

საქმე №010210118002721562
№2-4695/2018წ.



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

23 დეკემბერი, 2019 წელი

ქ.

ბათუმი

შესავალი ნაწილი

**ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - სალიხ შაინიძე
სხდომის მდივანი - ნათია გოგმაჩაძე**

მოსარჩელე: მა-----ე

მოსარჩელის წარმომადგენელი: ხა-----ი

მოპასუხე: სს „მე-----ა“

მოპასუხის წარმომადგენელი: მა-----, გი-----

დავის საგანი: გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, მიუღებელი ხელფასის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ხელფასის 0,07% პროცენტის დაკისრება, გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი სს „მე-----ა“ 01.06.2018 წლის №14 ბრძანება, მა-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მა-----ე აღდგენილ იქნეს სს „მე-----ა“ ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერის პოზიციაზე ან მის ტოლფასს თანამდებობაზე;

1.2. მოპასუხე სს „მე-----ა“ მოსარჩელე მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კუთვნილი 53 სამუშაო დღის გამოუყენებელი

შვებულების ანაზღაურება 2 120 ლარის ოდენობით, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე;

1.3. მოპასუხე სს „მე-----ას“ მოსარჩელე მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულების დარღვევის გამო 2 თვის კომპენსაციის ანაზღაურება;

1.4. მოპასუხე სს „მე-----ას“ მოსარჩელე მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს პროცენტის გადახდა 0.07 % სახით 1252.02 ლარის ოდენობით;

1.5. მოპასუხე სს „მე-----ას“ მოსარჩელე მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ხელფასის ანაზღაურება დარჩენილ რვა სამუშაო დღეზე;

1.6. მოპასუხე სს „მე-----ას“ მოსარჩელე მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განცდურის სახით 6000 ლარის ანაზღაურება;

სარჩელის საფუძვლები:

- მოსარჩელემ საქმიანობა დაიწყო მ----- ჰოლდინგის ერთ-ერთ კომპანიაში, კერძოდ სს“ მ----- ა-----ში“ 2015 წლის 14 სექტემბერს ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერის პოზიციაზე. ორ კვირაში მა-----ე გადაყვანილი იქნა, მ----- ჰოლდინგის შვილობილ კომპანიაში სს „მ----- პე-----ში“ იმავე პოზიციაზე ერთი წლის ვადით. 9 თვის გასვლის შემდეგ კი კვლავ გადაყვანილი იქნა მ----- ჰოლდინგის შვილობილ კომპანიაში, კერძოდ 2016 წლის 1 ივნისს გაუფორმეს ხელშეკრულება სს „მე-----აში“ იმავე პოზიციაზე იმავე მოვალეობებით.

- მოსარჩელე განმარტავს, რომ მის ფუნქციებში შედიოდა მ----- ჰოლდინგის ყველა კომპანიის რესურსების მართვა, სახელფასო სიების შედგენა, დირექციაში წარდგენა დასადასტურებლად და შემდგომ ბუღალტერიაში გადაგზავნა, კომპანიის ნებისმიერი ბრძანების შედგენა და დირექციისთვის წარდგენა (ქართულ და თურქულ ენებზე), თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების კონტროლი, თანამშრომლებისათვის კვების საკითხის მოგვარება (მენიუს შედგენა), დოკუმენტების თარგმნა და ნოტარიულად დამოწმების უზრუნველყოფა, შეხვედრების დროს მთარგმნელობითი საქმიანობის განხორციელება, არსებულ ვაკანსიებზე თანამშრომლების აყვანა, მიმდინარე საკითხებთან დაკავშირებით ჰოლდინგის კომპანიის ხელმძღვანელობასთან თათბირების ორგანიზება და კრების ოქმების შედგენა. მოსარჩელე მხარე ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ აღნიშნულ საქმიანობას ის აწარმოებდა მ----- ჰოლდინგის ყველა კომპანიისათვის უკვე წლებია.

- მოსარჩელე განმარტავს, რომ 2018 წლის 20 მაისს ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე, გათავისუფლების ბრძანების ან საფუძველის დასახელების გარეშე გაათავისუფლეს სამსახურიდან.

- მოსარჩელე ასევე განმარტავს, რომ უშედეგოდ ელოდა მოპასუხის მხრიდან სამუშაოზე აღდგენას ან მას მინიმუმ მაინც გაცნობოდა კანონმდებლობით

გარანტირებული ინფორმაცია, თუ რის საფუძველზე მოხდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

- მოსარჩელე ასევე განმარტავს, რომ მუშაობის პერიოდში არ უსარგებლია სრულად კანონით დადგენილი ანაზღაურებადი შვებულებით, კერძოდ, 53 საშვებულებო დღით.

- მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მოპასუხის მიერ არ მომხდარა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ხელშეკრულების ვადით გათვალისწინებული პერიოდის სრულად ანაზღაურება.

(იხ. სარჩელი, ახსნა-განმარტებები სხდომის ოქმში).

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით და სასამართლო სხდომების მიმდინარეობისას სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

- მოპასუხე სარჩელს უსაფუძვლოდ მიიჩნევს და განმარტავს, რომ მა-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, რასაც ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ პუნქტი, ხოლო ამ მოტივით შრომითი ხელშეკრულების და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებლის მხრიდან დამსაქმებლის წინასწარ გაფრთხილებას და განთავისუფლების საფუძვლების განმარტებას, არც საქართველოს შრომის კოდექსი და არც სხვა მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს, ზემოთ აღნიშნული საფუძვლით გათავისუფლების დროს დამსაქმებელი არ არის ვალდებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, წინასწარ გააფრთხილოს დასაქმებული ამის შესახებ და არ უწებს არანაირ ვადას ამისთვის

- შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობაზე უსაფუძვლოა. აქედან გამომდინარე, მოთხოვნები: სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის დაყოვნებული ანაზღაურებისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრება, - ასევე უსაფუძვლოა.

- რაც შეეხება ხელფასს, სრულად ანაზღაურებულია ის ხელფასი, რაც გათვალისწინებული იყო შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, რადგან მა-----ე როდემდეც ასრულებდა სამსახურეობრივ მოვალეობას, იმ დრომდე აუნაზღაურდა ხელფასი.

- მოპასუხე ასევე მიუთითებს სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და განმარტავს, რომ მოსარჩელის მიერ დარღვეულია შრომის კოდექსით გათვალისწინებული გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა.

3. საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. უდავოდ დადგენილი ფაქტია, რომ 2015 წლის 14 სექტემბერს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მა-----ე დასაქმებული იყო სს „მ----- ა-----“ ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერის პოზიციაზე, ყოველთვიური ანაზღაურება ჰქონდა 750 ლარი. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 12 თვე.

ხელშეკრულებას დამსაქმებელის სახელით ხელს აწერს, ბატონი რა-----ე და ონურ თანრივერდი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 14.09.2015წ. ხელშეკრულება შრომითი ურთიერთობის შესახებ;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. უდავოდ დადგენილი ფაქტია, რომ 2015 წლის 1 ოქტომბერს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მა-----ე დასაქმებული იყო სს „მ----- პე-----“ ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერის პოზიციაზე, ყოველთვიური ანაზღაურება ჰქონდა 750 ლარი. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 12 თვე.

ხელშეკრულებას დამსაქმებელის სახელით ხელს აწერს, ბატონი ონურ თანრივერდი და თენგიზ მიქელაძე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 01.10.2015წ ხელშეკრულება შრომითი ურთიერთობის შესახებ;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.3. უდავოდ დადგენილი ფაქტია, რომ 2016 წლის 1 ივნისს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მა-----ე დასაქმებული იყო სს „მე----- აში“ ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერის პოზიციაზე, ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 12 თვე.

ხელშეკრულებას დამსაქმებელის სახელით ხელს აწერს, ბატონი რა-----ე და თენგიზ მიქელაძე.

ასევე უდავოდ დადგენილია ფაქტია, რომ 2017 წლის 1 ივნისს მა-----ეს და სს „მე-----ას“ შორის გაფორმდა დამატებითი შეთანხმება, რომლის თანახმადაც „შრომითი ხელშეკრულების“ ვადა 2017 წლის 1 ივნისიდან გაგრძელდა დამატებით 1 წლის ვადით, 2018 წლის 1 ივნისამდე.

ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა განისაზღვრა 850 ლარით უნაღდო ანგარიშსწორების წესით, შემდეგ ხელფასი გაიზარდა 1000 ლარამდე და 2017 წლიდან ხელფასი განისაზღვრა 1200 ლარის ოდენობით, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 01.06.2016 წ ხელშეკრულება შრომითი ურთიერთობის შესახებ;
- 01.06.2017 წ დამატებითი შეთანხმება;
- სახელფასო ამონაწერი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.4. უდავოდ დადგენილი ფაქტია, რომ მოსარჩელეს მა-----ეს 23.05.2018წ სს „მე-----ას“ გაფრთხილების წერილის თანახმად, გაფრთხილებული იქნა, რომ შესაძლოა მასთან აღარ დაიდოს (აღარ გაგრძელდეს) 01.06.2018 წლის შრომითი ხელშეკრულება.

ასევე უდაოდ დადგენილია ფაქტია, მოსარჩელემ 06.06.2018 წელს დამსაქმებელს მოსთხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთება, რაზეც პასუხი არ მიუღია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გაფრთხილების წერილი;
- ელექტრონული მიმოწერის ასლი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.5. უდაოდ დადგენილი ფაქტია, რომ მა-----ე სამსახურეობრივ მოვალეობას აღარ ასრულებს 2018 წლის 23 მაისიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.6. მოსარჩელე მა-----ე სს „მე-----ას“ ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლებული იქნა სს „მე-----ას“ დირექტორების მე-----ას და რა-----ის 2018 წლის 01.06.2018 წლის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ N14 ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ პუნქტის საფუძველზე.

მხარეებს შორის სადავო არაა ის გარემოება, რომ აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელეს არ ჩაბარებია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ N14 ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.7. მხარეებს შორის სადავო არაა ის გარემოება, რომ სს „მ----- ა-----“, სს „მ----- პე-----ი“ და სს „მე-----ა“ არიან ცალკე დამოუკიდებელი იურიდიული სუბიექტები და ეწევიან განსხვავებულ საქმიანობას.

ასევე მხარეებს შორის სადავო არაა ის გარემოება, ზემოთ აღნიშნული იურიდიული პირები არიან ერთი პირის მიერ დაფუძნებული, მ-----ჰოლდინგის „შვილობილი“ კომპანიები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერები სამეწარმეო და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. სარჩელი არ არის ხანდაზმული.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში (საქმეზე ისრაელის მოქალაქეები - თამაზ ჯანაშვილი, ნანა ჯანაშვილი და ირმა ჯანაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ) მიუთითა, რომ „აღნიშნულ ნორმას დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს ფუნქციონირებისათვის ფუძემდებლური მნიშვნელობა აქვს. ის ადამიანის უფლებათა დაცვის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური გარანტიაა. მის ასეთ ღირებულებაზე არაერთხელ მიუთითა საკონსტიტუციო სასამართლომ. კერძოდ: „სასამართლოს ხელმისაწვდომობის უფლება ინდივიდის უფლებების და თავისუფლებების დაცვის, სამართლებრივი სახელმწიფოსა და ხელისუფლების დანაწილების პრინციპების უზრუნველყოფის უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური გარანტიაა. ის ინსტრუმენტული უფლებაა, რომელიც ... წარმოადგენს სხვა უფლებებისა და ინტერესების დაცვის საშუალებას...“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილება #1/3/421,422 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – გიორგი ყიფიანი და ავთანდილ უნგიაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 1)“.

საკონსტიტუციო სასამართლომ ამავე გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტა, რომ მიუხედავად სამართლიანი სასამართლოს უფლების უდავოდ დიდი მნიშვნელობისა, ის არ არის აბსოლუტური უფლება. სასამართლოსადმი მიმართვის უფლება „შეიძლება შეიზღუდოს გარკვეული პირობებით, რაც გამართლებული იქნება დემოკრატიულ საზოგადოებაში ლეგიტიმური საჯარო ინტერესით“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილება #1/466 საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 15).

საკონსტიტუციო სასამართლო მართებულად აღნიშნავს, რომ ვადებს დიდი მნიშვნელობა აქვს სამართლებრივ ურთიერთობებში წესრიგის შეტანისთვის. დროის ფაქტორი ერთ-ერთ მთავარ როლს ასრულებს პირთა შორის ურთიერთობების სამართლებრივ მოწესრიგებაში. გარკვეული დროის დადგომას ან ვადის გასვლას უკავშირდება კონკრეტული იურიდიული შედეგები – სამართლებრივი ურთიერთობების (შესაბამისად პირთა უფლებებისა ან/და მოვალეობების) წარმოშობა, შეცვლა ან შეწყვეტა; ვადებს მნიშვნელოვანი წესრიგი შეაქვს სამართლიანი სასამართლოს უფლებით სარგებლობის პროცესშიც. დრო სამართლიანი სასამართლოს უფლებას გასდევს მთლიანად უფლებით სარგებლობის განმავლობაში. ხშირ შემთხვევაში, ამ უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობა თავიდანვე გარკვეული დროით არის პირობადებული – ამა თუ იმ უფლების, ინტერესის დასაცავად სასამართლოსადმი მიმართვა უფლების დარღვევიდან გარკვეული

ვადით არის შეზღუდული.....“. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას” (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება №1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - ოლღა სუმბათაშვილი და იგორ ხაპროვი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102.1. მუხლის 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 105.2 მუხლის 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.

მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალების თანახმად, წერილობითი მტკიცებულება მოსარჩელისათვის დამსაქმებლის მიერ გაგზავნილი გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთების ჩაბარების შესახებ საქმეში წარმოდგენილი არ არის.

იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარება, მით უფრო ხანდაზმულობის ფაქტობრივ გარემოებად მითითების პირობებში, ხოლო მან მისი მტკიცების სფეროში შემავალი ფაქტების მტკიცების ტვირთს ვერ გაართვა თავი და არ წარმოუდგენია არანაირი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა დასაქმებულისათვის გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთების ჩაბარების ფაქტს, ასევე მოპასუხემ მიუთითა, რომ აღნიშნული საფუძვლით გათავისუფლების დროს არ არის სავალდებულო გათავისუფლების დასაბუთება, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ სარჩელი აღძრულ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსით 38-ე მუხლით გათვალისწინებული ხანდაზმულობის 30 დღიანი ვადის დაცვით, რის გამოც იგი არ უნდა იქნეს მიჩნეული ხანდაზმულად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ N14 ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2.2. მოსარჩელე სადავოდ ხდის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის

მართლზომიერებას. მასი განმარტებით, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის 01.06.2018 წ. მხარეები უკადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ ერთმანეთთან.

მოპასუხეს მიაჩნია, რომ ბრძანებაში მითითებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მართლზომიერია, რადგან მოსარჩელის გათვისუფლება მოხდა შრომითი ურთიერთობის ვადის ამოწურვის გამო.

როგორც ერთი, ისე მეორე მხარე, საკუთარ პოზიციას აგებს საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე, რომელთა შეფასებამდე სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, რომელი მხარის მტკიცების საგანში შედის სარჩელში და შესაგებელში აღნიშნული მატერიალურ-სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებები, რომელი მხარის ვალდებულებაა დაამტკიცოს სადავო ფაქტები ანუ ვისკენაა მტკიცების ტვირთი. აღნიშნული საკითხი რეგულირდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსისა და იმ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე, რომლებიც კონკრეტულ სადავო სამართალურთიერთობას არეგულირებენ.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილით სამართალწარმოება მიმდინარეობს 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 მტკიცებულებები თუ ნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვითმხარეთა (მესამეპირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობით თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დამკვიდრებული მტკიცების ზოგადი წესიდან განსხვავებით, რომლის თანახმად თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მტკიცების ტვირთი „შებრუნებულია“ და მიმართულია მოპასუხე - დამსაქმებლისკენ. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, შესაბამისად, თუ ყოფილი დასაქმებული მიუთითებს იმის შესახებ, რომ იგი უკანონოდ გაანთავისუფლეს, ამ ფაქტის გაქარწყლება დამსაქმებლის ვალდებულებაა. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში

მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სხვა განჩინებებშიც (2015 წლის 18 მარტი საქმე №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 23 მარტი საქმე №ას-122- 114-2015).

3.2.3. მოპასუხე ამტკიცებს, რომ მა-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, რაც შეეხება სს“ მ----- ა-----სთან“ და სს „მ----- პე-----თან“ გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებებს, აღნიშნული კომპანიები არიან ცალკე სამართალსუბიექტები და შესაბამისად, მოსარჩელესთან 2016 წლის 1 ივნისს გაფორმებული იქნა შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით, რომელიც 2017 წლის 1 ივნისს დამატებითი შეთანხმებით გაგრძელდა 2018 წლის 1 ივნისამდე. მოპასუხე ასევე ამტკიცებს, რომ მოსარჩელე 2016 წლის 1 ივნისიდან დასაქმებული იყო სს „მე-----აში, ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერის პოზიციაზე და მენეჯერის ფუნქციას ასრულებდა მხოლოდ მოპასუხე კომპანიაში და მას ამ კომპანიაში სხვა ფუნქციები არ ჰქონია დაკისრებული. ასევე ამტკიცებს, რომ მოსარჩელე 2016 წლის 1 ივნისიდან 2018 წლის 22 მაისამდე არ ასრულებდა სხვა რაიმე ფუნქციებს ჰოლდინგში შემავალ კომანიებში.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ სათანადოდ ვერ დაასაბუთა მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმური საფუძველი, ვინაიდან, სათანადო მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა რომ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის 01.06.2018წ. მხარეები უვადო შრომით ურთიერთობაში არ იმყოფებოდნენ ერთმანეთთან.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი იქნა 2018 წლის 1 ივნისის N14 ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, სადაც მითითებულია, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 ნაწილი „ბ“ პუნქტის თანახმად.

მოპასუხის მიერ ასევე წარმოდგენილი იქნა ამონაწერები რეესტრიდან, რომლითაც დგინდება, რომ მოსარჩელის დამსაქმებელი კომპანიები

წარმოდგენენ ცალკე სუბიექტებს, რაც ასევე მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია.

მოპასუხემ ასევე მიუთითა 2016 წლის 1 ივნისის შრომით ხელშეკრულებაზე, 2017 წლის 1 ივნისის დამატებით შეთანხმებაზე და 2018 წლის 23 მაისის გაფრთხილების ხელწერილზე.

ამ გარემოების საწინააღმდეგოდ, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტი, რომ: მა-----ის ფუნქციებში შედიოდა მ----- ჰოლდინგის ყველა კომპანიის რესურსების მართვა, სახელფასო სიების შედგენა, დირექციაში წარდგენა დასადასტურებლად და შემდგომ ბუღალტერიაში გადაგზავნა, კომპანიის ნებისმიერი ბრძანების შედგენა და დირექციისთვის წარდგენა (ქართულ და თურქულ ენებზე), თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების კონტროლი, თანამშრომლებისათვის კვების საკითხის მოგვარება (მენიუს შედგენა), დოკუმენტების თარგმნა და ნოტარიულად დამოწმების უზრუნველყოფა, შეხვედრების დროს მთარგმნელობითი საქმიანობის განხორციელება, არსებულ ვაკანსიებზე თანამშრომლების აყვანა, მიმდინარე საკითხებთან დაკავშირებით ჰოლდინგის კომპანიის ხელმძღვანელობასთან თათბირების ორგანიზება და კრების ოქმების შედგენა, - მოპასუხემ ვერ გააქარწყლა.

2015 წლის 14 სექტემბერს მა-----ეს და სს „მ----- ა-----ს“ შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 1.1.1 მუხლის თანახმად, „დამსაქმებელი თანახმაა შეასრულოს ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერისთვის დადგენილი და წინამდებარე ხელშეკრულების 2.1 მუხლით განსაზღვრული მოვალეობები, წინამდებარე ხელშეკრულებით ასევე დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული წესების, პროცედურების, ინსტრუქციებისა და საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული მოთხოვნების შესაბამისად. 2.1. მუხლის თანახმად, დასაქმებულია ვალდებულია შეასრულოს მოვალეობა დამსაქმებლის დავალებით, რაც გონივრულად შეიძლება დაევალოს დასაქმებულის პოზიციაზე მყოფ თანამშრომელს“

2015 წლის 1 ოქტომბერს მა-----ეს და სს „მ----- პე-----ს“ შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 1.1.1 მუხლის თანახმად, „დამსაქმებელი თანახმაა შეასრულოს ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერისთვის დადგენილი და წინამდებარე ხელშეკრულების 2.1 მუხლით განსაზღვრული მოვალეობები, წინამდებარე ხელშეკრულებით ასევე დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული წესების, პროცედურების, ინსტრუქციებისა და საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული მოთხოვნების შესაბამისად. 2.3. მუხლის თანახმად დასაქმებულია ვალდებულია შეასრულოს მოვალეობა დამსაქმებლის დავალებით, რაც

გონივრულად შეიძლება დაევალოს დასაქმებულის პოზიციაზე მყოფ თანამშრომელს“.

2016 წლის 1 ივნისს მა-----ეს და სს „მე-----ას“ შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 1.1.1 მუხლის თანახმად, „დამსაქმებელი თანახმაა შეასრულოს ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერისთვის დადგენილი და წინამდებარე ხელშეკრულების 2.1 მუხლით განსაზღვრული მოვალეობები, წინამდებარე ხელშეკრულებით ასევე დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული წესების, პროცედურების, ინსტრუქციებისა და საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული მოთხოვნების შესაბამისად. 2.1. მუხლის თანახმად დასაქმებულია ვალდებულია შეასრულოს მოვალეობა დამსაქმებლის დავალებით, რაც გონივრულად შეიძლება დაევალოს დასაქმებულის პოზიციაზე მყოფ თანამშრომელს“.

სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის 2016 წლის 1 ივნისის ხელშეკრულებიდან არ იკვეთება, თუ რა ფუნქციის შესრულება ევალებოდა ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერს (კონკრეტულ შემთხვევაში მა-----ე) ან დამსაქმებლის რა დავალებებს ასრულებდა მა-----ე, ასევე სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ მოპასუხე მხარეს არ მიუთითებია, თუ მა-----ე რა მოვალეობებს ასრულებდა დამსაქმებლის დავალებით, რაც გონივრულად შეიძლება დაევალოს დასაქმებულის პოზიციაზე მყოფ თანამშრომელს.

ასევე სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებასაც, რომ არც სხვა კომპანიებთან გაფორმებულ ხელშეკრულებებშიც არ არის კონკრეტულად გაწერილი მა-----ის მოვალეობები.

მოსარჩელემ იმის დასამტკიცებლად, თუ რა მოვალეობები შედიოდა მის ფუნქციაში და ასრულებდა თუ არა ჰოლდინგში შემავალ კომპანიებში მოვალეობებს წარმოადგინა ელ.მიმოწერები, რაზედაც მოპასუხე მხარემ განაცხადა, რომ ამით მხოლოდ დასტურდება ის ფაქტი, რომ მოსარჩელეს მოპასუხე კომპანიაში თავისი მოვალეობების შესრულების დროს საქმიანი ურთიერთობები ჰქონდა სხვადასხვა კომპანიებთან.

08.10.2015წ. - 10.10.2015წ. ელ.ამონაწერიდან დგინდება, რომ მა-----ე ომ-----ს (მ----- ჰოლდინგის ფინანსისტი) უგზავნის სს „მ----- ჯ-----ას“ და სს „მ----- ავ-----ის“ თანამშრომლების სიებს.

წარმოდგენილი ელ.ამონაწერებით დგინდება, რომ მა-----ე სხვადასხვა დროს მ----- ჰოლდინგის დირექტორებს/ხელმძღვანელებს უგზავნის სხვადასხვა კვირის ანგარიშებს, საიდანაც დგინდება, რომ მა-----ე ასრულებდა სხვადასხვა მოვალეობებს, მის მიერ ხდებოდა სხვადასხვა

დოკუმენტების თარგმნა, ხელშეკრულებების მომზადება, თარგმნა და დამოწმება, თანამშრომელთა სიების მომზადება და მიწოდება, და აწვდიდა სხვადასხვა ინფორმაციებს როგორც თანამშრომლებს, ასევე რა-----ეს (დირექტორი).

30.03.2016 წლის ელ.ამონაწერის თანახმად, მა-----ე „ავ-----ის“ კომპანიის თანამშრომელთა სიას უგზავნის რა-----ეს (ჰოლდინგის დირექტორს), სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ ამ პერიოდისათვის მა-----ეს შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული აქვს სს „მე-----ასთან“.

20.07.2016 წლის ელ.ამონაწერის თანახმად, მა-----ე იბ-----სე-----ს (აუდიტორი), მე-----ას (აუდიტორის თანაშემწე) და რა-----ეს (ჰოლდინგის დირექტორს) უგზავნის კომპანიებში სახელფასო, პრემიებისა და ხელფასის მატების სიებს, ინფორმაციას „მ-----ბ-----ს“ თანამშრომელის დათხოვნის შესახებ და მასზე კომპენსაციის ანაზღაურების შესახებ, ასევე ზემოთ მითითებულ პირებს 08.08.2016წ. უგზავნის ყველა კომპანიის თანამშრომელთა სიას.

03.10.2016, 31.10.2016 წლის ელ.ამონაწერის თანახმად, მა-----ე იბ-----სე-----ს (აუდიტორი), მე-----ას (აუდიტორის თანაშემწე) და რა-----ეს (ჰოლდინგის დირექტორს) უგზავნის სს „მ-----პე-----ის“ სექტემბრის თვის სახელფასო სიას, ასევე სექტემბრის თვეში სს „მ-----პე-----ში“ განხორციელებული ცვლილებების შესახებ ინფორმაციას, სასამართლო კვლავ ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ ამ დროისათვის მა-----ე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში.

02.11.2016 წლის ელ.ამონაწერის თანახმად, ნინო გათენაძე სს „მე-----ას“ სს „მ-----ა-----ს“ და სხვა კომპანიებს აწვდის სხვადასხვა ინფორმაციებს.

06.12.2016 წლის ელ. ამონაწერის თანახმად, „მ-----პე-----ს“ აწვდის ინფორმაციას „მ-----პე-----ის“ ნოემბრის თვის ხელფასის შესახებ, თანამშრომლების შვებულებების შესახებ.

30.12.2016 წლის ელ.ამონაწერის თანახმად, მა-----ე აი-----ის აწოდებს „მე-----ას“, „მ-----ა-----ს“, „მ-----პე-----ის“ და სხვა კომპანიების თანამშრომელთა სიებს საბოლოო მდგომარეობით, ანალოგიური განხორციელდა ასევე მისი მხრიდან 27.01.2017 წელს.

05.01.2017 წლის ელ.ამონაწერით ალ-----ი (გენერალური დირექტორი) მა-----ისაგან ითხოვს ინფორმაციას კომპანიებში დასაქმებულთა რაოდენობის და ინფორმაციებს 2017 წლის 5 იანვრის მდგომარეობით, ასევე ყველა როგორც

აქტიური, ისე პასიური კომპანიების დირექტორების და ხელმძღვანელი პირების სიებს, მა-----ის მხრიდან კი იგზავნება ყველა კომპანიების თანამშრომელთა სია 2017 წლის 5 იანვრის მდგომარეობით, პოლდინგის სტრუქტურა და კომპანიები-მ----- პოლდინგი.

სასამართლო ვერ დაეთანხმება მოპასუხის მითითებას იმის თაობაზე, რომ აღნიშნული ელ.მიმოწერებით დასტურდება ის, რომ მა-----ეს მოპასუხე კომპანიაში თავისი მოვალეობის შესრულების დროს საქმიანი ურთიერთობა ჰქონდა სხვადასხვა კომპანიებთან და განმარტავს, რომ თანამშრომელთა სიების მიწოდება, ინფორმაციის მიწოდება თანამშრომლებზე, ხელფასებზე და ა. შ ვერ ამტკიცებს იმას, რომ ეს იყო მხოლოდ საქმიანი ურთიერთობა კომპანიებს შორის და მა-----ე არ ასრულებდა სხვადასხვა მოვალეობებს პოლდინში შემავალ კომპანიებში.

შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ასევე იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მა-----ის ფუნქციებში შედიოდა მ----- პოლდინგის ყველა კომპანიის რესურსების მართვა, სახელფასო სიების შედგენა, დირექციაში წარდგენა დასადასტურებლად და შემდგომ ბუღალტერიაში გადაგზავნა, კომპანიების ნებისმიერი ბრძანების შედგენა და დირექციისთვის წარდგენა (ქართულ და თურქულ ენებზე), თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების კონტროლი, თანამშრომლებისათვის კვების საკითხის მოგვარება (მენიუს შედგენა), დოკუმენტების თარგმნა და ნოტარიულად დამოწმების უზრუნველყოფა, შეხვედრების დროს მთარგმნელობითი საქმიანობის განხორციელება, არსებულ ვაკანსიებზე თანამშრომლების აყვანა, მიმდინარე საკითხებთან დაკავშირებით პოლდინგის კომპანიის ხელმძღვანელობასთან თათბირების ორგანიზება და კრების ოქმების შედგენა, რაც მოპასუხემ ვერ გააქარწყლა.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2015 წლიდან იდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები წერილობითი ფორმით, რომლის ვადის ამოწურვის შემდეგ კვლავ მიმდევრობით იდებოდა ახალი ვადიანი შრომის ხელშეკრულება. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ შრომითი ურთიერთობის ნების გამოვლენის დროისათვის მათი ხანგრძლივობა აღემატებოდა 30 თვეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 6.1³ პუნქტის თანახმად, 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 მხარეთა შეთანხმების მიუხედავად, შრომითი ურთიერთობის ვადიანობის ნაწილში კანონით იგი მიიჩნევა უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად, შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ სახეზეა მხარეთა შორის დადებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულებები;
- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ N14 ბრძანება;
- ელ. ამონაწერები
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2.4. მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება (ინფორმირება) მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივი შეწყვეტა მართლსაწინააღმდეგოა.

სასამართლო განმარტავს, რომ იგი მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერებას შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ აფასებს მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების ფარგლებში, რომელიც როგორც წესი ბრძანებაში აისახება, აგრეთვე მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილ და გათავისუფლების საფუძვლების წერილობით დასაბუთებაში ასახული საფუძვლებიდან გამომდინარე.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა რომ მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტის შესახებ წერილობითი ბრძანება მოპასუხის მიერ გამოცემული, მოსარჩელეზე გაცემული არ ყოფილა და არც გათავისუფლების შესახებ დასაბუთება არ გადასცემია მოსარჩელეს.

მოპასუხე განმარტავს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო, თუმცა იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეთა შორის უკვე არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა, დაუდგენელია რა გახდა საფუძველი 01.06.2018 წელს მხარეთა შორის დადებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან აღნიშნული ნების გამოვლენა მართლსაწინააღმდეგოა, ვინაიდან მხარეები უვადოდ დადებულ შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2.5. მოსარჩელეს არ გააჩნია კანონიერი საფუძველი მოითხოვოს 53

სამუშაო დღის გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია.

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. ორგანული კანონის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის (აქვე სასამართლო განმარტავს, რომ მიუხედავად „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის რეგულაციისა, საქართველოს შრომის კოდექსის მუხლები შედგებიან „პუნქტებისაგან“, და არა „ნაწილებისაგან“) თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ-თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. კოდექსის 26-ე მუხლის შესაბამისად, ყოველთვიური ფიქსირებადი შრომის ანაზღაურების შემთხვევაში, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, შრომის კოდექსის 37.1. პუნქტის „ა“, „ვ“, „ზ“, „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

სასამართლო მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ გამოუყენებელი შვებულება შესაძლოა არსებობდეს მხოლოდ მაშინ, თუ მუშაკი მოითხოვს შვებულებაში გასვლას და ადმინისტრაცია უარს ეტყვის მას, რაც თავისთავად შექმნის „გამოუყენებელი შვებულების“ ცნებას, შვებულების გამოყენება ეს არის დასაქმებულის უფლება და არა ვალდებულება.

შვებულების უფლება წარმოიშობა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის პირობებში. განსახილველი ნორმით (სშკ-ის 21.4. მუხლი) გათვალისწინებული პირობების არსებობისას, დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს მუშაობის ბოლო წელს გამოუყენებელი შვებულებისათვის კომპენსაცია, რადგან დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ურთიერთობის შეწყვეტით არ შეიძლება დასაქმებულს წაერთვას შვებულების უფლება, რომელსაც იგი სავარაუდოდ გამოიყენებდა, მასთან შრომითი ურთიერთობა რომ არ შეწყვეტილიყო.

საქმის მასალებით უდავოდ არის დადგენილი, რომ მოსარჩელეს მის მიერ მითითებული წლების შვებულების გადატანასთან დაკავშირებით ნება მოპასუხის წინაშე არ გამოუვლენია არც ზეპირად და არც წერილობით, შესაბამისად საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის თანახმად, თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელეს 2016 წლის შვებულება 2017 წლისთვის და 2017 წლის შვებულება 2018 წლისთვის არ გადაუტანია, მისი მოთხოვნა წინა წლის შვებულების თანხის ანაზღაურების შესახებ მოკლებულია სამართლებრივ საფუძველს იმ გარემოების გათვალისწინებითაც, რომ გამოუყენებელი შვებულების ფულად კომპენსაციას კანონმდებელი უკავშირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

ამასთან საგულისხმოა ის გარემოება, რომ თუნდაც ჰქონოდა მოსარჩელეს გამოვლენილი ნება წინა წლის შვებულების გადატანასთან დაკავშირებით მომდევნო წლისთვის მისი მოთხოვნა 53 დღის შვებულების ფულადი კომპენსაციის შესახებ მაინც არ ჩათვლებოდა მართლობიერად, ვინაიდან სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 21.4 მუხლის დანაწესის ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში შვებულების ფულად კომპენსაციას, განსახილველ შემთხვევაში კი ასეთი მოცემულობა სახეზე არ არის. მხარე იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელთან, ამასთან სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების 3.2.4. პუნქტით დადგენილია, რომ მოპასუხის მიერ 01.06.2018 წელს გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიჩნეულ იქნა არამართლობიერად, რისი თანმდევი შედეგიც სამსახურში აღდგენაა. შესაბამისად არ არსებობს საქართველოს შრომის კოდექსის 21.4 მუხლის წინაპირობები. ამასთან, საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა შრომითი ურთიერთობის პერიოდში მოსარჩელისათვის შვებულების მიცემის შესახებ ნების გამოვლენის ფაქტი,

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს რომ მოსარჩელეს არ გააჩნია კანონიერი საფუძველი მოითხოვოს 53 სამუშაო დღის გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სახელფასო ამონაწერები;
- ამონაწერები შვებულებების გამოყენების შესახებ;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2.6. დადგენილია, რომ მხარეები 2018 წლის 22 მაისის შემდეგ აღარ იმყოფებიან ერთმანეთთან შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში, სარჩელი აღძრულია 2018 წლის 13 ნოემბერს, ხოლო სარჩელით მოთხოვნილია 2018 წლის 23 მაისიდან 2018 წლის 1 ივნისამდე გადაუხდელი ხელფასის თანხების, ასევე გადაუხდელ თანხებზე 0,07 პროცენტის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის ანაზღაურება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახნა-განმარტება;
- საბანკო ამონაწერი;

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

4. შემაჯამებული სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა სასარჩელო განცხადება, მოისმინა მხარეთა განმარტებანი, შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან დათხოვნილია კანონის მოთხოვნათა დარღვევით, რის გამოც სარჩელი გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმების, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო დანარჩენი სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს უნდა ეთქვას უარი.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

- საქართველოს კონსტიტუცია;
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
- ევროპის სოფიალური ქარტია;
- დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის კონვენცია;
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“;
- 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; (Termination of employment recommendation);
- ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი;
- საქართველოს შრომის კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით „შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით“.

6.2. ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის 1-3 ნაწილით:

1. "ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.

3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები“.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია შრომის თავისუფლება. იგი ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. ამ უფლების სწორი შინაარსობრივი გააზრებისათვის უპირველეს ყოვლისა უნდა განისაზღვროს, თავად ცნება „შრომის“ მნიშვნელობა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილებაში, საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“ აღნიშნა, რომ „ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება „შრომად“ და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. „შრომად“ შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთის მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო მეორეს მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამოდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება“. ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლო მოცემულ გადაწყვეტილებაში, კონსტიტუციით აღიარებული „შრომის“ ცნების ქვეშ მოიაზრებს ისეთ საქმიანობას, რომელიც მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან როცა ის პირის პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს წარმოადგენს.

როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ

გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას. საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის მიხედვით: „სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პირობები და უმუშევრის სტატუსი განისაზღვრება კანონით“. სწორედ ამ კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე, ქვეყანაში დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მისაღწევად, სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც მოიცავს დასაქმების სპეციალური პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებას, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნას, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებას, უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის პროექტების დაფინანსებას და ა. შ. თავისთავად შრომის უფლება მოიცავს მასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა უფლებასა და მოვალეობას. შრომის უფლება ისეთ დებულებათა ნაკრებია, რომლებიც თანაბრად ითვალისწინებს, როგორც ტრადიციულ თავისუფლებებს, ისე უფლებებისადმი თანამედროვე მიდგომებსა და ვალდებულებებზე ორიენტირებულ პერსპექტივას, რომელიც მოიცავს მკაცრად განსახორციელებელ სამართლებრივ მოვალეობებს და პოლიტიკურ ვალდებულებებს. სიტყვა „შრომა“ განიხილება სამსახურის გაწევად სხვა ადამიანისთვის, ამ ადამიანის ხელმძღვანელობით და ამ სამსახურისთვის ანაზღაურების მიღებად.

6.3. როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას. საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის მიხედვით: „სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პირობები და უმუშევრის სტატუსი განისაზღვრება

კანონით". სწორედ ამ კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე, ქვეყანაში დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მისაღწევად, სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც მოიცავს დასაქმების სპეციალური პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებას, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნას, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებას, უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის პროექტების დაფინანსებას და ა. შ. თავისთავად შრომის უფლება მოიცავს მასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა უფლებასა და მოვალეობას. შრომის უფლება ისეთ დებულებათა ნაკრებია, რომლებიც თანაბრად ითვალისწინებს, როგორც ტრადიციულ თავისუფლებებს, ისე უფლებებისადმი თანამედროვე მიდგომებსა და ვალდებულებებზე ორიენტირებულ პერსპექტივას, რომელიც მოიცავს მკაცრად განსაზღვრულ სამართლებრივ მოვალეობებს და პოლიტიკურ ვალდებულებებს. სიტყვა „შრომა“ განიხილება სამსახურის გაწევად სხვა ადამიანისთვის, ამ ადამიანის ხელმძღვანელობით და ამ სამსახურისთვის ანაზღაურების მიღებად.

6.4. სასამართლო განმარტავს, რომ საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო კონვენციების სტანდარტები და რეკომენდაციები. ერთერთი მათგანია შსო-ს №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის მცნებას. კონვენციის მიხედვით გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველო არ არის №158 კონვენციის მონაწილე მხარე, მაგრამ მას, გონივრული საფუძვლის პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით, შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მეექვსე მუხლიდან გამომდინარეობს. გარდა ამისა შრომით ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია. კერძოდ

კონვენციის მეოთხე მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებს და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასახელებული კონვენცია ორიენტირებულია დამსაქმებლის უკანონო საფუძვლით დათხოვნის დაცვაზე, თუმცა ამავედროულად მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას ნებისმიერ დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალურ დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

6.5. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილით:

1. "შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით".

ამავე კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული".

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილი და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე მა-----ესა და მოპასუხეს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, მოსარჩელე მოპასუხის სასარგებლოდ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს და სანაცვლოდ ღებულობდა შეთანხმებულ ანაზღაურებას.

6.6. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3

ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა. როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

6.7. სასამართლო განმარტავს, რომ დავის გადაწყვეტისას სასამართლო ვალდებულია შეამოწმოს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ შრომის სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ის კონკრეტული საფუძველი რაც დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიმართ გამოავლინა და მას კანონიერად მიაჩნია და არ არის ვალდებული შეამოწმოს დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ხომ არ შეესაბამება შრომის კოდექსის 37.1 მუხლში ჩამოთვლილ შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის რომელიმე საფუძველს.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიუთითებდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვას.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ბ) ქვეპუნქტი, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

მოპასუხე უთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იყო 1 წლის ვადით, ამდენად, იგი მიიჩნევს, რომ ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა კანონიერია.

მოცემულ შემთხვევაში კი დადგენილია, რომ მხარეებს შორის 2015 წლიდან იდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები წერილობითი ფორმით, რომლის ვადის ამოწურვის შემდეგ კვლავ მიმდევრობით იდებოდა ახალი ვადიანი შრომის ხელშეკრულება. შესაბამისად მოპასუხის მიერ შრომითი ურთიერთობის ნების გამოვლენის დროისათვის მათი ხანგრძლივობა აღემატებოდა 30 თვეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 6.1³ პუნქტის თანახმად, 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 განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შეთანხმების მიუხედავად შრომითი ურთიერთობის ვადიანობის ნაწილში, კანონით იგი მიიჩნევა უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად, შესაბამისად სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ სახეზეა მხარეთა შორის დადებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

აქედან გამომდინარე, სასამართლო ბათილად მიიჩნევს 2016 წლის 1 ივნისს გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში ერთწლიანი ვადის განსაზღვრას და განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების ეს ნორმა ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ მუხლს, რომლის თანახმად 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.

6.7. საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა (საქმე №ას-640-2019, 5 ივლისი, 2019 წელი), რომ სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში,

კონკრეტული საწარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილებასა და სამეწარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დადგენილი ვალდებულების - თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარების - ხელშეწყობა მოხდეს, თუმცა, ეს როდი ნიშნავს, რომ წახალისდეს უსაფუძვლოდ, ობიექტური საფუძვლით თანამშრომლის სამსახურიდან გათვალისწინება და ამით, უგულვებელყოფილი იქნეს კონსტიტუციითა და სშკ-ით გარანტირებული შრომითი უფლება დასაქმებაზე.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე, სასამართლოს დადასტურებულად მიაჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელე დამსაქმებელთან იმყოფებოდა უვადო შრომით ურთიერთობებში და შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო მისი განთავისუფლება არაკანონიერია, რადგან 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილია შრომის ხელშეკრულების ის მუხლი, რომლითაც დასაქმებულთან გაფორმებული ხელშეკრულების ერთწლიანი ვადაა მითითებული.

მოპასუხე მხარემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა ფაქტობრივი გარემოებები, რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს, რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოხატული ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 01.06.2018 წლიდან, მართლსაწინააღმდეგოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

სასამართლო განმარტავს თუ ლეგიტიმური საფუძველი ეცლება დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. აღნიშნული კი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის რეგულაციათა შეფარდების შედეგად - „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“, სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობაა. მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ხომ არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების

შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის ფარგლებში.

საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ არსებობს სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

შესაბამისად, 2016 წლის 1 ივნისის შრომის ხელშეკრულებაზე ვრცელდებოდა უვადოდ დადებული შრომითი ხელშეკრულების შესახებ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნები.

6.8. სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დანაწესსაც და განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, ზემოაღნიშნულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, კერძოდ, შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (**შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016**).

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილით რეალიზებულია სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენა. თუ სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა და სასამართლომ გააბათილა კანონდარღვევით მიღებული ბრძანება, მაშინ დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება უკანონოდ გათავისუფლებული პირი აღადგინოს პირვანდელ სამუშაო ადგილას ან ტოლფას სამუშაოზე. გათავისუფლებული პირის სამუშაოზე აღდგენა უნდა მოხდეს სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე ცივილური წესით, ურთიერთ პატივისცემისა და კანონის უზენაესობის დაცვით. გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილების გაუქმებას, უნდა მოჰყვეს დასაქმებული პირის სამუშაოზე აღდგენა.

6.9. 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. ამდენად, შრომითი უფლებების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს დასაქმებულის უფლება მიიღოს სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ შესაბამისი ანაზღაურება.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მა-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა, რაც არ წარმოადგენს დავის საგანს, თუმცა მას არ მიუღია შესრულებული სამუშაოსათვის ანაზღაურება 2018 წლის 23 მაისიდან 2018 წლის 1 ივნისამდე პერიოდისათვის, კერძოდ რვა სამუშაო დღეზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის VII თავი არეგულირებს შრომის ანაზღაურების საკითხებს. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. მე-2 ნაწილის მიხედვით კი, შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. მე-3 ნაწილი ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას შრომის ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07%. ამავე კოდექსის 32-ე მუხლი ითვალისწინებს შრომის ანაზღაურებას იძულებით მოცდენის დროს. კერძოდ, მისი 1-ლი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

დამსაქმებლის მიერ დარღვეულია შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის მოთხოვნებიც, მას უნდა მოეხდინა საბოლოო ანგარიშსწორება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შემდეგ.

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2018 წლის 22 მაისს ანუ მხარეები 2016 წლის 22 მაისიდან უკვე აღარ

იმყოფებოდნენ ერთმანეთთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში. მოსარჩელისათვის, ასევე მოპასუხისათვის ცნობილი იყო ამ დროისათვის, რომ საბოლოო ანგარიშსწორება განხორციელებული არ იყო, არსებობდა სახელფასო დავალიანება.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია რომ დამსაქმებელმა, ბოროტად გამოიყენა უფლება და სრულიად უსაფუძვლოდ არ გასცა ხელფასი.

შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ამ დასაბუთების სამართლებრივ წინაპირობას, სხვა რეგულაციებთან ერთად, ასევე ქმნის საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

მოხმობილი კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე (თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა სასამართლო დავის დასრულებამდე ამოიწურა -

შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე) დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

სადავო არ არის, რომ მოსარჩელე მა-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1200 ლარს. შესაბამისად, რომ არ ყოფილიყო ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტა, ხელშეკრულება იარსებებდა და მოსარჩელე მიიღებდა შრომის ანაზღაურებას.

შესაბამისად მოსარჩელის მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.10. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნებს 53 სამუშაო დღის გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის და განაცდურის სახით 6000 ლარის დაკისრების ნაწილში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნები უსაფუძვლობის გამო არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.11. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

შრომის კოდექსის 38.4.5.6 მუხლის 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. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელეს მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება არ ჩაბარებია, შესაბამისად მოსარჩელის მიერ სარჩელი აღძრულ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსით 38-ე მუხლით გათვალისწინებული ხანდაზმულობის 30 დღიანი ვადის დაცვით, რის გამოც იგი არ უნდა იქნეს მიჩნეული ხანდაზმულად.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი,

რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელებად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი 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.

სსსკ-ის 41.2 მუხლით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოცემულ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა უნდა განისაზღვროს იძულებითი განაცდურის დაკისრებული თანხის, 3%-ით.

ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება, ხოლო იძულებითი განაცდურის გათვალისწინებით (რა მოთხოვნაზეც მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახ. ბაჟის გადახდისაგან), სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა.

7.2. მოსარჩელის წარმომადგენელი მოითხოვს მოპასუხემ აუნაზღაურონ საადვოკატო ხარჯები 1000 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის დასახელებული მოთხოვნა გამომდინარეობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის I ნაწილის საფუძველიდან, დასახელებული ნორმით ანაზღაურებას ექვემდებარება პროცესის წარმოებასთან დაკავშირებული ხარჯები. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის I ნაწილით პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები. ამავე მუხლის მეორე ნაწილით სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები. ხოლო მესამე ნაწილით სასამართლოს გარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაცდური), მტკიცებულებათა უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

მოსარჩელემ წარმოადგინა საადვოკატო მომსახურებისათვის გადახდილი თანხის ქვითარი, რითაც დასტურდება მოსარჩელის მიერ სასამართლოს გარეშე ხარჯების გაწევა. გასათვალისწინებელია, რომ ამ მუხლის I ნაწილის ბოლო წინადადებით, გათვალისწინებული უნდა იქნას ის, რომ ანაზღაურდება მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯები გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 47-ე მუხლის II ნაწილის პირველი წინადადებით თუ მხარეს არ შეუძლია ადვოკატის ხარჯების ანაზღაურება, სასამართლოს უფლება აქვს ამ მხარის შუამდგომლობის საფუძველზე მოიწვიოს ადვოკატი სახელმწიფოს ხარჯზე, თუ განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გამო ადვოკატის მონაწილეობა ამ საქმის განხილვაში მიზანშეწონილია. ასეთ შემთხვევაში ადვოკატი მიიღებს ანაზღაურებას სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტამდე ოდენობით, ხოლო არაქონებრივი დავის დროს განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით ადვოკატი მიიღებს ანაზღაურებას სახელმწიფო ბიუჯეტიდან - 2000 ლარამდე ოდენობით.

სასამართლო განმარტავს, რომ მართლმსაჯულების განხორციელება დაკავშირებულია სასამართლო ხარჯებთან და სასამართლოს გარეშე ხარჯებთან. ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯი წარმოადგენს სასამართლოს გარეშე ხარჯებს (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის მესამე ნაწილი). ამგვარი ხარჯების ოდენობა უნდა განისაზღვროს მხარის მიერ სასამართლოში წარდგენილი ფაქტობრივად გაწეული ხარჯების ოდენობის დამადასტურებელი მტკიცებულებების საფუძველზე. ამგვარი მტკიცებულებების

არარსებობის შემთხვევაში, სასამართლოს მხარის მოთხოვნის საფუძველზე თვითონაც შეუძლია გონივრულ ფარგლებში განსაზღვროს მხარის მიერ გაწეული ხარჯების ოდენობა, თუკი აშკარაა, რომ პირის უფლების დარღვევის აღკვეთის მიზნით ხარჯი გაღებულია. სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეზე მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა გადახდეს იურიდიული მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები:

საქ. სსკ-ის 199¹-ე მუხლით სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის, სარჩელის განუხილველად დატოვების ან საქმის წარმოების შეწყვეტის შემთხვევაში სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით (განჩინებით) აუქმებს ამ სარჩელთან დაკავშირებით გამოყენებულ უზრუნველყოფის ღონისძიებას, რაც საჩივრდება ამ გადაწყვეტილების (განჩინების) გასაჩივრებისათვის კანონით დადგენილი წესით. მხარეთა მორიგების შემთხვევაში სასამართლო აუქმებს უზრუნველყოფის ღონისძიებას, თუ მხარეები სხვა რამეზე არ შეთანხმდებიან.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 14 ნოემბრის განჩინებით (საქმე №2-4695/2018) გამოყენებული იქნა სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება და სარჩელის უზრუნველყოფის მიზნით ყადაღა დაედო მოპასუხე სს "მე-----ას" (ს/კ 4-----) კუთვნილ საბანკო ანგარიშებს 3000 ლარზე არსებულ თანხებზე, სასარჩელო მოთხოვნის - 12 172.02 ლარის ფარგლებში, რაც გახსნილი აქვს საქართველოში მოქმედ ლიცენზირებულ ყველა ბანკსა და საბანკო დაწესებულებებში.

სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, შესაბამისად გამოყენებული უზრუნველყოფის ღონისძიება უნდა დარჩეს ძალაში.

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. მა-----ის სასარჩელო მოთხოვნები დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხის - სს „მე-----ას“ 01.06.2018 წლის №14 ბრძანება მა-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მა-----ე აღდგენილ იქნეს სს „მე-----ას“ ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერის პოზიციაზე ან ტოლფასს თანამდებობაზე.
3. მოპასუხე სს „მე-----ას“ დაეკისროს მოსარჩელის მა-----ის

სასარგებლოდ განაცდურის ანაზღაურება 6000 ლარის ოდენობით.

4. მოპასუხე სს „მე-----ას“ დაეკისროს მოსარჩელის მა-----ის სასარგებლოდ 2018 წლის 22 მაისიდან 2018 წლის 1 ივნისამდე პერიოდის მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება 320 ლარის ოდენობით. ასევე მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ აღნიშნული მიუღებელი ხელფასის ოდენობის - 320 ლარის 0.07% გადახდა ყოველვადაგადაცილებულ დღეზე, მის სრულ გადახდამდე.

5. მა-----ის სარჩელი მოთხოვნების სხვა ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

6. მოპასუხე სს „მე-----ას“ სახელმწიფო ბაჟის სახით სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდეს 280 ლარი.

7. მოპასუხე სს „მე-----ას“ დაეკისროს მოსარჩელის მა-----ის სასარგებლოდ 1000 ლარის გადახდა, წარმომადგენლის იურიდიული დახმარებისათვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურების სახით.

8. საქმეზე, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 1 ნოემბრის განჩინებით (საქმე №2-4695/2018) გამოყენებული უზრუნველყოფის ღონისძიებება დარჩეს ძალაში, უცვლელი.

9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო წესით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში (ქ. ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქუჩა N32) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით (ბათუმი, ს. ზუბალაშვილის ქუჩა N30).

10. 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

11. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული

პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

საღიხ შაინიძე