



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

20 აპრილი, 2018 წელი
ზესტაფონი

ქ.

შესავალი ნაწილი

ზესტაფონის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ელენე ოსაძე
სხდომის მდივანი ნათია ლუტიძე

მოსარჩელე: ა-- ა-----ე,
წარმომადგენელი: კ--- შ-----ე

მოპასუხე: შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ი)“
წარმომადგენელი: დირექტორი დ---- ს-----ი,

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, მიუღებელი ხელფასის დაკისრება, იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოსარჩელე ა-- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ის)“ დირექტორის 2018 წლის 19 თებერვლის N33/ო ბრძანების ბათილად ცნობა;

1.2. მოსარჩელე ა-- ა-----ის სამსახურში აღდგენა შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ცენტრი (თ-----ი)“-ს მორიგე მედ-რეგისტრატორის თა-მდებობაზე;

1.3. 2018 წლის 19 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურება ყოველთვიურად 350 ლარის

ოდენობით საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით.

**1.4. შპს ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ცენტრი (თ-----ი)"-სათვის ა--
- ა-----ის სასარგებლოდ, 2017-2018 წლის მიუღებელი ხელფასის 950
ლარის დაკისრება საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით.**

**1.5 სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება სამუშაოზე
აღდგენისა და სამი თვის ხელფასის ა--ზღაურების ნაწილში, მიექცეს
დაუყოვნებლივ აღსასრულებად.**

მოსარჩელის პოზიცია

მოსარჩელების განმარტებით, 2017 წლის 10 ივნისის N3მ-02 შრომითი
ხელშეკრულების საფუძველზე დაინიშნა მორიგე რეგისტრატორის თა--
მდებობაზე მოპასუხე დაწესებულებაში, სადაც წარმატებით გაიარა ექვსთვიანი
გამოსაცდელი ვადა და ავტომატურად გაუგრძელდა შრომითი საქმიანობა
შრომითი ხელშეკრულების ვადით 2018 წლის 10 ივლისამდე. მისი შრომის ა--
ზღაურება განისაზღვრა 350 ლარით. მუშაობის პერიოდში მისი მხრიდან
შრომის კანონმდებლობის ან/და სამსახურის შინაგა--წესის დარღვევას ადგილი
არ ჰქონია და შენიშვნაც არასოდეს მიუღია.

2018 წლის 18 თებერვალს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს
შეატყობინეს სახლიდან, რომ მისი არასრულწლოვანი შვილი ნ--- ც-----ე
ძალზედ ჭირვეულობდა ავადმყოფობის გამო და სთხოვეს სასწრაფოდ
მისულიყო სახლში. სამსახური მას თვითნებურად არ დაუტოვებია,
აღნიშნულის შესახებ აცნობა უფროს რეგისტრატორს ლია ამბროლაძეს,
რომელიც დაპირდა, რომ მის სამუშაოს თავად შეასრულებდა. სამსახურიდან
სახლში წაიყვა-- სამსახურის მონიტორინგის უფროსმა სპეციალისტმა მ----- მ--
-----ემ. მეორე დღით, 2018 წლის 19 თებერვალს დაურეკეს სამსახურიდან და
აცნობეს, რომ უფროსმა გამოსცა ბრძანება მისი სამსახურიდან
გათავისუფლების შესახებ. ჩააბარეს კიდევ გათავისუფლების შესახებ
ბრძანება. იგი უსაფუძვლოდ იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან. ამასთან
გათავისუფლების მომენტისათვის მას მიუღებელი ჰქონდა 2017 წლის
ნოემბრიდან 2018 წლის 19 თებერვლამდე ხელფასი, არ უსარგებლია
შვებულებით. სასამართლოში სარჩელის შემოტანის შემდეგ დაერიცხა
ანგარიშზე ნოემბრის თვის ხელფასი, და--რჩენი თანხა 950 ლარის ოდენობით
კი კვლავ მიუღებელი აქვს.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე ორგანიზაციის წარმომადგენელმა დირექტორმა დ----- ს-----მა
შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე, სასამართლოსათვის მიცემული
ახსნა-განმარტებით, სარჩელი ნაწილობრივ ცნო, მოპასუხის განმარტებით,

გათავისუფლების ბრძანებით შეწყდა შრომითი კონტრაქტი. ბრძანების გამოცემის ფორმა არცერთი ნორმატიული აქტით არ არის დადგენილი. მოსარჩელე გათავისუფლდა კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით, მოსარჩელე სისტემატურად არღვევდა შრომის შინაგა-წესს, რისთვისაც მას აძლევდა სიტყვიერ შენიშვნებს, რაც გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. მოსარჩელე სამუშაოზე აღდგენას არ ექვემდებარება და შესაბამისად არ უნდა დაეკისროს მოპასუხეს გა-ცდურის ა-ზღაურება. რაც შეეხება მიუღებელ ხელფასს, მოპასუხე თა-ხმაა მის გადახდაზე. ა- ა-----ეს მიუღებელი აქვს 2017 წლის დეკემბრის, 2018 წლის იანვრის და თებერვალში ნამუშევარი 19 დღის ხელფასი, რომელსაც აუნაზღაურებენ.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ა- ა-----ესა და მოპასუხე შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ც----- თ-----ს“ შორის 2017 წლის 10 ივნისის დაიდო N3მ-02 შრომითი ხელშეკრულება და ა- ა-----ე დაინიშნა მორიგე მედ-რეგისტრატორის თა-მდებობაზე ერთი წლის ვადით 2018 წლის 10 ივლისამდე. მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 350 ლარს საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-2017 წლის 10 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება N3მ 02

-მხარეთა ახსნა-განმარტება

3.2.2 2017 წლის 10 ივნისის N3მ-02 შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ა- ა-----ემ მოპასუხე დაწესებულებაში მორიგე რეგისტრატორის თა-მდებობაზე წარმატებით გაიარა ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადა და ავტომატურად გააგრძელა მუშაობა ხელშეკრულების მე-2 მუხლით განსაზღვრული ერთი წლის ვადით 2018 წლის 10 ივლისამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

2017 წლის 10 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება N3მ 02

მხარეთა ახსნა-განმარტება

3.1.3. მოსარჩელე ა- ა-----ეს მიუღებელი აქვს 2017 წლის დეკემბრის თვის, 2018 წლის იანვრის თვის და 19 თებერვლამდე პერიოდის შრომის

ა--ზღაურება 950 ლარის ოდენობით საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 10 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება N3მ 02
- მხარეთა ახსნა-განმარტება
- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ა-- ა-----ე შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ცენტრი (თ-----ი)“-სთან 2017 წლის 10 ივლისის დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დაკისრებულ სამუშაოს ასრულებდა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად. მის მიმართ ხელმძღვანელობას რაიმე პრეტენზია არ ჰქონია.

მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულების პირობების დარღვევის ან ზნეობრივი ნორმების საწინააღმდეგო ქმედების ჩადენის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 10 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება N3მ02
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

3.2.2. მოპასუხე შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ის)“ დირექტორმა მოსარჩელე ა-- ა-----ე გაათავისუფლა დაკავებული თა--მდებობიდან 2018 წლის 19 თებერვლის N33/ო ბრძანებით სამსახურეობრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის, არაჯეროვნად შესრულების გამო. მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა მოსარჩელის მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობის შეუსრულებლობას, არაჯეროვნად შესრულებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2018 წლის 19 თებერვლის N33/ო ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
- 2017 წლის 10 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება N3მ 02
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების შედეგად მიაჩნია, რომ ა-- ა-----ის სარჩელი საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები;
- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;
- ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი, მე-4 და 24-ე მუხლები;
- საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლები;
- საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 32-ე, 44-ე მუხლები;
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115, 408-ე, 411-ე მუხლები.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა ეფუძნება დისპოზიციურობის პრინციპს, რაც გულისხმობს მხარეთა თავისუფლებას განკარგონ თავისი მატერიალური და საპროცესო უფლებები. აღნიშნული პრინციპის გამოხატულებაა საქართველოს სსკ-ის მე-3 მუხლი, რომლის პირველი ნაწილის თა--ხმად, მხარეები იწყებენ საქმის წარმოებას სასამართლოში, ამ კოდექსში ჩამოყალიბებული წესების შესაბამისად, სარჩელის ან განცხადების შეტანის გზით. ისინი განსაზღვრავენ დავის საგანს და თვითონვე იღებენ გადაწყვეტილებას სარჩელის (განცხადების) შეტანის შესახებ. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თა--ხმად, მხარეებს შეუძლიათ საქმის წარმოება მორიგებით დაამთავრონ, მოსარჩელეს შეუძლია უარი თქვას სარჩელზე, ხოლო მოპასუხეს - ცნოს სარჩელი.

სარჩელის ცნობის შემთხვევაში სასამართლო აღარ ამოწმებს და აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს. თავის გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ ის აფუძნებს მოპასუხის მიერ სარჩელის ცნობას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე **შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ც----- თ-----ის“ დირექტორმა** ცნო სასარჩელო მოთხოვნა 2017-2018 წლის მიუღებელი ხელფასის 950 ლარის ა--ზღაურების ნაწილში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სარჩელი ამ ნაწილში უნდა დაკმაყოფილდეს მოპასუხის მიერ სარჩელის ცნობის გამო.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 208-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თა--ხმად თუ მოსამზადებელ სხდომაზე მოპასუხე ცნობს სარჩელს, მოსამართლე გამოიტანს გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სარჩელი 2017-2018 წლის მიუღებელი ხელფასის 950 ლარის ა--ზღაურების ნაწილში უნდა დაკმაყოფილდეს და

მოპასუხე მხარეს დაევალოს აუნაზღაუროს მოსარჩელე ა-- ა-----ეს 2017 წლის დეკემბრის თვის, 2018 წლის იანვრის თვის და 19 თებერვლამდე პერიოდის შრომის ა--ზღაურება 950 ლარის ოდენობით საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით.

6.2. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თა--მედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. დეკლარაციის 23-ე მუხლის თა--ხმად ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თა--ხმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები, რომელთა შორისაა საქართველო, აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ა--ზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით დაცული შრომის უფლება გარანტირებულია საქართველოს შიდა კანონმდებლობით. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში. შრომის უფლების კონსტიტუციით აღიარებით სახელმწიფოს მიზანია იზრუნოს სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, თავისი მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფის ხელშეწყობაზე და ამ უფლების სამართლებრივ რეგულირებაზე. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება გა--ხორციელოს, შეინარჩუნოს და დათმოს ეს სამუშაო. ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო.

6.3. შრომითი უფლებების დაცვა კი განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით, შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელი აქტებით, რომლებშიც ასახულია დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმები რომლებიც აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი);

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებული უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება, ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, დაცულია ორგანული კანონით - საქართველოს „შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ა--ზღაურების სა--ცვლად და შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თა--სწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თა--ხმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თა--ხმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთა--ბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

დადგენილია, რომ მხარეთა შორის 2017 წლის 10 ივნისს დაიდო N3მ-02 შრომითი ხელშეკრულება და ა-- ა-----ე დაინიშნა მორიგე რეგისტრატორის თა--მდებობაზე ერთი წლის ვადით 2018 წლის 10 ივლისამდე. მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 350 ლარს საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თა--მდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ა--ზღაურებას.

6.4. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თა--ხმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თა--ხმად, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ა-- ა-----ემ მიიჩნია რა მისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თა--ხმად, 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; ქარტიის 24-ე მუხლის თა--ხმად დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგა--წესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათა--დო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ა--ზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო განმარტავს, რომ სახელმწიფომ ყველა ზომა უნდა მიიღოს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში, ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატია - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი უფლება, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, რაც უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული და--წესის ზუსტი დაცვით ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის)

ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. 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.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე ა-- ა-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ც----- თ----- -----ის“ შინაგა--წესის მე-14 მუხლის 14.7.6. და 14.4.2. პუნქტების საფუძველზე რომლის თა--ხმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა, არაჯეროვანი შესრულება.

6.5. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის მიხედვით, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები აღიარებენ მუშაკის უფლებას, უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგა--წესიდან. სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, ეროვნული კანონმდებლობა სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ განუხრელად უნდა იქნეს დაცული ადამიანის შრომის უფლება, სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თა--ხმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ, სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ

მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-6 ნაწილის თა--ხმად შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

6.6. სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს და--წესი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლებით. შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე მხარეები სარგებლობენ თა--ბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ მათ მიერ მითითებულ გარემოებებს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური გა--წილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თა--ხმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის გა--წილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათა--ბარი შესაძლებლობები გა--პირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სადავოდ ხდის მისი

სამსახურიდან დათხოვნას, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. **(საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებები საქმე № ას-194-185-2016, 2016 წლის 29 ივლისი);**

ამდენად, დამსაქმებელს უნდა წარმოედგინა და დაესაბუთებინა გარემოებები, რომელიც სასამართლოს შეუქმნიდა რწმენას, რომ ა-- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე იყო მიზანშეწონილი და კანონიერი, რაც მის მიერ განხორციელებული ვერ იქნა.

6.7. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული და--წესის ზუსტი დაცვით და თა--ც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.

აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა

აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

6.8. განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მე-8 მუხლი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების შეწყვეტის წინაპირობებს. კერძოდ 8.2. პუნქტის თა--ხმად ხელშეკრულება შეიძლება ვადამდე შეწყდეს დამსაქმებლის ინიციატივით, თუ დასაქმებული არღვევს ამ ხელშეკრულებით განსაზღვრულ ერთ/რამდენიმე/ყველა პირობას.

გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფასებისას უპირველეს ყოვლისა, უნდა გამოირკვეს, რა ხარისხის გადაცდომა არის ჩადენილი დასაქმებულის მხრიდან და წარმოადგენს თუ არა მის მიერ შინაგა--წესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ისეთი სახის გამოყენების აუცილებლობას, როგორიც არის პირი სამსახურიდან გათავისუფლება. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, უნდა გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები, ასევე, დარღვევის სიხშირე და სისტემატურობა.

მოპასუხე მხარის მიერ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გამოცემულია შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ც----- (თ----- ---ი)“ შინაგა--წესის მე-14 მუხლის 14.7.6 და 14.4.2 პუნქტების საფუძველზე, კერძოდ სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის, არაჯეროვნად შესრულების გამო. მტკიცების ტვირთიდან გამომდინარე მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობას, არაჯეროვნად შესრულებას.

6.9. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები დადგენილია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის თა--ხმად. მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხე მხარის მიერ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება სამართლებრივად დაუსაბუთებელია, მისი შინაარსიდან

გამომდინარე მოსარჩელე ა-- ა-----ე გათავისუფლებულია სამუშაოდან სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის, არაჯეროვნად შესრულების გამო, რასაც ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი, რომელიც ასევე იმპერატიულად განსაზღვრავს სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის, არაჯეროვნად შესრულების გამო დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის პირობებს, რომლის დაცვაც სავალდებულოა დამსაქმებლის მიერ.

აღნიშნული სამართლებრივი ნორმის თა--ხმად, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომის ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის საფუძველი გახდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგა--წესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე მხარის მიერ, გარდა მისი განმარტებისა, რომ მოსარჩელეს აძლევდა სიტყვიერ შენიშვნას სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, ვერ იქნა წარმოდგენილი რაიმე უტყუარი მტკიცებულება, რომ მოსარჩელე ა-- ა-----ის მიერ მოხდა სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობა, არაჯეროვნად შესრულება, რის გამოც მის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგა--წესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. აღნიშნულის მტკიცების ვალდებულება კი მოპასუხეს აკისრია.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა გათავისუფლდეს, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. მოპასუხე მხარემ ვერ დაასაბუთა რაში გამოიხატებოდა მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა, არაჯეროვანი შესრულება და რატომ გახდა აუცილებელი 2018 წლის 19 თებერვალს მისი გათავისუფლება დაკავებული თა--მდებობიდან.

ამდენად სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს არ ჩაუდენია შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი მოვალეობების ისეთი დარღვევა, რის გამოც მასთან ვადამდე უნდა შეეწყვიტათ შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად არ არსებობს ა-- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების

საფუძველი და მოპასუხე მხარის მიერ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არაადექვატურია და უსაფუძვლო.

6.10. ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თა--ხმად, (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება.

სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ა-- ა-- ----ის სამუშაოდან გათავისუფლება განხორციელდა კონკრეტული მოტივით, სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის, არაჯეროვნად შესრულების საფუძველით, მაგრამ საქმის მასალებით აღნიშნული მოტივი არ დადასტურდა. მაშასადამე ა-- ა-----ე სამუშაოდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნათა დაუცველად. ამავე მუხლის მესამე პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თა--ხმად კი დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა.

სსკ-ის 54-ე მუხლის თა--ხმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ი)“ დირექტორის მიერ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება მოსარჩელე ა-- ა-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

სსკ-ის 408.1. მუხლის თა--ხმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აა--ზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ა--ზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა _ მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარე განმარტავს, რომ სადავო თა--მდებობა ვაკანტური აღარა აქვს, თუმცა აღნიშნულის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია. მოცემული საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიიჩნევს, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს ა-- ა-----ე შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადით, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი.

6.11. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ა--ზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან,

ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, გა--ხორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ა--ზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თა--ხმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი, რაც მოცემულ შემთხვევაში გამოიხატება იძულებითი მოცდენით მიუღებელ ხელფასში, ა--ზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულებს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა

და მიეღო შესაბამისი შრომითი ა--ზღაურება. შესაბამისად ა-- ა-----ისათვის მიყენებული ზიანი განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით და იძულებითი გა--ცდურით.

სასამართლო აქვე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ა--ზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიაღწია, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და გა--ცდურის ა--ზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

აღნიშნულიდან გამომდინარე დათხოვნის თაობაზე მიღებული აქტის ბათილად ცნობისა და მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შედეგია მოპასუხისათვის იმ მიუღებელი შემოსავლის დაკისრება, რასაც ა-- ა-----ე მიიღებდა იმ შემთხვევაში, შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ცენტრი (თ-----ს) არამართლზომიერად რომ არ დაერღვია მისი უფლებანი. აღნიშნული კი, ქმნის საფუძველს იმისა, რომ მოპასუხეს ა-- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 350 ლარის ა--ზღაურება დათხოვნიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით.

6.12. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტების თა--ხმად სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნებისა და უკანონოდ დათხოვნილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ.

ამდენად სასამართლოს საფუძვლია--დ მიაჩნია მხარეთა მოთხოვნა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების შესახებ. მოსარჩელე ა-- ა-----ის სამუშაოზე აღდგენისა და სამი თვის იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურების ნაწილში სასამართლო გადაწყვეტილება უნდა მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

8. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თა--ხმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თა--ხმად, 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. შესაბამისად, იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს, რაც შეადგენს 52.50 ლარს.

ვინაიდან მიუღებელი ხელფასის ა--ზღაურების ნაწილში მოპასუხემ სარჩელი ცნო, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 49-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თა--ხმად მხარეები განთავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები
უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ არის.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 49-ე, 53-ე, 55-ე, 248-ე, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა:

1. მოსარჩელე ა-- ა-----ის (პ/ნ 1-----) სარჩელი დაკმაყოფილდეს:

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ცენტრი (თ-----ი)-ის (ს/კ 4-----) დირექტორის 2018 წლის 19 თებერვლის N33/ო ბრძანება მორიგე მედ-რეგისტრატორის ა-- ა-----ის განთავისუფლების შესახებ;

1.3. მოსარჩელე ა-- ა-----ე (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნეს შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ცენტრი (თ-----ი)-ის მორიგე მედ-რეგისტრატორის ან მის გოლფას თა--მდებობაზე 2017 წლის 10 ივლისის N3მ-02 შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადით;

1.4. მოპასუხე შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ცენტრი (თ-----ი)-ის (ს/კ 4-----) დაეკისროს მოსარჩელე ა-- ა-----ის (პ/ნ 1-----) სასარგებლოდ 2017 წლის 01 დეკემბრიდან 2018 წლის 19 თებერვლამდე მიუღებელი ხელფასის 950 (ცხრაას ორმოცდაათი) ლარის ა--ზღაურება საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით.

1.5. მოპასუხე შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ცენტრი (თ-----ი)-ის (ს/კ 4-----) დაეკისროს მოსარჩელე ა-- ა-----ის (პ/ნ 1-----) სასარგებლოდ 2018 წლის 19 თებერვლიდან თა--მდებობაზე აღდგენამდე ყოველთვიურად იძულებითი გა--ცდურის 350 (სამას ორმოცდაათი) ლარის ა--ზღაურება საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით 2017 წლის 10 ივლისის Nპმ-02 შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადით;

1.6. მოსარჩელე ა-- ა-----ის (პ/ნ 1-----) სამუშაოზე აღდგენისა და სამი თვის ხელფასის ა--ზღაურების ნაწილში სასამართლო გადაწყვეტილება მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

2. მოპასუხე შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ცენტრი (თ-----ი)-ს (ს/კ 4-----) დაეკისროს მოსარჩელე ა-- ა-----ის (პ/ნ 1-----) სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100(ასი) ლარის ა--ზღაურება .

2.1. მოპასუხე შპს „ი-----ი-ი----- ს----- ს----- ცენტრი (თ-----ი)-ს (ს/კ 4-----) დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 52.50 (ორმოცდათორმეტი ლარი და ორმოცდაათი თეთრი)

არის ა--ზღაურება.

2.2. მიუღებელი ხელფასის 950 (ცხრაას ორმოცდაათი) ლარის ა--ზღაურების ნაწილში მხარეები გათავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

4. 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 ზესტაფონის რაიონული სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ელენე ოსაძე

