



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

10 აგვისტო, 2018 წელი

ქ. სენაკი

შ ე ს ა ვ ა ლ ი ნ ა წ ი ლ ი

სენაკის რაიონული სასამართლოს
მოსამართლე დარეჯან კვარაცხელია
სხდომის მდივანი - ვასილ გოგინავა

მოსარჩელე - რო--- ნა-----ა

წარმომადგენელი - სუ----- მა---

მოპასუხე - შპს „სა-----ა“

წარმომადგენელი - სი---- ტა-----ი, მა--- ხვ-----ე

დავის საგანი -სამუშაოზე აღდგენისა და სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ
ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. შპს „სა-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 24 აგვისტოს №15-02/1091რო---
ნა-----ას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა;

1.2. შპს „სა-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 15 სექტემბრის რო--- ნა-----ას
სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ №15-02/1196 ბრძანების ბათილად ცნობა და
შპს „სა-----ისათვის“ რო--- ნა-----ას ზუ-----
-----აზე ან მის ტოლფას სამუშაოზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს
29.06.2016 წ. №ას-469-450-2016 განჩინების შესაბამისად, აღდგენის დავალება;

1.3. მოპასუხე შპს „სა-----ისათვის“ მოსარჩელის რო--- ნა-----ას
სასარგებლოდ, იძულებით განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება. 2016 წლის 24
აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 625 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წლების

განმავლობაში დასაქმებული იყო შპს „სა-----ის“ ზუგდიდის ფილიალში ოპერატორის თანამდებობაზე. 2013 წლის 1 თებერვალს დირექტორის №15-2/414 ბრძანებით შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, რაც მის მიერ გასაჩივრებულ იქნა და საბოლოოდ, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 29.06.2016 წ. №ას-469-450-2016 განჩინებით, აღდგენილ იქნა ზუ-----
აზე, ან/და ტოლფას სამუშაოზე. შპს „სა-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 24 აგვისტოს ბრძანებით იგი აღდგენილ იქნა არა ზუ-----, არამედ, აბ-----დ, რითაც არსებითად შეიცვალა შრომითი ხელშეკრულების პირობები, ვინაიდან ზუგდიდიდან აბაშა დიდი მანძილითაა დაშორებული და იწვევს როგორც დროის დაკარგვას (დაახლოებით 4 საათი, დღეში,) ასევე არათანაზომიერ ხარჯებს (დაახლოებით 10 ლარი დღეში), რაც ალემატება მისი ყოველთვიური ხელფასის ნახევარს. ადმინისტრაციისთვის ცნობილი იყო, რომ იგი ასეთ პირობებში ვერ შეძლებოდა მუშაობას და მოჩვენებითად იქნა აღდგენილი სამუშაოზე, ხოლო შპს „სა-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 15 სექტემბრის ბრძანებით იგი სამუშაოდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" პუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის) საფუძველზე.

მოსარჩელე მიიჩნევს რომ მის მიმართ მიღებული ბრძანებები არის უკანონო, ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციისა და შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებს, რის გამოც ითხოვს მათ გაუქმებას და სამუშაოზე აღდგენას.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მიუთითა, რომ მოსარჩელე აღდგენილ იქნა აბ-----
-----დ, რაც წარმოადგენდა გათავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებული პოზიციის ტოლფას თანამდებობას, ვინაიდან მის მიმართ არ შეცვლილა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, მოსარჩელის სამსახურებრივი მდგომარეობა, სახელფასო ანაზღაურება, სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების დრო.

მიუხედავად მოპასუხის მხრიდან არაერთი შეტყობინებისა, რომ მოსარჩელე აღდგენილი იყო სამუშაოზე და შედგომოდა შრომით საქმიანობას, იგი სამუშაოზე არ გამოცხადებულა, რის გამოც მოსარჩელე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" პუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის გამო, დირექტორის ბრძანებით გათავისუფლდა სამუშაოდან.

მოპასუხის მოსაზრებით, გენერალური დირექტორის ბრძანებები დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენისა და დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, არის კანონიერი და დასაბუთებული. შესაბამისად, არ არსებობს მათი გაუქმების მატერიალურ-სამართლებრივი საფუძვლები.

მოპასუხემ ასევე მიუთითა მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1 დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე უდავო ფაქტობრივი გარემოებები დადგენილი არ არის.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე რო--- ნა-----ა 2010 წლიდან დასაქმებული იყო შპს“სა-----
-----აში“ სხვადასხვა პოზიციებზე გრძელვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე;

3.2.2. რო--- ნა-----ასთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2013 წლის 1 თებერვალს და იგი გამწესდა მოპასუხე ორგანიზაციის საფოსტო დეპარტამენტის სამეგრელოსა და ზემო სვანეთის რეგიონალური ფილიალის ზუ-----აზე, საიდანაც შპს“სა-----ის გენერალური დირექტორის ბრძანებით გათავისუფლდა 2013 წლის 1-ლი აპრილს.

3.2.3. რო--- ნა-----ას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 4 აპრილის გადაწყვეტილებით უკანონოდ იქნა მიჩნეული და იგი აღდგენილ იქნა მოპასუხე ორგანიზაციის ზუ-----აზე ან/და ტოლფას სამუშაოზე. აღნიშნულ გადაწყვეტილებაზე შპს “სა-----ის“ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნა მიჩნეული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 29.06.2016 წ. №ას-469-450-2016 განჩინებით. შესაბამისად, გადაწყვეტილება რო--- ნა-----ას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, კანონიერ ძალაში შევიდა 2016 წლის 29 ივნისს.

3.2.4. ვინაიდან შპს “სა-----ის“ მიერ დროულად და ნებაყოფლობით არ განხორციელდა კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულება, რო--- ნა-----ამ იძულებითი აღსრულების მოთხოვნით, განცხადებით მიმართა კერძო აღმასრულებელს დავით მაჭარაშვილს. შესაბამისად, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ ამოიწერა სააღსრულებო ფურცელი და დაიწყო იძულებითი აღსრულება.

3.2.5. აღნიშნულის შემდეგ, შპს “სა-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 24 აგვისტოს №15-02/1091 ბრძანებით რო--- ნა-----ა აღდგენილ იქნა შპს „სა-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის აბ-----ის თანამდებობაზე.

3.2.6. იმავე დღეს, 2016 წლის 24 აგვისტოს სერვისცენტრების მართვის

დეპარტამენტის უფროსის მიერ, რო--- ნა-----ას მის საცხოვრებელ მისამართზე, ზუგდიდის რაიონის სოფელ დარჩელში გაეგზავნა შეტყობინება იმის შესახებ, რომ იგი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 29.06.2016 წ. №ას-469-450-2016 განჩინების საფუძველზე აღდგენილი იყო შპს „სა-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის აბ-----ის თანამდებობაზე 2016 წლის 24 აგვისტოდან. წერილით ავტორი თხოვდა რო--- ნა-----ას გამოცხადებულიყო სამსახურში და შედგომოდა მოვალეობის შესრულებას.

3.2.7. ანალოგიური შეტყობინება გაეგზავნა რო--- ნა-----ას ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის პერსონალის ადმინისტრირების სამსახურის უფროსის მიერ 2016 წლის 9 სექტემბერსაც.

3.2.8. შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 15 სექტემბრის №15-02/1096 ბრძანებით რო--- ნა-----ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან (შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება) შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის გამო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე.

3.2.9. 2016 წლის 18 ოქტომბერს რო--- ნა-----ამ წერილით მიმართა შპს „სა-----ას“ და იმ საფუძველით რომ მას არ გადაცემია მის მიმართ გამოცემული მისი სამუშაოზე აღდგენისა და სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებები, მოითხოვა ამ ბრძანებებისა და წერილობითი დასაბუთების გადმოცემა.

3.2.10. აღნიშნულის პასუხად, რო--- ნა-----ას შპს „სა-----ის“ მიერ 2016 წლის 25 ოქტომბერს გაეგზავნა მისი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება, სადაც აღნიშნული იყო, რომ მის მიმართ აღსრულებული იყო მისი სამუშაოზე აღდგენის შესახებ გადაწყვეტილება, თუმცა იგი მიუხედავად მათი არაერთი მოთხოვნისა, არ ცხადდებოდა სამუშაოზე, რის გამოც შრომის კოდექსის მე-37 მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად გათავისუფლდა სამუშაოდან.

3.2.11. მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ზუგდიდის მუნიციპალური ტრანსპორტის დირექტორის მიერ 2016 წლის 18 ოქტომბერს გაცემული ცნობის მიხედვით, ზუგდიდი-დარჩელის (მოსარჩელის საცხოვრებელი ადგილიდან ქ. ზუგდიდამდე მგზავრობის ხანგრძლივობაა 40 წუთი, ხოლო მგზავრობის ღირებულება-1 (ერთი) ლარი. შპს „პირამიდა“-ს (ს/კ419998596) დირექტორის მიერ 2016 წლის 23 სექტემბრის ცნობით, ზუგდიდი-აბაშის მიმართულებით მგზავრობის ხანგრძლივობაა 1 საათი და 20 წუთი, ხოლო ღირებულება-4 ლარი.

აღნიშნული გარემოებები დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- შპს“სა-----ის“ გენერალური დირექტორის N15-01/120 (27.11.2012 წ.); №15-02/1091 (24.08.2016 წ.); №15-02/1096 (15.09.2016 წ.) ბრძანებები;
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ას-469-450-2016 (29.06.2016 წ.) განჩინება;
- შრომითი ხელშეკრულება;
- შეტყობინებები (24.08.2016 წ.; 09.09.2016 წ.)
- რო--- ნა-----ას წერილი (განცხადება) 18.10.2016 წ.)
- შპს“სა-----ის“ წერილი (დასაბუთება) (25.10.2016 წ.)
- მხარეთა განმარტებები;
- ცნობები (18.10.2016 წ. და 23.10.2016 წ.)

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლო წარმოდგენილი მასალების, მხარეთა ახსნა - განმარტებების საფუძველზე მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე რო--- ნა-----ას სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს „სა-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 24 აგვისტოს №15-02/1091 რო--- ნა-----ას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ; შპს „სა-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 15 სექტემბრის №15-02/1196 ბრძანება რო--- ნა-----ას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და შპს „სა-----ის“ უნდა დაევალოს რო--- ნა-----ას ზუ-----აზე ან მის ტოლფას სამუშაოზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 29.06.2016 წ. №ას-469-450-2016 განჩინების შესაბამისად, აღდგენა და მოპასუხე შპს „სა-----ის“ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის რო--- ნა-----ას სასარგებლოდ, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 24 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 625 ლარის ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონის - კონსტიტუციის 42-ე, 30-ე მუხლები; შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 37-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2-4-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე, 54-ე, 411-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი

უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განხორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი 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 შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო

დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას;

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას. აღნიშნული საკითხის გარკვევა შესაძლებელია დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის რო--- ნა-----ას დავის საგანია მისი სამუშაოზე აღდგენისა და შემდგომ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შპს “სა-----ის“ გენერალური დირექტორის №15-02/1091 (24.08.2016 წ) და №15-02/1096 (15.09.2016 წ) ბრძანებების კანონიერების შემოწმება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 106-ე მუხლის თანახმად, მხარეები თავისუფლდებიან მტკიცებულებათა წარმოდგენისაგან ისეთი ფაქტების დასადასტურებლად, რომლებსაც თუმცა ემყარება მათი მოთხოვნები, თუ შესაგებელი, მაგრამ დამტკიცებას არ საჭიროებენ. ესენია: ა) ფაქტები, რომლებსაც სასამართლო საყოველთაოდ ცნობილად მიიჩნევს და ბ) ფაქტები, რომლებიც დადგენილია ერთ სამოქალაქო საქმეზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით, თუ სხვა სამოქალაქო საქმეების განხილვისას იგივე მხარეები მონაწილეობენ;

ერთ სამოქალაქო საქმეზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით დადგენილია, რომ: მოსარჩელე რო--- ნა-----ა დასაქმებული იყო შპს “სა-----ის“ საფოსტო დეპარტამენტის სამეგრელოსა და ზემო სვანეთის რეგიონალური ფილიალის ზუ-----აზე, საიდანაც შპს “სა-----ის“ 2013 წლის 1-ლი აპრილის ბრძანებით გათავისუფლდა; რო--- ნა-----ას სამუშაოდან გათავისუფლება მიჩნეულ იქნა უკანონოდ და შპს “სა-----ას“ დაევალა მისი აღდგენა მოპასუხე ორგანიზაციის ზუ-----აზე ან/და ტოლფას სამუშაოზე; კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, რო--- ნა-----ა შპს “სა-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 24 აგვისტოს №15-02/1091 ბრძანებით, აღდგენილ იქნა შპს „სა-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის აბ-----ის

თანამდებობაზე.

მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების შესაბამისად, იგი უნდა აღდგენილიყო გათავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე, ხოლო მოპასუხის მოსაზრებით, იგივე გადაწყვეტილება ითვალისწინებდა ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობასაც, რაც მათი მხრიდან განხორციელდა კიდევ.

სასამართლო ეთანხმება მოსარჩელის პოზიციას და მიიჩნევს, რომ შპს “სა-----
----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 24 აგვისტოს №15-02/1091 ბრძანება რო---
ნა-----ას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, კანონსაწინააღმდეგოა და იგი ბათილად უნდა
იქნეს ცნობილი. სასამართლოს ამგვარი დასკვნა ემყარება შემდეგ სამართლებრივ
საფუძვლებს:

საქართველოს „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მითითებული ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებული აღადგინოს პირვანდელ სამუშაოზე, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, უზრუნველყოს იგი ტოლფასი სამუშაოთი, ხოლო ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, გადაუხადოს კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ამდენად, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დანაწესი არ გულისხმობს დამსაქმებლის არჩევანს, საკუთარი შეხედულებისამებრ გადაწყვიტოს უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის საკითხი, არამედ მოიცავს მის ვალდებულებას მითითებული ნორმით დადგენილი რიგითობით გადაწყვიტოს აღნიშნული საკითხი და ყოველი მომდევნო ალტერნატივა გამოიყენოს მხოლოდ წინა შესაძლებლობის არარსებობის შემთხვევაში. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებული აღადგინოს პირვანდელ სამუშაოზე.

მოპასუხის მითითებით, შეუძლებელი იყო დასაქმებულის აღდგენა პირვანდელ სამუშაოზე.

სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობაში დადგენილი მტკიცების სტანდარტის შესაბამისად, იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ პირვანდელ სამუშაოზე

აღდგენა შეუძლებელია, ეკისრება დამსაქმებელს, შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია ამტკიცოს, რომ თანამდებობა, სადაც დასაქმებული იყო უკანონოდ გათავისუფლებული პირი, საშტატო ერთეულის არარსებობის გამო, აღარ არსებობს. დამსაქმებლის მიერ პირვანდელი შტატის არარსებობის დამტკიცების შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი გადადის დასაქმებულზე და ის ხდება ვალდებული მიუთითოს და დაამტკიცოს ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი. შესაბამისად, უკანონოდ გათავისუფლებული პირის ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გათავისუფლებამდე დასაქმებულის მიერ დაკავებული შტატი აღარ არსებობს.

განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის სამართლიანი განაწილების შესაბამისად, მოპასუხეს, თავისი პოზიციის დასასაბუთებლად უნდა წარმოედგინა მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა ზუ-----
-----ის, სადაც გათავისუფლებამდე დასაქმებული იყო მოსარჩელე, დღეის მდგომარეობით არარსებობის ფაქტს, თუმცა ასეთი მტკიცებულება საქმეში არ მოიპოვება. მეტიც, მოპასუხის განმარტებით, აღნიშნული შტატი არსებობს და ამ თანამდებობაზე დასაქმებულია სხვა პირი.

ასეთ შემთხვევაში შპს “სა-----ის“ გენერალური დირექტორი ვალდებული იყო საქართველოს უზენაესი სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების შესაბამისად, რო--- ნა-----ა აღედგინა ზუ-----
-----აზე, თუმცა მოპასუხის მიერ მისი აღდგენა განხორციელდა არა აღნიშნულ პოზიციაზე, არამედ აბაშის სერვისცენტრში ბექ ოპერატორის პოზიციაზე, რომლითაც ფაქტიურად შეიცვალა დასაქმებულის ადრინდელი სამუშაო ადგილი და გადაინაცვლა ზუგდიდიდან აბაშაში, რომელიც ტერიტორიულად მეოთხე რაიონია.

მოპასუხე ტოლფასი სამუშაოს მტკიცების ტვირთის მოსარჩელეზე გადაკისრებით, ცდილობს დაასაბუთოს რო--- ნა-----ას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების კანონშესაბამისობა და ძირითად აქცენტს აკეთებს იმაზე, აბაშის სერვისცენტრში ბექ ოპერატორის პოზიცია ტოლფასია ზუგდიდის სერვისცენტრის ოპერატორის პოზიციისა, თუმცა როგორც აღინიშნა, ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა მოპასუხეს უნდა განეხილა მხოლოდ პირვანდელი სამუშაოს, ზუგდიდის სერვისცენტრის ოპერატორის თანამდებობის არარსებობის შემთხვევაში, რაც მოცემულ საქმეზე არ დადგენილა.

გარდა აღნიშნულისა, სასამართლო მიუთითებს შემდეგ სამართლებრივ ნორმებზე; საქართველოს შრომის კოდექსის 6.9. მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა სამუშაო ადგილი, ხოლო მე-10 პუნქტის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს

დასაქმებულის მდგომარეობას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილების თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა განხორციელდა აბაშის სერვისცენტრში ბექ ოპერატორის პოზიციაზე, რითაც ფაქტობრივად შეიცვალა დასაქმებულის ადრინდელი სამუშაო ადგილი და ქ. ზუგდიდიდან გადაინაცვლა ქ. აბაშაში; დადგენილია და დამსაქმებელიც არ უარყოფს იმ გარემოებას, რომ აღნიშნული ცვლილება განხორციელდა ცალმხრივად, მეორე მხარესთან შეთანხმების გარეშე.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ სამუშაო ადგილის შეცვლა არ წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლას, არამედ -პირობების დაზუსტებას, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა სამუშაო ადგილი (საქართველოს შრომის კოდექსის 6.9. მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი), ხოლო პირობების დაზუსტება გულისხმობს -შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებების, რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს, დაზუსტებას, დაკონკრეტებას (საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის 1-ლი პუნქტი).

დადგენილია, რომ მხარეები ვერ შეთანხმდნენ აბაშის სერვისცენტრში რო--- ნა-----ას სამუშაოზე აღდგენასთან დაკავშირებით, რო--- ნა-----ამ უარი განაცხადა სამუშაოს შეცვლილი პირობით შესრულებაზე, ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელის საცხოვრებელი ადგილიდან, ზუგდიდის რაიონის სოფელ დარჩელიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე, აბაშის რაიონის საფოსტო სერვისცენტრამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს 3 საათზე მეტი დროის ხანგრძლივობას დღეში და ამასთანავე, გამოიწვევს არათანაბარზომიერ ხარჯებს, რაც წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე -4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მოთხოვნებთან.

ამდენად, საქმეზე დადგენილი გარემოებები სასამართლოს აძლევს დასკვნის შესაძლებლობას, რომ დამსაქმებლის მიერ განხორციელდა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა ისე, რომ წინასწარი წერილობითი თანხმობა დასაქმებულისაგან არ მიუღია, აღნიშნული კი, მიუთითებს მის მართლსაწინააღმდეგო ხასიათზე, რაც თავის მხრივ, ამ ხელშეკრულების ბათილად ცნობის საფუძველია (სს კოდექსის 54-ე მუხლი).

შესაბამისად, მოსარჩელე მხარემ დაუსაბუთა სასამართლოს მისი სამუშაოზე აღდგენის შესახებ შპს „სა-----ის“ დირექტორის ბრძანების

კანონშეუსაბამობა, რის გამოც შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 24 აგვისტოს №15-02/1091 ბრძანება რო--- ნა-----ს შპს „სა-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის აბაშის სერვისცენტრში ბექ ოპერატორის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ, ცნობილი უნდა იქნას ბათილად.

6.2. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს ასევე, შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 15 სექტემბრის რო--- ნა-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ №15-02/1096 ბრძანების კანონიერების შემოწმება.

დადგენილია, რომ რო--- ნა-----ს შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის გამო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" პუნქტის საფუძველზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" პუნქტით დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულება შეუწყვიტოს დასაქმებულს. ამდენად, კონკრეტულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია განხორციელდა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ნორმის შემადგენლობის სრული დაცვით.

ამ მიზნით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები (სსს კოდექსის მე-4, 102-ე მუხლები).

თუმცა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, ვიდრე დასაქმებულს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარმოდგენას მასზე, რომ ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015

წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

შესაბამისად, ამ შემთხვევაში მოპასუხე, შპს „სა-----ა“ ვალდებულია ამტკიცოს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების კანონშესაბამისობა.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოპასუხემ მისთვის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით დაკისრებული ვალდებულება მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, განახორციელა კანონდარღვევით, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეცვალა ცალმხრივად, მოსარჩელესთან შეთანხმების გარეშე, რასაც არ შეიძლებოდა მოყოლოდა იურიდიული შედეგი. ვინაიდან მხარეებს შორის ვერ იქნა მიღწეული შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეცვლილი პირობებით დადებაზე, შესაბამისად, ახალი შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულია და მოსარჩელეს დამსაქმებლის მხრიდან ვალდებულებაც არ დაკისრებია.

იმ ვითარებაში, როცა მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულია, ცხადია, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევასაც არ ქონია ადგილი. შესაბამისად, მოპასუხის ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არამართლობიერი, კანონშეუსაბამო და დაუსაბუთებელია, რის გამოც იგი ბათილად უნდა იქნას ცნობილი.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სახელშეკრულებო მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადა შეადგენს სამ წელს. ხოლო იმავე კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად კი ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

მითითებული ნორმების შესაბამისად, სახელშეკრულებო ურთიერთობებთან მიმართებით კანონით განსაზღვრულია სპეციალური ვადა, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებებიც დაირღვა, შეუძლია მოითხოვოს თავისი უფლებების დაცვა.

მოცემული დავა მომდინარეობს შრომით-სამართლებრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობიდან. მოსარჩელის მიერ გასაჩივრებულია 2016 წლის 24 აგვისტოსა და 2016 წლის 15 სექტემბრის გადაწყვეტილებები, ხოლო სარჩელი სასამართლოში შემოტანილია 2016 წლის 27 დეკემბერს, შესაბამისად, კანონით დადგენილ ვადაში.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის

ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, 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.

მითითებულ ნორმებზე დაყრდნობით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, პირდაპირ დაკავშირებულია შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტის დადასტურებასა და სამუშაოზე აღდგენასთან და არის თანმდევი შედეგი.

ვინაიდან დადგინდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის კანონსაწინააღმდეგოდ შეწყვეტის ფაქტი და დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, შესაბამისად, არსებობს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველიც, რის გამოც მოსარჩელის მოთხოვნა ამ ნაწილშიც უნდა დაკმაყოფილდეს და შპს “სა-----ას” უნდა დაეკისროს რო--- ნა-----ას სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 24 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 625 ლარის ოდენობით.

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 გადამხდელად 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.

ამავე 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.

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, 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 გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან“

დასახელებული ნორმით ფიზიკური პირები სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ხელფასის გადახდევინების შესახებ და შრომის ანაზღაურების მოთხოვნიდან გამომდინარე სარჩელებზე. სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნით აღძრულ სარჩელზე მოსარჩელე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებული არაა, ამ ნაწილში საქმეზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობაა 100 ლარი. რაც გადახდილია მოსარჩელის მიერ.

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.

ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან მოპასუხე არაა გათავისუფლებული. ამ ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა გაიანგარიშება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით, რომლის მიხედვითაც სახელმწიფო ბაჟი ვადიანი გასაცემლის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა გაიანგარიშება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს ბაჟი გაანგარიშებული იქნას 2016 წლის 24 აგვისტოდან გადაწყვეტილების მიღების დღემდე, რაც შეადგენს 625 ლარზე გაანგარიშებით შეადგენს 14 375 ლარს, რომლის 3% ანუ 431.10 ლარის სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდა უნდა დაეკისროს შპს „სა-----ას“. მასვე უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 47-ე, 49-ე, 52-ე, 243-244-ე, 247-248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. დაკმაყოფილდეს რო--- ნა-----ას სასარჩელო მოთხოვნა შპს „სა-----ის“ მიმართ.

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „სა-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 24 აგვისტოს №15-02/1091 ბრძანება რო--- ნა-----ას აბაშის საფოსტო სერვისცენტრში სამუშაოზე აღდგენის შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „სა-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 15 სექტემბრის №15-02/1096 ბრძანება რო--- ნა-----ას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და მოპასუხე შპს „სა-----ას“ დაევალოს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 29.06.2016 წ. №ას-469-450-2016 განჩინების შესაბამისად, რო--- ნა-----ას აღდგენა შპს „სა-----ის“ საფოსტო დეპარტამენტის სამეგრელოსა და ზემო სვანეთის რეგიონალური ფილიალის ზუგდიდის საფოსტო სერვისცენტრის ოპერატორის ან/და ტოლფას თანამდებობაზე.

1.3. დაეკისროს შპს „სა-----ას“ რო--- ნა-----ას სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 24 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 625 ლარის ოდენობით.

2. დაეკისროს შპს “სა-----ას” რო--- ნა-----ას სასარგებლოდ 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ.

3. დაეკისროს შპს “სა-----ას” სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 431.10 ლარის გადახდა.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით სენაკის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს სენაკის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

დარეჯან კვარაცხელია