

160210018002467844

საქმე №2/525-18



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

16.07.2018 წ.

ქ. ბოლნისი

შესავალი ნაწილი

**ბოლნისის რაიონული სასამართლო  
მოსამართლე პაატა ფხალაძე**

**სხდომის მდივანი ნათია მიქელაძე, თამთა ჩულუხიძე**

**მოსარჩელე:** ჯუ-----ი

**წარმომადგენელი:** თა-----ია

**მოპასუხე:** ს-----

**წარმომადგენელი:** თა-----ე

**დავის საგანი:** სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ს-----ს 2018 წლის 4 აპრილის № 0404/30 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. ჯუ-----ი აღდგენილ იქნეს ს-----ში განთავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 1 აპრილიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 450 ლარის ოდენობით.

#### სარჩელის საფუძვლები:

სარჩელის თანახმად, მოსარჩელე 2014 წლის 10 ნოემბრიდან მუშაობს ს-----

---ში, ე.წ. „სანპრაპუსნიკი“-ს თანამდებობაზე. ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 450 ლარს. მოსარჩელის მოვალეობებში შედიოდა ოთახების, აბაზანის, საპირფარეოს დალაგება/გაწმენდა, სარეცხის დარეცხვა, გაშრობა, დაკეცვა, მუშებისათვის საჭმლის მომზადება, ჭურჭლის დალაგება და გარეცხვა. მოვალეობებს ასრულებდა ყოველთვის ჯეროვნად და ხარისხიანად, კეთილსინდისიერად. ხელფასი წარმოადგენდა მოსარჩელის შემოსავლის ერთადერთ წყაროს. აღსანიშნავია, რომ შრომითი ხელშეკრულება იდებოდა ყოველწლიურად, მაშინაც კი, როდესაც უკვე უვადო შრომითი ურთიერთობის რეჟიმში იყო. ბოლო ხელშეკრულება გაფორმდა 2017 წლის 1 მარტს, კვლავ 1 წლის ვადით, რაც თავისთავად შრომის კოდექსის მოთხოვნის დარღვევით მოხდა.

დამსაქმებელმა 2018 წლის 4 აპრილს დასაქმებულს შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელისათვის უცნობია, თუ რომელი ვალდებულების დარღვევა გახდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

მოსარჩელის განმარტებით, მას შემდეგ, რაც პროფესიული კავშირების გაერთიანების და ამასთანავე აღნიშნული გაერთიანების ერთ-ერთი კომიტეტის წევრი გახდა, დამსაქმებელი მას ექცეოდა განსაკუთრებული სიმკაცრით. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მის განთავისუფლებას საფუძვლად დაედო პროფკავშირის წევრობა.

## **2. მოპასუხის პოზიცია**

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებელით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, ს----- არის საწარმო, რომელიც დაყოფილია სამ ზონად: სასაკლაო, საძეხვე და ე.წ. სუფთა ზონა, რომელშიც ხდება ღორების განაყოფიერებიდან დაკვლამდე თვალყურის დევნა. აღნიშნულ ზონაში მუშაობდა მოსარჩელე ჯუ-----ი, რომელიც შ----- მიღებული იქნა პირადი განცხადების საფუძველზე 01.03.2013 წელს, 4 თვიანი გამოსაცდელი ვადით, სანიტარული გამშვები პუნქტის ოპერატორის პოზიციაზე და არა 2014 წლის 10 ნოემბრიდან. სამუშაო საათები კომპლექსის ტერიტორიაზე განისაზღვრება 08:00-დან 17:00 საათამდე. 2016 წლის ივნისის თვემდე მოსარჩელე ნამდვილად ასრულებდა ნაკისრ ვალდებულებას კეთილსინდისიერად, ხოლო როგორც კი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება საქართველოს ორგანული კანონით, შრომის კოდექსით დადგენილი წესით გადავიდა უვადო მოქმედებაში დასაქმებულის მხრიდან დაიწყო სამუშაოს არაკეთილსინდისიერად შესრულება, ნაკისრი ვალდებულების არაერთი უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატებოდა შემდგომში: 1. 2016 წლის 15 ივნისს მოსარჩელემ დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება და შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური წესი. მან და დაცვის ერთ-ერთმა თანამშრომელმა საწარმოს ტერიტორიაზე შემოუშვეს უცხო პირი, თითქოს და მოსარჩელის ნაცნობი, რის გამოც მიღებულ იქნა შესაბამისი კანონით დადგენილი ზომები; 2. 2016 წლის 27

დეკემბერს სუფთა ზონაში, რომელშიც დასაქმებული იყო უშუალოდ მოსარჩელე შევიდა უკრაინიდან ჩამოსული კომპანიის დამფუძნებელი და დირექტორი ევგენია ხოხლოვა, უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის დამხმარე ვლადიმერ შუპლიაკოვთან ერთად, რა დროსაც აღმოჩნდა რომ სამუშაო საათებში მოსარჩელე და კომპანიის ერთ-ერთი თანამშრომელი თმას იღებავდნენ, რაც არის შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინის დარღვევა. პირველ რიგში აქვე ხაზი უნდა იქნას გასმული იმ ფაქტზე, რომ კომპანიის ტერიტორიაზე (უშუალოდ სუფთა ზონაში) აკრძალულია ნებისმიერი უცხო ნივთის (სამსახურისთვის არ განკუთვნილი ნივთის) შემოტანა, რადგან არის ალბათობა იმისა, რომ შეიძლება აღნიშნული ნივთი იყოს რაიმე ბაქტერიის მატარებელი, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს ტერიტორიაზე ცხოველების სიკვდილიანობა. 2017 წლის 03 ნოემბრიდან კომპანიაში დასაქმებულ იქნა ახალი მთავარი ვეტერინარი ექიმი, უკრაინის მოქალაქე სერგეი მოგილკო, რომელსაც სამსახურებრივად ექვემდებარებოდა მოსარჩელე და რომელიც მუშაობის მეორე კვირიდან უკმაყოფილო იყო მოსარჩელის მუშაობით, რადგან მოსარჩელე არაკეთილსინდისიერად ასრულებდა მის მიერ ნაკისრ ვალდებულებებს, რაც გამოიხატებოდა შემდეგში: არ ალაგებდა ტერიტორიას და სამუშაო საათებში მუდმივად სარგებლობდა მობილური ტელეფონით (ყურსასმენით უსმენდა მუსიკას), როდესაც არ ჰქონდა შესრულებული ძირითადი სამუშაო, არაერთი ზეპირი შენიშვნა იქნა მიღებული უშუალო უფროსის მხრიდან, მაგრამ აღნიშნული შენიშვნები არ იქნა გათვალისწინებული, რამაც 2017 წლის 18 დეკემბერს გამოიწვია მთავარი ვეტერინარი ექიმის მიერ სამსახურებრივი წერილის დაწერა, რომელზეც მოსარჩელემ უარი განაცხადა ხელი მოეწერა. ამის შემდეგ მოსარჩელემ დაიწყო სამსახურში დაგვიანება, აღნიშნულს ადასტურებს კომპანიაში შესვლისა და გასვლის ჟურნალში არსებული ხელმოწერები, რომელშიც თანამშრომლები აფიქსირებენ ტერიტორიაზე შესვლის და გასვლის დროს. 2018 წლის 04 აპრილს კომპანიის დამფუძნებელი და დირექტორი ევგენია ხოხლოვა საქართველოში ჩამოსვლისას კვლავ შევიდა სუფთა ზონაში დაახლოებით 16:00 საათზე, შესვლისას კვლავ დააფიქსირა, რომ საწარმოს ტერიტორია სრულად არ იყო დალაგებული, დღის განმავლობაში არ მომხდარა აღნიშნულ ტერიტორიაზე სისუფთავის უზრუნველყოფა, თანამდებობრივი ინსტრუქციით მოსარჩელეს დღის პირველ ნახევარში (ანუ 12:00 საათამდე) უნდა დაელაგებინა ტერიტორია და მოემზადებინა საჭმელი, რაზეც მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, იმავე დღეს შედგენილ იქნა ბრძანება, რომელზეც ხელმოწერაზე მოსარჩელემ უარი განაცხადა, რადგან თვლიდა, რომ მის მიერ არ იქნა დარღვეული შრომითი შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესი და მის მიერ კეთილსინდისიერად ხდებოდა ნაკისრი ვალდებულების შესრულება. ასევე, მოსარჩელეს იმედი ჰქონდა, რომ მას მხარს დაუჭერდნენ იმ ტერიტორიაზე მომუშავე თანამშრომლები, რასაც ადგილი არ ჰქონია არც მაშინ და არც შემდგომ. 05 აპრილიდან მოსარჩელე არ გამოცხადებულა კომპანიაში, რადგან ის გაეცნო N0404/30 ბრძანებას, რასაც უარყოფს და ამტკიცებს, რომ პირველად შეტყობინება მიიღო კომპანიის მხრიდან

2018 წლის 16 აპრილს.

მოსარჩელის მხრიდან არაერთხელ ჰქონდა ადგილი მის მიერ სამსახურებრივი ვალდებულების დარღვევას, არაერთი შენიშვნის მიუხედავად არ იქნა აღმოფხვრილი აღნიშნული შენიშვნის მიზეზები. მოსარჩელე 2018 წლის 04 აპრილს ინფორმირებული იქნა ბრძანებით, რომ იქნება სამსახურიდან გათავისუფლებული 2018 წლის 05 აპრილიდან, რომლის ხელმოწერაზეც უარი განაცხადა, მაგრამ ამის მიუხედავად ის აცხადებს, რომ მისთვის სრულიად მოულოდნელი აღმოჩნდა აღნიშნული ფაქტი. აქვე ხაზს ვუსვამთ, რომ მის მიერ მომართულ განცხადებაში, აცხადებს, რომ 2018 წლის 04 აპრილს მიიღო წერილი-შეტყობინება N0413/14, მაგრამ შემდეგ სარჩელში უთითებს, რომ მისთვის სრულიად მოულოდნელად იქნა არსებული გადაწყვეტილება მიღებული, რომლითაც ადგილი აქვს სასამართლოს შეცდომაში შეყვანის ფაქტს, ასევე იმ შემთხვევაში, თუ მოსარჩელისათვის უცნობი იყო დასაქმებულსა და მას შორის დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ინფორმაცია, 2018 წლის 05 აპრილიდან რატომ აღარ გამოცხადებულა სამსახურში.

მოსარჩელის მხრიდან დარღვეული იქნა თანამდებობრივი ინსტრუქცია, ასევე კომპანიის შინაგანაწესის 45-ე და მე-12 მუხლები.

დასაქმებულს 2014 წლის 01 ივლისს ხელმოწერილი შინაგანაწესის (რომელიც ასევე გამოკრულია კომპანიის ტერიტორიაზე) 37-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის მიხედვით დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლება.

მოსარჩელის მიერ კომპანიაში მუშაობის დაწყების პერიოდში ხელფასი შეადგენდა 400 (ოთხასი) ლარს საშემოსავლოს გარეშე, ხოლო 2017 წლის 1 მარტიდან მოსარჩელის სახელფასო განაკვეთმა შეადგინა 450 (ოთხას ორმოცდაათი) ლარი.

2017 წლის 18 აგვისტოს კომპანიაში შეიქმნა პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია. ს----- კანონის წესების დარღვევით იქნა ინფორმირებული აღნიშნულთან დაკავშირებით მხოლოდ 2017 წლის 24 ოქტომბრის განცხადებით. აღნიშნულ განცხადებას ასევე ერთვოდა მოსარჩელის განცხადება, პროფკავშირებში გაწევრიანების შესახებ, მაგრამ აქაც მოსარჩელის მხრიდან შეგნებულად, არასწორად იქნა შევსებული განცხადება, რომელშიც მოსარჩელე არასწორად უთითებს დაბადების თარიღს, არ უთითებს ს----- დაკავებული პოზიციის შესახებ ინფორმაციას, აქვე განცხადების ხელმოწერის თარიღში (საფუძვლიანი ეჭვია) შეგნებულად არ უთითებს თარიღს. 2018 წლის იანვრის ბოლოს კომპანიაში მიღებულ იქნა განცხადება N1/2-6 დათარიღებული 2018 წლის 15 იანვრით, რომელსაც ერთვოდა კვლავ მოსარჩელის განცხადება, კვლავ სოფლის მეურნეობის, მსუბუქი კვებისა და გადამამუშავებელი მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირში გაწევრიანების შესახებ, მაგრამ ამჯერად განცხადება დათარიღებული იყო 2017 წლის 20 ნოემბრით, როდესაც 2017 წლის 24 ოქტომბრის უნომრო განცხადებით მოსარჩელე თითქოს და უკვე იყო გაწევრიანებული ზემოხსენებულ ორგანიზაციაში. ასევე განცხადებაში

მოსარჩელემ კვლავ არ მიუთითა მის მიერ სამუშაო პოზიციის სწორი დასახელება.

მოსარჩელის 03.05.2018 წლის დათარიღებული განცხადებით, რომლითაც მიმართა დასაქმებულს აცხადებს, რომ 2018 წლის 03 მარტის გადაწყვეტილების ოქმი N2-ით არჩეულ იქნა პროფკავშირული ორგანიზაციის სარეზერვო კომისიის წევრად, აღნიშნულის შესახებ დამსაქმებელი არ არის ინფორმირებული არანაირი არც ოფიციალური, არც არაოფიციალური განცხადებით.

მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა სასტიკი საყვედური გამოცხადების შემდეგ მიღებულ იქნა 2017 წლის 19 დეკემბრის ბრძანებით, რასაც არანაირი კავშირი არ აქვს მის მიერ მითითებულ ფაქტთან დაკავშირებით.

### **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

#### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

3.1.1. ჯუ-----ი 2013 წლის 1 სექტემბრიდან მუშაობდა შ-----ში. 2017 წლის 1 მარტს ჯუ-----თან გაფორმდა შრომის ინდივიდუალური ხელშეკრულება N 59, რომლის საფუძველზეც ჯუ-----ი დასაქმდა ს-----ში (ყოფილი შ----- ღორკომპლექსის ოპერატორის (მხარეთა ახსნა-განმარტების მიხედვით იგივე სანგამშვები პუნქტის ოპერატორი) თანამდებობაზე. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 450 ლარით (დაბეგრილი).

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- 2013 წლის 1 სექტემბრის №105 შრომის ინდივიდუალური ხელშეკრულება (ს.ფ 60-76);
- 2015 წლის 1 მარტის N 59 წლის შრომის ინდივიდუალური ხელშეკრულება (ს.ფ77-88);
- N 59 შრომითი ხელშეკრულების ცვლილება N1 (ს.ფ. 88)
- 2017 წლის 1 მარტის N 59 შრომის ინდივიდუალური ხელშეკრულება ( ს.ფ 90-100);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 05.07.2018)

3.1.2. უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვალო ხასიათის შრომითი ურთიერთობა.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 05.07.2018)

**3.1.3.** 2017 წლის 1 მარტის შრომის ინდივიდუალური ხელშეკრულების 3.4.1 მუხლის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომითი(სამსახურებრივი) ვალდებულებები და მოვალეობები კვალიფიციურად, პროფესიული და შესასრულებელი სამუშაოს ხარისხის უმაღლესი სტანდარტების დაცვით, კეთილსინდისიერად და განსაკუთრებული გულისხმიერებით. ამავე ხელშეკრულების 3.4.2. მუხლის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია ზედმიწევნით სრულად და ზუსტად დაიცვას წინამდებარე ხელშეკრულების, „დამსაქმებლის“ შრომის შინაგანაწესისა და შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილი (მიღებული) შესაბამისი დოკუმენტების მოთხოვნები (მათი არსებობის შემთხვევაში). შ-----ს შინაგანაწესის 34-ე მუხლის თანახმად შრომის დაცვის წესების დარღვევისათვის დასაქმებულებს ეკისრებათ კანონმდებლობით დადგენილი დისციპლინური, ადმინისტრაციული, მატერიალური ან საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სხვა სახის პასუხისმგებლობა.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- 2017 წლის 1 მარტის შრომის ინდივიდუალური ხელშეკრულება N59 (ს.ფ. 90-100)
- შინაგანაწესი (ს.ფ.101-113)

**3.1.4.** სანგამშვები ოპერატორის თანამდებობრივი ინსტრუქციის მე-2 მუხლის თანახმად სანგამშვები თანამშრომელი დღის პირველ ნახევარში ალაგებს ტერიტორიას და ამზადებს საჭმელს; მონაწილეობს საწარმოს სათავსების ტერიტორიის მექანიკურ დალაგებაში; სამუშაო დღის განმავლობაში ვალდებულია უზრუნველყოს ტერიტორიაზე სისუფთავის შენარჩუნება; ახორციელებს ფანჯრების, დარბაზების, სიოს დარბაზების და ა.შ. დალაგებას.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- სანგამშვები ოპერატორის თანამდებობრივი ინსტრუქცია (ს.ფ. 123-124)

**3.1.5.** 2018 წლის 4 აპრილს, დღის პირველ ნახევარში ჯუ-----ის მიერ არ მომხდარა მის დაქვემდებარებაში არსებული საწარმოს ტერიტორიის ნაწილის დალაგება.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 05.07.2018)
- 

**3.1.6.** მოსარჩელე, სამსახურიდან გათავისუფლებულ იქნა 2018 წლის 4 აპრილის №0404/30 ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- 2018 წლის 4 აპრილის ბრძანება №0404/30 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (ს.ფ. 130 )

**3.1.7.** მოსარჩელემ მიიღო შრომის ანაზღაურების თანხა 2018 წლის 4 აპრილის ჩათვლით.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 05.07.2018)

**3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

3.2.1. მოსარჩელის მიერ სადავოდ არის ქცეული 2018 წლის 4 აპრილის ბრძანება, რომელიც გულისხმობს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას. სადავოა წარმოდგენს თუ არა ჯუ-----ის მხრიდან 2018 წლის 4 აპრილს ვალდებულების შეუსრულებლობა მასზე დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მისი მხრიდან არ მომხდარა შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებათა უხეში დარღვევა, ის მასზედ დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს ასრულებდა პირნათლად და კეთილსინდისიერად და მისი გათავისუფლება არის კანონშეუსაბამო. 2018 წლის 4 აპრილს 16:00 საათისათვის მას დალაგებული ჰქონდა ტერიტორიის ნახევარი, ხოლო ნახევარს დააღებდა 17:00 საათამდე, სწორედ ამ დრომდე განისაზღვრებოდა მისი სამუშაო დრო.

მოპასუხის განმარტებით კი, ჯუ-----ი კეთილსინდისიერად ასრულებდა თავის მოვალეობებს 2016 წლის ივნისის თვემდე, ხოლო როგორც კი შრომითმა ურთიერთობამ შეიძინა უვადო ხასიათი, დასაქმებულის მხრიდან დაიწყო შრომითი ვალდებულებების არაკეთილსინდისიერად შესრულება. მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი იყო 2018 წლის 4 აპრილს დაკისრებული ვალდებულების შეუსრულებლობა, კერძოდ მან დღის პირველ ნახევარში სრულად არ დააღაგა საწარმოს ტერიტორია, რომლის დალაგებაც მის მოვალეობას შეადგენდა. აღნიშნულით მან უხეშად დაარღვია მასზე დაკისრებული ვალდებულება. ამასთანავე ჯუ-----ის მხრიდან აღნიშნულ ქმედებას აქვს სისტემატური ხასიათი, კერძოდ ანალოგიური დარღვევა განახორციელა 2017 წლის 19 დეკემბერს, რის გამოც მას გამოეცხადა სასტიკი საყვედური საწარმოს დირექტორის ბრძანებით.

წარმოდგენილი მტკიცებულებების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის

შედეგად, არ დგინდება ჯუ-----ის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების უგულებელყოფა, ვალდებულების შეუსრულებლობის სისტემატურობა, ასევე მოსარჩელის მიერ ვალდებულების არაჯეროვნად შეუსრულებლობით გამოწვეული ზიანის ან გამოუსწორებელი შედეგის არსებობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

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

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების წესზე. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ ურთიერთობის შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

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. **(იხ. სუსგ, საქმე №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015; საქმე №ას-122-114-2015, 23.03.2015)**

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ ვერ უზრუნველყო იმის დადასტურება, რომ მოსარჩელის მიერ 2018 წლის 4 აპრილს ადგილი ჰქონდა ვალდებულების უხეშ დარღვევას. სასამართლო აღნიშნულ საკითხზე მსჯელობას უფრო დაწვრილებით სამართლებრივი შეფასებაში წარმოადგენს.

## **სამოტივაციო ნაწილი**

### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

საქმის ფაქტობრივი გარემოებების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების, მტკიცებულებების გამოკვლევის და სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ ვინაიდან ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს: ბათილად იქნეს ცნობილი ს-----ს 2018 წლის 4 აპრილის № 0404/30 ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ; აღდგენილ იქნენ მოსარჩელე დათხოვნამდე დაკავებულ პოზიციაზე, ასევე, ვინაიდან უდავოა შრომითი ურთიერთობის უვადო ხასიათი, ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში, კერძოდ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის სახით მიუღებელი ანაზღაურება სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან - 2018 წლის 05 აპრილიდან (და არა 1 აპრილიდან, როგორც ითხოვს მოსარჩელე) სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 450 ლარის ოდენობით (დაბეგრული).

### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

-საქართველოს კონსტიტუცია;

-ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;

-სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;

-ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია;

-საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი;

-საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

## 6. სამართლებრივი შეფასება

**6.1.** საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლებების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად 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 მოსარჩელემ მიიჩნია თავისი შრომის უფლება დარღვეულად და აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით სარჩელით მომართა სასამართლოს.

**6.2.** სასამართლო განმარტავს, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (*Ruiz Torija v. Spain*). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (**იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).**

**6.3.** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს, რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის

თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათქმაუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, 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, 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 ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველოს) გარდა **ნეგატიური ვალდებულებისა** - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია **პოზიტიური ვალდებულება**, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებებში (Palomo Sanchez and others v. Spain, Marckx v. Belgium და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში Palomo Sanchez and others v. Spain სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის

გადაწყვეტილებაში საქმეზე *Barbulescu v. Romania*, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, კერძოდ დასაქმებულის შრომითი უფლებები (დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

**6.4.** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში

დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, მათ შორის, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის წინაპირობისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი.

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში. „რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს - კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების

## შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს<sup>1</sup>.

1 ლ. კასრაძე –“სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და “გონივრულობის საფუძვლის” პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი”(ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო-სტატიათა კრებული. ავტ. კ. კორკელია 2011 წ.)

სასამართლო აღნიშნავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“.<sup>2</sup>

ზემოთაღნიშნული კონვენცია მოიცავს რეგულაციას, თუ რა ჩაითვლება მუშაკის უკანონო დათხოვნად, ისევე როგორც - რა არ ჩაითვლება. კონვენციის მე-4 მუხლიდან გამომდინარე, მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან; ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან. ამგვარ კვალიფიკაციების დადგენისას კი უდიდესი მნიშვნელობა აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საზედამხედველო ორგანოს - ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებს, გადაწყვეტილებებსა და საერთაშორისო შრომით რეკომენდაციებს, რომელთაც, მართალია, სარეკომენდაციო ხასიათი აქვთ, მაგრამ განმარტავენ კონვენციის ტექსტს, რეგულირების მასშტაბებს და ისინი შესაძლოა წარმოადგენილ იქნას, როგორც შთაგონების წყარო კანონმდებლობისა და ეროვნული სასამართლოებისთვის. უსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც, თავის მხრივ, იყოფა ორ კომპონენტად: 1) მუშა-მოსამსახურეთა მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა); 2) შეუფერებელი ყოფაქცევა.

მუშაკის მიერ „შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულებაში იგულისხმება:

- სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების უგულვებელყოფა;
- შრომის შინაგანაწესის დარღვევა (განსაკუთრებით, უსაფრთხოების ან ჯანმრთელობის დაცვის წესების კუთხით)
- დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა;
- არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან საერთოდ გამოუცხადებლობა“<sup>3</sup>.

ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან

გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძვლებს. სწორედ აქედან გამომდინარე, სასამართლო უპირველეს ყოვლისა, იმსჯელებს, ჰქონდა თუ არა ადგილი განთავისუფლების ბრძანებაში მითითებულ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კონკრეტულ საფუძველს. მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელი - მოპასუხე მიუთითებს

---

<sup>2</sup>სუსგ. №სს-106-101-2014. 2 ოქტომბერი. 2014 წ. (კონვენციის ტექსტში, მეოთხე მუხლში მითითებულია- „რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს“. შენიშვნა ნ.გ.)

<sup>3</sup> შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის N158 კონვენციისა და N166 რეკომენდაციის ზოგადი მიმოხილვა, 89-ე პუნქტი; 1995 წ. შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 82-ე სესია. მოსარჩელის მხრიდან სხვადასხვა დროს მოსარჩელეზე დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობაზე, გასაჩივრებული ბრძანების კანონიერების საკითხს სასამართლო შეისწავლის ბრძანებაში მითითებული კონკრეტული საფუძვლის არსებობის კუთხით. სასამართლო მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე, რომელშიც ასახულია, რომ „სააპელაციო სასამართლო არ იყო უფლებამოსილი, ემსჯელა მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების იმ საფუძველზე, რომელიც სადავო ბრძანებაში არ იყო მითითებული“ (**იხ.სუსგ №სს-1391-1312-2012, 10 იანვარი, 2014 წელი**).

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „**უხეში**“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც გასათვალისწინებელია საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (**შდრ. სუსგ №სს-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება**). 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 წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (**შდრ. სუსგ № ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება**).

განსახილველ შემთხვევაში სახეზეა შემდეგი ფაქტობრივი მოცემულობა, მოსარჩელე 2013 წლის 1 სექტემბრიდან დასაქმებულია ს-----ში, რომელიც არის საწარმო, რომელიც დაყოფილია სამ ზონად: სასაკლაო, საძეხვე და ე.წ. სუფთა ზონა, რომელშიც ხდება ღორების განაყოფიერებიდან დაკვლამდე თვალყურის დევნა. აღნიშნულ ზონაში მუშაობდა მოსარჩელე ჯუ-----ი. იგი მუშაობდა სანიტარული გამშვები პუნქტის ოპერატორის თანამდებობაზე. დადგენილია, რომ შრომის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე დასაქმებული ვალდებულია ზედმიწევნით სრულად და ზუსტად დაიცვას წინამდებარე ხელშეკრულების, „დამსაქმებლის“ შრომის შინაგანაწესისა და შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილი (მიღებული) შესაბამისი დოკუმენტების მოთხოვნები (მათი არსებობის შემთხვევაში). დადგენილია, რომ სანგამშვები ოპერატორის თანამდებობრივი ინსტრუქციის მე-2 მუხლის თანახმად, სანგამშვები თანამშრომელი დღის პირველ ნახევარში ალაგებს ტერიტორიას და ამზადებს საჭმელს; მონაწილეობს საწარმოს სათავსების ტერიტორიის მექანიკურ დალაგებაში; სამუშაო დღის განმავლობაში ვალდებულია უზრუნველყოს ტერიტორიაზე სისუფთავის შენარჩუნება; ახორციელებს ფანჯრების, დარაბების, სიოს დარაბების და ა.შ. დალაგებას. დადგენილია, რომ 2018 წლის 4 აპრილს, 16:00 საათზე, როდესაც სანიტარული გამშვები პუნქტის ტერიტორიაზე გამოცხადდა საწარმოს დირექტორი ევგენია ხოხლოვა, ჯუ-----ს სრულად არ ჰქონდა დალაგებული ტერიტორია.

სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევაზე მსჯელობისას ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ. ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს არა მხოლოდ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის სიტყვა-სიტყვითი, არამედ ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის ისტორიული ახსნა-განმარტებიდანაც. საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ შრომის ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი არ არის. 2013 წლის 12 ივნისიდან იმისათვის, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს, აუცილებელია, რომ დარღვევა „უხეშ“ ხასიათს ატარებდეს. სწორედ კანონის მითითებული რეგულირების რეჟიმში მოწმდება სასამართლოს მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის პირობებში.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ დასაქმებულმა ჯუ-----ის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია მასზე დაკისრებული მოვალეობების უგულებელყოფას, მან დააღაგა ტერიტორიის ნახევარი, ხოლო 16:00

საათისათვის დასალაგებელი დარჩა მეორე ნახევარი, ამასთანავე დადგენილია, რომ მისი სამუშაო დრო იწურებოდა 17:00 საათზე, შესაბამისად იგი განაგრძობდა ტერიტორიის დალაგებას. დადგენილია, რომ ჯუ-----მა დაარღვია სანგამშვები ოპერატორის თანამდებობრივი ინსტრუქციის მე-2 მუხლის მოთხოვნები. ამასთანავე არ იკვეთება მოსარჩელის მიერ მოვალეობების სისტემატური შეუასრულებლობის ფაქტი. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებით, დგინდება, რომ ჯუ-----ი დისციპლინური წესით სახდელდადებულია ანალოგიური ქმედებისათვის 2017 წლის 19 დეკემბერს, მაგრამ გასული დროის გათვალისწინებით, იმის გათვალისწინებით, რომ აღნიშნულ პერიოდში ჯუ-----ის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია მოვალეობების დარღვევის ფაქტებს, 4 აპრილს მოსარჩელის ქმედება ვერ დაკვალიფიცირდება მოვალეობის სისტემატურ დარღვევად. ასევე გასათვალისწინებელია, რომ მოპასუხის მიერ მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას არ გამოუწვევია რაიმე სახით ზიანი. აქვე აღსანიშნავია ის, რომ მოსარჩელემ ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულების მიზეზად მიუთითა მოპასუხე ორგანიზაციის მხრიდან ვალდებულებების შეუსრულებლობაზე. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე ორგანიზაციის მხრიდან ხდება ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულება, რაც გამოიხატება მასში, რომ დამსაქმებელი ვერ უქმნის თანამშრომლებს შრომის ნორმალურ პირობებს, მათ შორის ვერ უზრუნველყოფს დროულად საკვებით და მასალებით, რაც აუცილებელია სამუშაოს ხარისხიანად და დროულად შესასრულებლად. მოპასუხე მხარეს გარდა ახსნა-განმარტებისა, სხვა მტკიცებულებები აღნიშნული გარემოების უარსაყოფად არ წარმოუდგენია.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით.

ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის

კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, როგორც ზემოთ აღინიშნა, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სახეზე არ არის ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესით გაწერილი მოვალეობის უხეში დარღვევა, იმ სტანდარტების დარღვევა, რაც დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებლის ნდობას გააქარწყლებს. სასამართლოს მოსაზრებით, ჯუ-----ს არ ჩაუდენია კანონით გათვალისწინებულ სამსახურებრივ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამორიცხავდა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მის მიერ ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება იყო. ამდენად ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ს-----ს 2018 წლის 4 აპრილის №0404/30 ბრძანება ჯუ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

რაც შეეხება მოპასუხის განმარტებას, რომ ჯუ-----ის მხრიდან 2017 წლის 19 დეკემბერს ასევე ადგილი ჰქონდა მოვალეობების დარღვევას, სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, შესაბამისად იგი უთითებს გათავისუფლების საფუძვლებს. მოცემულ შემთხვევაში გათავისუფლების ბრძანებაში არ არის მითითებული შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტი. შესაბამისად სასამართლომ იმსჯელა კონკრეტულად იმ საფუძვლის კანონიერებაზე, რაც დამსაქმებლის მიერ იქნა მითითებული დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანებაში (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი).

**6.5.** დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს გათავისუფლებამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიაღწა, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელის აღდგენა დაკავებულ თანამდებობაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება იმის შესახებ, რომ ის საშტატო ერთეული, რომელიც ჯუ-----ს ეკავა, დღეის მდგომარეობით სხვა პირის მიერ არის დაკავებული. შესაბამისად ამ თვალსაზრისით, არ არსებობს მოსარჩელისათვის სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმის წინაპირობა.

**6.6.** საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით

გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად.

ჩვეულებრივ, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენად განიხილება იმგვარი ვითარება, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გარეშე დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომითი მოვალეობების შესრულების საშუალებას არ აძლევს, არ უზრუნველყოფს შესაბამისი სამუშაოთი, სამუშაო ადგილით და ა. შ. გარდა ამისა, მოცდენად უნდა ჩაითვალოს ისეთი ვითარებაც, როცა შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან ამ შემთხვევაში ასევე არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება, რომელიც დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი ქმედების შედეგად საპასუხო შესრულების გარეშე რჩება. ამ პირობებში შრომის ხელშეკრულების მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. (იხ. სუსგ №ას-1429-1444-2011, 01.03.2012წ.)

სასამართლო განმარტავს, რომ განაცდურის სახით, ანაზღაურებას ექვემდებარება იძულებითი განაცდური იმ ოდენობით, რაც დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის ჰქონდა და რაც მან ვერ მიიღო შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის გამო. სადავო არ არის, რომ მოსარჩელის ხელფასი თვეში 450 ლარს (დაბეგრილი) შეადგენდა. ამასთანავე, დადგენილია, რომ მოსარჩელეს აუნაზღაურდა შრომა 2018 წლის 4 აპრილის ჩათვლით. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 5 აპრილიდან.

ამდენად, საფუძვლიანია მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ. მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური 2018 წლის 5 აპრილიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდისათვის.

## **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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოს გარეშე ხარჯები. სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები. სასამართლოს გარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის (სადავო თანხის) ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 (ასი) ლარისა, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა პირველი ინსტანციის სასამართლოში იურიდიული პირებისათვის არ უნდა აღემატებოდეს – 5 000 ლარს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული. 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.

მოსარჩელის მოთხოვნაა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, ასევე იძულებით განაცდურის ანაზღაურება. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მეხუთე მუხლის „ა“ პუნქტით „საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევენების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან“.

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილი ქვითრით დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ ბრძანების ბათილად ცნობის და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში წინასწარ გადახდილი იქნა სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, რაც შეეხება

მიუღებელი ხელფასის მოპასუხეზე დაკისრების ნაწილში მოსარჩელე “ბაჟის შესახებ” კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის “ა” ქვეპუნქტის თანახმად გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟის გადახდისაგან. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომლის გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე ეკისრება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლების სასარგებლოდ მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად რომელიც დაკმაყოფილდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის თანახმად სახელმწიფო ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა გაიანგარიშება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს ბაჟი გაანგარიშებული იქნას 1 წლის განმავლობაში გადასახდელი თანხების ერთობლიობით, რაც შეადგენს 5400 ლარს, რომლის 3% ანუ 162 ლარის სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს ს-----ს. მასვე უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.

### **სარეზოლუციო ნაწილი**

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3, მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259<sup>1</sup>-ე, 369-ე მუხლებით და

### **გადაწყვეტა**

1. ჯუ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი ს-----ს 2018 წლის 4 აპრილის №0404/30 ბრძანება ჯუ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
3. ჯუ-----ი აღდგენილ იქნეს ს-----ში გათავისუფლებამდე დაკავებულ სანიტარული გამშვები პუნქტის ოპერატორის თანამდებობაზე;
4. მოპასუხეს - ს-----ს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 5 აპრილიდან სამსახურში აღდგენის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 450 ლარის ოდენობით (დაბეგრილი);
5. მოპასუხეს - ს-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ოდენობით გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ;
6. მოპასუხეს - ს-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ

სახელმწიფო ბაჟის სახით 162 ლარის გადახდა;

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბოლნისის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით;

8. 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 ბოლნისის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე  
ფხალაძე**

**პაატა**