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია სასამართლოსთვის შესაბამისი მტკიცებულებები იმის დასადასტურებლად, რომ მოსარჩელე ჯეროვნად ვერ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ ვალდებულებებს. რაც შეეხება, მოსარჩელის დაგვიანებებს, სასამართლო აღნიშნულთან დაკავშირებით მიუთითებს, რომ წარმოდგენილი მიმოწერებით მოსარჩელესა და ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერს შორის, ცალსახად დგინდება ის გარემოება, რომ მოსარჩელე ყოველთვის აცნობებდა ხელმძღვანელობას მისი დაგვიანების შემთხვევაში. ამასთან, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხეს არგუმენტს, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ხელმძღვანელობის „პოსტ ფაქტუმ“ გაფრთხილებას, ვინაიდან თუკი ხელმძღვანელობას ჰქონდა რაიმე პრეტენზია მოსარჩელესთან აღნიშნულთან დაკავშირებით, მას მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში შეეძლო დაეკისრებინა მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობა, რაც დამსაქმებელს - მოპასუხეს, მოცემულ შემთხვევაში არ განუხორციელებია.

რაც შეეხება, მოპასუხის მითითებას, მოსარჩელის მიერ 2019 წლის 16 სექტემბრის შემდგომ სამსახურში გამოუცხადებლობის შესახებ, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხარეები არ დავობენ იმ გარემოებაზე, რომ 2019 წლის 13 სექტემბერს, მოსარჩელე ინფორმირებულ იქნა მისი სამსახურიდან გათავისუფლებაზე, თავად მოპასუხის მიერ. შესაბამისად, საფუძველს მოკლებულია მოპასუხის მსჯელობა იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელე არ ცხადდებოდა მის სამუშაო ადგილზე, ვინაიდან მოსარჩელე დარწმუნებული იყო, რომ აღარ წარმოადგენდა მოპასუხის თანამშრომელს. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო აღნიშნავს, რომ ნაკლებად სავარაუდო იყო მოსარჩელისთვის ის გარემოება, რომ შემდგომში მის სამსახურში გამოუცხადებლობას, მოსარჩელე გამოიყენებდა მისი სამსახურიდან

დათხოვნის სამართლებრივ საფუძვლად. გაუგებარია, თუ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი გახდა 2019 წლის 16 სექტემბრის შემდგომ მისი გამოუცხადებლობა, რატომ ეცნობა მოსარჩელეს 2019 წლის 13 სექტემბერს მისი გათავისუფლების შესახებ. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის ქმედებები მოსარჩელის მიმართ, 2019 წლის 13 სექტემბრის შემდეგ ემსახურება დასაქმებულის გათავისუფლებისათვის საჭირო შრომის კოდექსით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლების ხელოვნურად შექმნას, რაც დაუშვებელია.

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 „მ-----“ 2019 წლის 25 ოქტომბრის ბრძანება უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა, დისციპლინური წარმოების შესახებ 2019 წლის 25 სექტემბრის ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე, არ უნდა დაკმაყოფილდეს, რადგან ამ ბრძანებას რაიმე იურიდიული შედეგი არ მოჰყოლია და შესაბამისად მისი უკანონოდ აღიარებისა და ბათილად ცნობის იურიდიული ინტერესი არ არსებობს.

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.

მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ მოსარჩელე 2019 წლის 1 ივლისიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში არქიტექტორის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 800 ლარს (ხელზე ასლები). შრომითი ხელშეკრულება მხარეთა შორის დადებული იყო 6 თვის ვადით 2020 წლის 01 იანვრამდე (იხ. 3.1.1. უდავო ფაქტ. გარემოება).

შესაბამისად, სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანის დროისათვის, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოწურულია, რის გამოც შეუძლებელია მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა.

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).

დადგენილია, რომ მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურების გათვალისწინებით, ასევე იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს აუნაზღაურა ხელფასი 2019 წლის 20 სექტემბრამდე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის 2670 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით ანაზღაურება, რაც წარმოადგენს მოსარჩელის 2019 წლის სექტემბრის (10 დღის), ოქტომბრის, ნოემბრისა და დეკემბრის შრომით ანაზღაურებას.

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 ქონებრივი დავა უფრო მაღალი ღირებულებისაა, დავის საგნის ფასი უნდა განისაზღვროს არაქონებრივ -სამართლებრივი დავიდან გამომდინარე, რაც წარმოადგენს 100 ლარს, ბრძანების ბათილად ცნობის სასარჩელო მოთხოვნის გათვალისწინებით.

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, მოსარჩელეს არაქონებრივ დავაზე გადახდილი აქვს სახ. ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, რაც უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, რადგან ამ ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა.

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

გადაწყვიტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე გ-----ს სარჩელი შპს „მ-----“ მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ;
2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----“ 2019 წლის 25 ოქტომბრის N1----- ბრძანება გ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
3. დაეკისროს მოპასუხე შპს ,----- მოსარჩელე გ-----ს სასარგებლოდ კომპენსაციის 2670 ლარისა (ხელზე ასაღები) და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 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

თ-----