



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

10 სექტემბერი, 2018 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - ა----- ხ-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენელი - დ----- ხ-----ი

მოპასუხე - ა(ა)იპ „ს-----
-----ი“

მოპასუხის წარმომადგენლები - ვ----- ქ-----ძე, დ----- ჭ-----ი, მ-----ა
ბ-----ე

დავის საგანი - ა(ა)იპ „ს-----
-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 02 მარტის #7- ბრძანებისა და 2018 წლის
30 მარტის #7- ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის
ანაზღაურება, ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პროცენტის დაკისრება,
კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ „ს-----
-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 02 მარტის N7- ბრძანება ა-----
ხ-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ „ს-----

-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 30 მარტის N7- ბრძანება ა---
----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.3. დაევალოს მოპასუხეს აღადგინოს ა----- ბ-----ი ა(ა)იპ „ს-----
-----ის“ დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე და ამ ნაწილში გადაწყვეტილება მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად;

1.4. ა(ა)იპ „-----რს“ მოსარჩელე ა----- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდური ხელფასის სრული ანაზღაურება სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე, თვეში 2 800 ლარის ოდენობით, რა ნაწილშიც გადაწყვეტილება მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად;

1.5. ა(ა)იპ „-----რს“ მოსარჩელე ა----- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ყოველთვიურად მისაცემი ანაზღაურების დაყოვნებისთვის პროცენტის გადახდა, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე მისაცემი თანხის 0.07%-ის ოდენობით;

1.6. შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის გამო, მოპასუხე ა(ა)იპ „-----
-----რს“ დაევალოს ა-----
----- ბ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა 2 თვის ხელფასის ოდენობით.

მოსარჩელე ა----- ბ-----ის განმარტებით, 2015 წლის 01 აგვისტოდან მუშაობს ააიპ „ს-----ის“ დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე. აღნიშნული ააიპ წარმოადგენს თბილისის მერიის მიერ დაფუძნებულ ორგანიზაციას, რომელიც სთავაზობს უფასო იურიდიულ კონსულტაციას თბილისის იმ მაცხოვრებლებს, რომლებსაც არ აქვთ საშუალება იყოლიონ ანაზღაურებადი ადვოკატი.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ ა----- ბ-----ი გახლავთ პროფესიით იურისტი, რომელიც ბოლო 18 წლის განმავლობაში მუშაობდა სხვადასხვა თანამდებობებზე საჯარო სექტორში. რაც შეეხება ორგანიზაციის დირექტორ მ-----ა ბ-----ეს, პროფესიით გახლავთ ექიმი, სტომატოლოგი და არა იურისტი.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ 2015 წლიდან მოყოლებული, მეგობრული ურთიერთობა ჰქონდა ორგანიზაციის დირექტორთან, თუმცა, ბოლო პერიოდში მის მიმართ დაიწყო შენიშვნების გამოთქმა, რაც გაგრძელდა ოფიციალური

ბრძანების გამოცემით. კერძოდ, 2018 წლის 02 მარტის N7- ბრძანებით ა-----
ბ-----ს გამოეცხადა საყვედური, ხოლო შემდეგ უკვე, 2018 წლის 30 მარტის N7-
ბრძანებით გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ ბრძანება უნდა იყოს დასაბუთებული, შესაბამისი
საფუძვლის მითითებით, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ არის. უფრო
მეტად, ბრძანებაში რა ფაქტებზეცაა საუბარი, ეს მხოლოდ გამოხატვის
თავისუფლების შეზღუდვად შეიძლება იქნეს შეფასებული და არა ეთიკის,
ზნეობის და სუბორდინაციის წესების დარღვევად. ექიმი-სტომატოლოგი ვერ
იქნება კომპეტენტური სამართლებრივ საკითხებში და ამ მხრივ მისი აზრისგან
განსხვავებული შეხედულების ქონა არ უნდა განიხილებოდეს
შეურაცხმყოფელ და ნეგატიურ დამოკიდებულებად. მით უფრო, არ უნდა იყოს
ეს ყოველივე სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი.

მოსარჩელე მხარე აპელირებს შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო
სამსახურის უფროსის 13.04.2018წ. წერილზე, რომლითაც მას ეცნობა, რომ 2018
წლის 05 აპრილს მოპასუხეს მიეცა მითითება ბრძანებების ბათილობის
კუთხით გადაწყვეტილების მიღების თაობაზე. ამავე სამსახურმა 2018 წლის 08
მაისს მიიღო რიგით მეორე მითითება, რომელიც ადასტურებს, რომ მოპასუხე
ორგანიზაციამ ერთმნიშვნელოვნად დაურღვია მოსარჩელეს შრომის
საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული მთელი რიგი
სტანდარტები და არ გაითვალისწინა რეკომენდაციები.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე ააიბ „ს-----
---ის“ წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო იმ მოტივით, რომ სადავოდ გამხდარი
ორივე ბრძანება არის კანონიერი და არ არსებობს სასარჩელო მოთხოვნების
დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

შესაგებელში სადავოდ არ არის გამხდარი ორგანიზაციისა და ა----- ბ-----ს
შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის, ისევე როგორც მის
მიერ N7- და N7- ბრძანებების გამოცემის ფაქტი. ყოველთვიური ანაზღაურება
2 800 ლარის ოდენობით ასევე უდავო გარემოებას წარმოადგენს. რაც შეეხება
დამატებით ფაქტობრივ გარემოებებს, შესაგებელში აღნიშნულია შემდეგი:

ორგანიზაციის წესდების 5.6.3 და 5.6.4 მუხლების შესაბამისად, დირექტორის
მოადგილე ასრულებს დირექტორის დავალებებს. მიუხედავად ორგანიზაციის

წესდებით გათვალისწინებული ვალდებულებისა, ის ხშირად თავისი შეხედულებით ერეოდა თანამშრომელთა, ადვოკატთა საქმიანობაში და არაფრად აგდებდა დირექტორის დავალებებს. დირექტორმა არაერთხელ მიუთითა მოსარჩელეს არ ჩარეულიყო ორგანიზაციის ადვოკატთა და ანალიტიკური ჯგუფის საქმიანობაში, თუმცა უშედეგოდ. ა----- ბ-----მა ასევე დაიწყო დირექტორის დავალებათა დემონსტრაციულად იგნორირება. უფრო მეტიც, მას შემდეგ, რაც 2018 წლის 2 თებერვალს ანალიტიკოსებმა მოსარჩელის მითითება არ შეასრულეს დირექტორთან შეთანხმების გარეშე, ეს მან ვერ მოითმინა, დაურეკა მ----- ა ბ-----ეს და ტელეფონშივე მიაყენა შეურაცხყოფა მისი არაკვალიფიციურობის მოტივით.

სადავო ბრძანებით გამოცხადებული საყვედურის მიზეზი გახლავთ ის, რომ ა----- ბ-----მა ორგანიზაციის დირექტორს თანამშრომელთა თანდასწრებით უთხრა, თითქოს იგი, როგორც დირექტორი, არაფერს აკეთებდა (უსაქმური იყო). ამის შემდგომ იგი უცხადებდა მ----- ა ბ-----ეს დაუმორჩილებლობას, რაც აფერხებდა ორგანიზაციის საქმიანობას და ქმნიდა არასამუშაო გარემოს. 2018 წლის 27 მარტს, დირექტორის კითხვაზე, თუ როგორ ხედავდა მომავალში მათი ურთიერთობის გაგრძელებას, მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ ვერ ხედავდა ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას, რადგან დირექტორი იყო არაკვალიფიციური და რომ ის მალე დატოვებდა თანამდებობას. ა----- ბ-----მა არაერთხელ მიაყენა დირექტორს შეურაცხყოფა, რითიც დაარღვია სუბორდინაციის წესები და გამოიჩინა დისკრიმინაციული დამოკიდებულება ხელმძღვანელი პირის მიმართ განათლების/პროფესიული ნიშნით. ყოველივე ამის შემდგომ, მოლაპარაკების სურვილის არქონის გამო, მოპასუხე იძულებული გახდა შეეწყვიტა ხელშეკრულება. მოპასუხის მოსაზრებით, ა----- ბ-----ს ჰქონდა კომპლექსი, რომ იგი იყო იურისტი, ხოლო მისი ხელმძღვანელი პირის ძირითადი განათლება არ იყო იურიდიული და რამდენადაც დირექტორი არაკვალიფიციურად მიაჩნდა, არ სურდა მისი დავალებების შესრულება.

მოპასუხე სადავოდ არ ხდის ასევე აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის უფროსის მითითებას, თუმცა აღნიშნავს, რომ აუდიტის სამსახურმა დაუშვა შეცდომა, როცა ორგანიზაცია გააიგივა ადმინისტრაციულ ორგანოსთან, ხოლო ბრძანება - ადმინისტრაციულ აქტთან, რაც თავის მხრივ გამორიცხავს მოპასუხის ვალდებულებას, ჩაეტარებინა ადმინისტრაციული წარმოება. რაც შეეხება მასში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს, აუდიტის სამსახურს არც კი გამოუკვლევია რა მოხდა რეალურად 2018 წლის 5 აპრილს

და 27 მარტს, რაც მოწმობს იმას, რომ რეკომენდაცია შედგენილია არაკვალიფიციურად. რაც შეეხება 2018 წლის 8 მაისის რეკომენდაციას N7-ბრძანების დაუსაბუთებლობის ნაწილში, მოპასუხე განმარტავს, რომ თავად მოსარჩელე ა----- ხ-----ს არ მიუმართავს ორგანიზაციისთვის ბრძანების დასაბუთების მოთხოვნით და გაუგებარია რატომ გახდა ეს საკითხი განხილვის საგანი აუდიტის სამსახურისთვის.

მოპასუხე დამატებით აღნიშნავს, რომ ააიპ-ის დამფუძნებელი არის ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერია და არა აუდიტის საქალაქო სამსახური. ამდენად, ვერ იქნება მიჩნეული, რომ ორგანიზაციის 100% დამფუძნებელს მიაჩნია ბრძანება უკანონოდ, მით უფრო, რომ მ-----ა ბ-----ე ამ დრომდე დირექტორის თანამდებობას ინარჩუნებს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი „ს-----ი“ დაფუძნებულია ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის მიერ. აღნიშნული ა(ა)იპ ამ სახელწოდებით მოქმედებს 2015 წლის 10 ივლისის N23.28.710 განკარგულების გამოცემის შემდეგ, რა დრომდეც, ორგანიზაციის სახელწოდება იყო ა(ა)იპ „თ-----ი“.

ა(ა)იპ-ის წესდების 2.2 მუხლის შესაბამისად, საქმიანობის სფერო მოიცავს მოქალაქეთა სამართლებრივი უფლებების დაცვას, მათთვის სამართლებრივი კონსულტაციის გაწევას, საზოგადოებაში სამართლებრივი განათლების დონის ამაღლებას, მოქალაქეთა სამართლებრივი ინტერესების დაცვას სასამართლო, სახელმწიფო და თვითმართვულობის ორგანოებში და სხვა.

წესდებისა და მასში განხორციელებული ცვლილებების (12.08.2015 წლის N32.03.961) თანახმად, ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილებას ახორციელებს ა(ა)იპ-ის დირექტორი. წესდების 5.1.2 პუნქტი განსაზღვრავს, რომ დირექტორი შეიძლება იყოს უმაღლესი განათლების მქონე საქართველოს მოქალაქე.

წესდების 5.2.9 და მასში განხორციელებული ცვლილების 1.ბ.ა პუნქტების შესაბამისად, დირექტორი ნიშნავს და ათავისუფლებს დირექტორის

მოადგილეს. დირექტორის მოადგილის საქმიანობა მოიცავს როგორც მასზე დაკისრებულ/დელეგირებულ მოვალეობებს, ასევე დირექტორის ცალკეულ დავალებებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ „ს-----ის“
წესდება (ს.ფ. 51-58, ტ.1);
- ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 10.06.2015წ. განკარგულება N23.28.710 (ს.ფ. 49-50, ტ.1);
- ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 12.08.2015წ. განკარგულება N32.03.961 (ს.ფ. 59-60, ტ.1).

3.1.2. ა(ა)იპ „ს-----ის“ დირექტორია მ-----ა ბ-----ე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 10.06.2015წ. განკარგულება N23.28.710 (ს.ფ. 49-50, ტ.1);
- ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 18.01.2018წ. განკარგულება N02.29.58 (ს.ფ. 132-133, ტ.1).

3.1.3. 2015 წლის 01 აგვისტოდან ა----- ხ-----ი წარმოადგენს ა(ა)იპ „ს-----ის“ დირექტორის მოადგილეს.

ა----- ხ-----ის თანამდებობრივი სარგო შეადგენს 2 800 ლარს თვეში (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულებები (ს.ფ. 17-28, ტ.1);
- ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 18.01.2018წ. განკარგულება N02.29.58 (ს.ფ. 132-133, ტ.1).

3.1.4. ა(ა)იპ „-----ის“

რში“ მოქმედებს ორგანიზაციის შინაგანაწესი, რომლის გაცნობა და დადგენილი წესით მოქმედება სადავო არ გახლავთ მოსარჩელისთვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ „ს-----ის“
შინაგანაწესი (ს.ფ. 61-94, ტ.1).

3.1.5. 2018 წლის 2 მარტს ა(ა)იპ „ს-----
-----ის“ დირექტორ მ-----ა ბ-----ის მიერ გამოიცა ბრძანება N7-,
რომლითაც დირექტორის მოადგილეს - ა----- ბ-----ს დისციპლინური
სახდელის სახით გამოეცხადა **საყვედური**.

დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძვლად ბრძანებაში
მითითებულია, რომ 2018 წლის 2 თებერვალს, ა----- ბ-----მა იმის გამო, რომ
დირექტორის პოზიცია განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით არ ემთხვეოდა
მის პოზიციას, დირექტორის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებისა და
პერსონალურად დირექტორის მიმართ გამოხატა ნეგატიური (უარყოფითი)
დამოკიდებულება. ხოლო, 2018 წლის 5 თებერვალს, დირექტორთან პირისპირ
შეხვედრისას, ეჭვქვეშ დააყენა დირექტორის კომპეტენცია და გამოთქვა
სხვადასხვა შეურაცხმყოფელი მოსაზრება ხელმძღვანელი პირის მიმართ.

ბრძანებაში განმარტებულია, რომ აღნიშნული ქმედებით ბატონმა ა----- ბ-----
-მა დაარღვია ეთიკის, ზნეობისა და სუბორდინაციის წესები. დირექტორმა
ბრძანების გამოცემისას იხელმძღვანელა ცენტრის დირექტორის 2017 წლის 31
მარტის, ბრძანება N6-- შრომის შინაგანაწესის 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“
ქვეპუნქტით, მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტით, 31-ე მუხლით, 33-ე მუხლით და 34-ე
მუხლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ „ს-----ის“
თანამშრომლისათვის დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ
დირექტორის 2018 წლის 2 მარტის ბრძანება N7- (ს.ფ. 29, ტ.1).

3.1.6. 2018 წლის 30 მარტს ა(ა)იპ „ს-----
-----ის“ დირექტორის მ-----ა ბ-----ის მიერ გამოიცა ბრძანება N7-,
თანამშრომლისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. კერძოდ,
ბრძანების პირველი პუნქტის შესაბამისად, ეთიკის, ზნეობის,

კოლეგიალურობის და სუბორდინაციის ნორმების განმეორებით დარღვევის გამო, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის, „ს-----
-----ის“ დირექტორის მოადგილეს ბატონ ა----- ბ-----
შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

ბრძანებაში თავდაპირველად განმარტებულია პირველი (02.03.2018 წლის) დისციპლინური სახდელის საფუძვლისა და ბრძანების თაობაზე, რასაც გაგრძელება მოჰყვა ხსენებული ბრძანების გამოცემით, ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

კერძოდ, მითითებულია, რომ 2018 წლის 27 მარტს, დირექტორისა და თანამშრომლების (მენეჯერების) შეხვედრისას, დირექტორის კითხვაზე, თუ რატომ არ დადიოდა სამსახურში სრულყოფილად და რას საქმიანობდა ამ პერიოდის განმავლობაში, მოადგილე ა----- ბ-----მა უპასუხა შემდეგი:

„მე არ ვაპირებ თქვენთან საუბარს ამ თემაზე და თქვენი დავალებების შესრულებას, თქვენ ორგანიზაციისთვის არაფერს აკეთებთ. სიტუაცია მალე შეიცვლება, თქვენ თანამდებობას დატოვებთ და მე ვიმუშავებ ისე, როგორც საჭიროა“. ასევე, დირექტორის კითხვაზე თუ როგორ ხედავდა ასეთ მდგომარეობაში ურთიერთობის გაგრძელებას, განაცხადა, რომ ის ვერ ხედავს მასთან ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას და დემონსტრაციულად დატოვა სამუშაო ადგილი.

მოპასუხის განმარტებით, აღნიშნული ქმედებით ა----- ბ-----მა კვლავ დაარღვია ეთიკის, ზნეობის, კოლეგიალობის და სუბორდინაციის წესები. მითითებულია, რომ გარდა ამისა, მოადგილე თავს არიდებს მასზე ორგანიზაციის წესდებითა და შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას, რითიც აფერხებს სამუშაო პროცესს და ქმნის არაკომფორტულ სამუშაო გარემოს.

ბრძანებაში გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად გარდა ორგანიზაციის წესდებისა და შინაგანაწესისა, მითითებულია ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი

ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა).

ხელშეკრულების შესაბამისად, მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა უნდა გაგრძელდეს იყო 2018 წლის 1 იანვრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ „ს-----ის“ 2018 წლის 30 მარტის N7- ბრძანება თანამშრომლისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (ს.ფ. 129-130, ტ.1);
- 01.01.2018წ. შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 27-28, ტ.1).

3.1.7. უდავოა, რომ ა(ა)იპ „ს-----ის“ შინაგანაწესის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ და „დ“ ქვეპუნქტების, ასევე მე-2 და მე-3 პუნქტების შესაბამისად, დირექტორი იყო უფლებამოსილი გამოეცა ბრძანებები დისციპლინური ღონისძიებების დაკისრების თაობაზე. სადავო გახლავთ ბრძანებების გამოცემის კანონიერება და მისი საფუძვლები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ „ს-----ის“ შინაგანაწესი (ს.ფ. 61-94, ტ.1).

3.1.8. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 13.04.2018 წლის N13-0----- წერილიდან ირკვევა, რომ სამსახურებრივი ინსპექტირების პროცესის გატარების შედეგად, მ-----ა ბ-----ეს მიეცა N13-0----- მითითება, მოეხდინა 2018 წლის 2 მარტის N7- და 2018 წლის 30 მარტის N7- ბრძანებების კანონიერების საკითხის განხილვა მათი ბათილობის კუთხით და მიეღო შესაბამისი გადაწყვეტილება. **(ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის დებულების პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახური არის ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეული, რომელიც უზრუნველყოფს მერიის სისტემაში (მათ შორის არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული**

პირების) შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების განხორციელებას).

შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 05.04.2018წ. წერილის მიხედვით, დადგინდა მთელი რიგი დარღვევები გამომდინარე საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსიდან და ამასთანავე, მ-----ა ბ-----ეს მიეთითა პირად ინტერესზე. კერძოდ, მიმართვაში აღნიშნულია, რომ სწორედ ამ ნიშნით მოხდა ა----- ხ-----ისთვის ჯერ საყვედურის გამოცხადება, ხოლო შემდგომ თანამდებობიდან გათავისუფლება. წერილის ავტორის დასკვნით, დირექტორის ზემოაღნიშნული ქმედება იწვევს თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის, როგორც საჯარო დაწესებულების დისკრედიტაციას, რაც სასამართლოში გასაჩივრების შემთხვევაში ზიანს მიაყენებს მას. შესაბამისად, მ-----ა ბ-----ეს მიეცა მითითება გაატაროს შესაბამისი ღონისძიებები.

აღნიშნული მიმართვის შემდგომ, შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურმა კვლავ მიმართა მ-----ა ბ-----ეს 2018 წლის 08 მაისს (წერილის ნომერი: 13-0-----). ამ შემთხვევაშიც მითითებულია მთელ რიგ გარემოებებზე, დარღვევებზე და შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელ ნორმებზე. მითითებაში იკითხება შემდეგი:

„შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა, რაც კონკრეტულ შემთხვევაში არ განხორციელებულა. თქვენი ნაჩქარევი გადაწყვეტილების მიღება, დისციპლინური გადაცდომის ხასიათი და არსებული სასამართლო პრაქტიკა, გვაძლევს იმის დასკვნის საფუძველს, რომ ა----- ხ-----ს ეძლევა შესაძლებლობა ხელშეკრულების მოშლის უკანონობა დაამტკიცოს, რაც დაკავშირებული იქნება განაცდურის ანაზღაურებასთან და სხვა სამართლებრივ შედეგებთან. მიუხედავად თქვენი სამსახურის ანალიტიკური ჯგუფის მსჯელობისა, რომ ა(ა)იპ „ს-----

-----ი“ სრულიად დამოუკიდებელია, როგორც ქონებრივად, ისე უფლებრივად, სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე სწორედ ქალაქ თბილისის მერიის მუნიციპალიტეტს მიადგება ფინანსური ზიანი, რადგან ა(ა)იპ „ს-----ი“

დაფუძნებულია და ფინანსდება ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მიერ“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და საქალაქო

სამსახურის 13.04.2018წ. N13-0----- წერილი, 05.04.2015წ. N13-0-----
წერილი და 08.05.2018წ. N13-0----- წერილი (ს.ფ. 134, 135-141, 142-147, ტ.1).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

**3.2.1. ა----- ხ-----ის მოთხოვნა ა(ა)იპ „ს-----
-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 30 მარტის N7-
ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნის ნაწილში არ არის
ხანდაზმული.**

მოპასუხის წარმომადგენელმა ჯერ შესაგებელში და შემდგომ სასამართლო სხდომაზე (30.07.2018წ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 15:17სთ) N7- ბრძანება სადავოდ გახადა არა მხოლოდ დაუსაბუთებლობის, არამედ ხანდაზმულობის მოტივითაც. მოპასუხის განმარტებით, ა----- ხ-----ი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 30 მარტს, ხოლო 2 აპრილს მისი ზეპირი მოთხოვნის შესაბამისად ჩაბარდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების დასაბუთებული ბრძანება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 და მე-5 ნაწილების შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. მე-6 ნაწილი განსაზღვრავს, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

განსახილველ დავაში, გასაჩივრებულია 2018 წლის 30 მარტის ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, რომელიც სასამართლოში ა----- ხ-----მა გაასაჩივრა 2018 წლის 17 აპრილს. აღნიშნული დასტურდება თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 15 ივნისის განჩინებით, რომლითაც განუხილველად დარჩა სასარჩელო მოთხოვნა სარჩელის გამოხმობის გამო. აღნიშნულის შემდგომ, ა----- ხ-----მა იმავე სარჩელით უკვე 2018 წლის 17 ივნისს მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით განსაზღვრულია, რომ თუ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელი განუხილველად იქნება დატოვებული და უფლებამოსილი პირი ექვსი თვის ვადაში შეიტანს ახალ სარჩელს, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან. ამასთან, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 83¹-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, გამოხმობა მოპასუხის თანხმობას მოითხოვს მხოლოდ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ა----- ბ----
--მა 2018 წლის 30 მარტის N7- ბრძანება სასამართლო წარმოების წესით სადავოდ გახდა შრომის კოდექსით განსაზღვრული 30 დღიანი ვადის დაცვით, 2018 წლის 17 აპრილს, რომელიც მისივე განცხადების საფუძველზე განუხილველად იქნა დატოვებული 2018 წლის 15 ივნისის განჩინებით. ამის შემდგომ, 2 დღეში, 2018 წლის 17 ივნისს იგივე სარჩელით კვლავ მიმართა მხარემ სასამართლოს, რაც ასევე სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი ვადების შესაბამისობაშია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას, რომლის მიხედვითაც მოთხოვნა N7- ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში არის ხანდაზმული.

3.2.2. სასამართლო დადგენილ გარემოებად მიიჩნევს, რომ დირექტორ მ----- ბ----
-ესა და მის მოადგილე ა----- ბ-----ს შორის ბოლო პერიოდში იყო დაძაბული ურთიერთობა, რაც გახდა ა----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული არ არის საკმარისი არგუმენტი საიმისოდ, რომ კანონიერად იქნეს მიჩნეული დირექტორ მ----- ბ-----ის მიერ გამოცემული ბრძანებები. სასამართლოს მიერ შესაფასებელ გარემოებას წარმოადგენს, რამდენად გამოვლინდა ა----- ბ-----ის ქმედებაში ვალდებულების **დარღვევა**, მით უფრო, რომ მოპასუხის განმარტებით,

ქმედებას ადგილი ჰქონდა განმეორებითაც.

როგორც საქმის მასალებით დგინდება, 2018 წლის 2 მარტს დირექტორმა მ-----ა ბ-----ემ **საყვედურის** მიცემის თაობაზე ბრძანება გამოსცა ეთიკის, ზნეობისა და სუბორდინაციის წესების დარღვევის გამო, რაც ასევე განმეორდა შემდგომშიც და უკვე 30 მარტს **შეწყვიტა** შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა მის მოადგილესთან - ა----- ხ-----თან. ორივე ბრძანება ეფუძნება ა----- ხ-----ის მხრიდან შრომის კოდექსის და შინაგანაწესის წესების სავარაუდო დარღვევას, გამომდინარე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტიდან.

სასამართლო თუ ქრონოლოგიურად გაჰყვება საქმის ფაქტობრივ გარემოებს, აშკარად გამოჩნდება, რომ დირექტორისა და მისი მოადგილის შრომითი ურთიერთობა აბსოლუტურად ნორმალურ რეჟიმში გრძელდებოდა დაახლოებით 2 წელიწადნახევრის განმავლობაში (საპირისპირო სადავოდ არ ყოფილა გახდილი) და დაძაბულობამ თავი იჩინა მხოლოდ 2018 წლის თებერვლის შემდგომ. ამასთან, სასამართლოს შეხედულებით, დაძაბულობა იმდენად მძაფრი უნდა ყოფილიყო, რომ დირექტორს „მოესწრო“ ერთი თვის ფარგლებში გამოეცა ბრძანება საყვედურის და თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზეც ისე, რომ ვარაუდი არ გაჩენილიყო დირექტორის მხრიდან მისი უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებაზე. სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული საჭიროებს ფაქტების სწორხაზოვნად შესწავლას, რათა მოხდეს პროპორციულობის დადგენა ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის. ბრძანებაში მითითებული ნორმა გულისხმობს ვალდებულების განმეორებით დარღვევას, რომლის მტკიცების სტანდარტი საკმაოდ მაღალია, განსაკუთრებით შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, რადგან ყოველთვის არსებობს საფრთხე, რომ დამსაქმებელმა გამოიყენოს შრომის კოდექსის აღნიშნული ჩანაწერი მისი დასაქმებულის დაუსაბუთებლად და უკანონოდ გასათავისუფლებლად. ამასთან, დამრღვევის მოქმედების სიმძიმის შესაფასებლად, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები. სწორედ ამის გათვალისწინებით უნდა შეფასდეს დისციპლინური ზომის, მით უფრო ყველაზე მკაცრის, გამოყენების გარდაუვალობა.

სასამართლო პრაქტიკა მიგვანიშნებს, რომ დარღვევის ხარისხის დადგენაც კი არის საკმარისი ისეთი გადაწყვეტილების მისაღებად, როგორიცაა სამუშაოდან

გათავისუფლება, რაც შესაძლოა დასაქმებულისთვის საარსებო საშუალების მოსპობას იწვევდეს. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტის რღვევასთან შედარებით. მოქმედებს დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, 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, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას.

განსახილველ საქმეში სადავოდ არის გამხდარი ორი ბრძანება, საყვედურის მიცემისა და ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, რომელთა საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი. კერძოდ, როგორც ბრძანებებიდან ირკვევა, სახეზეა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა და ამ დარღვევას აქვს განმეორებითი ხასიათი, რაც გახდა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

სასამართლოს მოსაზრებით, ორივე ნაწილში, განსაკუთრებით კი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში, აუცილებელია პროპორციულობისა და გონივრულობის განსაზღვრა. სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედი პრინციპით, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

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.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა

შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, კერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას. უნდა შემოწმდეს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებისას და გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება ადეკვატურია თუ არა ჩადენილის გადაცდომის ხარისხთან, ამასთან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა.

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის

შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე, 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.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, 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. ამგვარადვეა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე განმარტავს, რომ ა----- ხ-----ის მხრიდან აღგილი ჰქონდა ეთიკის, ზნეობის, კოლეგიალობისა და სუბორდინაციის ნორმების დარღვევას და შემდგომში უკვე განმეორებით ჩადენას, რასაც მოპასუხე ადასტურებს მისი ახსნა-განმარტებით, თავად სადავო ბრძანებებით და მოწმეთა ჩვენებებით.

იმის განსასაზღვრად, უნდა შეფასდეს თუ არა ა----- ხ-----ის ქმედება ვალდებულების დარღვევად, სასამართლო მოიშველიებს მოწმეთა ჩვენებებს. სასამართლო საქმის წარმოების პროცესში მოწმის სახით დაიკითხნენ ორგანიზაციის ყოფილი და ამჟამინდელი თანამშრომლები, რომელთაგან ყველა ცალსახად აღნიშნავდა, რომ ა----- ხ-----ს რაიმე სახის კონფლიქტი ან დაძაბულობა, ან უხეში დამოკიდებულება არ ჰქონია სხვა თანამშრომლების მიმართ, გარდა დირექტორისა. დირექტორთან არსებულ ურთიერთობაზეც მოწმეები აპელირებდნენ მხოლოდ იმ კონკრეტულ ფაქტზე, რაც გახდა კიდევ ბრძანების გამოცემის საფუძველი. მოწმე ნ--- ყ-----მა განმარტა, რომ მ-----ა ბ-----ემ სუბიექტური აზრის გამო სამსახურიდან არაერთი თანამშრომელი გაათავისუფლა, მათ შორის ისიც. მოწმემ ასევე განმარტა, რომ ა----- ხ-----იც სწორედ ამ მიზეზით იყო გათავისუფლებული, მ-----ა ბ-----ე მის მოადგილეს ავიწროებდა განსხვავებული აზრის გამო სამსახურებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და თათბირებზე ამცირებდა თანამშრომლების თანდასწრებით. მოწმის მითითებით, სამსახურის თანამშრომლები დირექტორის მხრიდან განიცდიან ფსიქოლოგიურ ზეწოლას. მოწმე ლ--- ა-----მა განმარტა, რომ დირექტორისა და მისი მოადგილის კონფლიქტის თაობაზე შეიტყო სხვა თანამშრომლებისაგან გადმოცემით. მოწმე ბ----- ა-----მა განმარტა, რომ იგი თავად შეესწრო კონფლიქტს მ-----ა ბ-----ესა და ა----- ხ-----ს შორის, მისი მითითებით, ა----- ხ-----მა თებერვლის დასაწყისში დატოვა სამუშაო აღგილი და განახორციელა სატელეფონო ზარი მ-----ა ბ-----ესთან, რა დროსაც იგი ყვიროდა და იყო აგრესიული, ასევე მ-----ა ბ-----ეს მომდევნო სამუშაო დღეს უწოდა არაკომპეტენტური. მოწმის ჩვენებით, კონფლიქტი მოხდა ორჯერ, თებერვლის დასაწყისში და იმავე თვის ბოლოს. ამ დროს იგი არ ესწრებოდა თათბირებს, არ ასრულებდა უფლება-მოვალეობებს, არ ეკონტაქტებოდა დირექტორს. მოწმემ ა----- ხ-----ი შეაფასა როგორც კონფლიქტური პიროვნება, თუმცა ვერ გაიხსენა სხვა თანამშრომლებთან კონფლიქტის ფაქტები. მოწმე ნ--- მ-----მა განმარტა, რომ ა----- ხ-----მა უკმაყოფილო სახით დატოვა სათათბირო ოთახი და შემდეგ განახორციელა სატელეფონო ზარი დირექტორთან აგრესიული ტონით. მან მათი ზეპირი საუბრის შესახებ იცის გადმოცემით. მოწმის განმარტებით, კონფლიქტის შემდეგ დირექტორსა

და მის მოადგილეს შორის კომუნიკაცია შეწყდა.

აღნიშნული ჩვენებების ერთობლიობაში შეფასება სასამართლოს არ უქმნის იმის განცდას, რომ მოსარჩელე არის კონფლიქტური პიროვნება, რომელთან მუშაობაც არის შეუძლებელი. რაც შეეხება მხარეთა შორის არსებულ დაძაბულობას, რაც ცალსახად დგინდება საქმის შესწავლით, სასამართლოს მოსაზრებით, ამ ფაქტს არ უნდა მისცემოდა იმ ხარისხის შეფასება, რომ ეს გამხდარიყო დასაქმებულისათვის საყვედურის გამოცხადების ან გათავისუფლების საფუძველი. ამასთან დაკავშირებით სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს ასვე აუდიტის სამსახურის მითითებაზეც, რადგან ამ სამსახურის მხრიდანაც ინსპექტირების პროცესში გაესვა ხაზი მ-----ა ბ-----ის პირად მოტივს სადავო ბრძანებების მიღების დროს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ორგანიზაციის საქმიანობიდან გამომდინარე, გარკვეულ იურიდიულ საკითხებზე კამათი „ცოცხალ პროცესად“ შეიძლება იქნეს შეფასებული და საწინააღმდეგო აზრიც დასაშვები უნდა იყოს. მხოლოდ სუბორდინაციული დაქვემდებარება არ უნდა ქმნიდეს იმ ვითარებას, რომ დასაქმებულმა ვერ შეძლოს საკუთარი აზრის დაფიქსირება თუნდაც ამას ჰქონდეს გარკვეულწილად ნეგატიური გამოვლინება.

„სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ცნობს და იცავს სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლებას, როგორც წარუვალ და უზენაეს ადამიანურ ფასეულობებს. ამავე კანონის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შეიძლება დაწესდეს სიტყვისა და გამოხატვის შინაარსობრივი რეგულირება, თუ ეს ეხება პირისპირ შეურაცხყოფას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ დაფიქსირებული უკმაყოფილო და უარყოფითი, თუნდაც ნეგატიური პოზიცია ვერ იქნება მიჩნეული იმ ხარისხის დარღვევად, შეურაცხყოფად და საკმარისად სერიოზულ საფუძველად, რომ მას შეუზღუდოს სასამართლომ აღნიშნული ფუნდამენტური უფლება. ამასთან, გასათვალისწინებელი ის გარემოებაც, რომ მოწმეები მიუთითებენ არა მხოლოდ ა----- ბ-----ის მხრიდან არაკორექტულ დამოკიდებულებაზე დირექტორის მიმართ, არამედ დირექტორის ცინიკურ დამოკიდებულებაზეც ა----- ბ-----ის მიმართ.

სასამართლო კიდევ ერთხელ მიაქცევს ყურადღებას მტკიცების სტანდარტზე ამ

ტიპის დავების დროს და აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი **"affirmanti, non negati, incumbit probatio"**- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

სასამართლო მიუთითებს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის მიხედვითაც სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. 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.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების და სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო დაედასტურებინა მის მიერ გამოცემული ბრძანებების კანონიერების საკითხი, რაც სასამართლოს აძლევს საშუალებას მოახდინოს მათი ბათილად ცნობა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის მასალებით ვერ დასტურდება ა----- ხ-----თან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, ასევე ვერ დასტურდება გამოყენებული დისციპლინური სახდელის საფუძვლიანობა. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად უნდა იქნას ცნობილი N7- და N7- სადავო ბრძანებები, მოსარჩელე აღდგენილი იქნას დაკავებულ თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს განაცდური ხელფასი სრული მოცულობით, ხოლო იძულებითი მოცდენის მთელი პერიოდის მანძილზე დაყოვნებული ხელფასის 0.07 %-ის და კომპენსაციის დაკისრებაზე მოსარჩელეს უნდა ეთქვას უარი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი, მე-4, 24-ე მუხლები;

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი;

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები;

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები;

„სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3, მე-9 მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს 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 ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

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 დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ 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 სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, 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.

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 (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში;

სასამართლომ განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის გამო, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. მოპასუხე მხარემ მიუთითა, რომ ა----- ხ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა დირექტორის მიმართ განმეორებით გამოვლენილი ეთიკის, ზნეობისა და სუბორდინაციის ნორმების დარღვევა. მიუხედავად გასაჩივრებულ ბრძანებებში ამ ჩანაწერისა, წარმოდგენილ სამართალწარმოებაში მოპასუხემ ვერ დაასახელა ისეთი ობიექტური გარემოება, რომელითაც შესაძლოა გამართლებული ყოფილიყო ა----- ხ----- თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. მარტოოდენ იმის მითითება, რომ ა----- ხ-----მა გამოსატა დირექტორის მიმართ პირველ შემთხვევაში უხეში დამოკიდებულება, ხოლო მეორედ დაუფიქსირა, რომ არ აპირებს მასთან თანამშრომლობასა და მისი დავალებების შესრულებას და აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილმა მოწმემ განაცხადა, რომ დირექტორი მისი მოადგილის მიმართ თათბირებზეც კი ხშირად ამჟღავნებდა ცინიკურ და დამამცირებელ დამოკიდებულებას, არ უნდა იქნას ცალმხრივად

შეფასებული და არ უნდა დაკვალიფიცირდეს ა----- ბ-----ის მხრიდან შრომის შინაგანაწესის დარღვევად, რასაც შედეგად მოჰყვა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება. კონკრეტულ შემთხვევაში პროპორციულ და ადეკვატურ ღონისძიებად არათუ გათავისუფლება, არამედ საყვედურიც კი არ შეიძლება განხილულ იქნას.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სადავო ბრძანებები მიღებულია კანონის მოთხოვნათა დარღვევით და არსებობს მათი ბათილად ცნობის საფუძველი.

6.2. ვინაიდან სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის ნაწილში, სასამართლოს მოსაზრებით, ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი 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 არამართლზომიერად 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 არამართლზომიერად. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება მოსარჩელის გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

რაც შეეხება ხელფასის ოდენობას, უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ ა----- ბ-----ის თანამდებობრივი სარგო შეადგენს 2 800 ლარს (საქართველოს კანონმებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) თვეში.

6.3. მოსარჩელის ერთ-ერთ მოთხოვნას წარმოადგენს ასევე ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრება მოპასუხისათვის, თუმცა, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული

დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ გამოვლენილა.

მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან.

სასამართლო განმარტავს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რაც სასამართლო აკისრებს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ გადასახდელ თანხას, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რაც სასამართლო აკისრებს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნული მიდგომის მართებულობის დასტურია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაც (მაგალითად -

სუსგ №ას-682-636-2017).

6.4. დაუსაბუთებელია ა----- ხ-----ის მოთხოვნა მოპასუხეზე კომპენსაციის დაკისრების ნაწილშიც, 2 თვის ხელფასის ოდენობით.

სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მოსარჩელე მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილზე. სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული ეხება ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას არსებულ ვალდებულებას კომპენსაციის მიცემის თაობაზე, მაშინ როცა, განსახილველ დავაში სადავო ბრძანება ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტს. ამასთან, სასამართლომ იმსჯელა და დაადგინა, რომ მოსარჩელე უნდა აღდგეს დაკავებულ თანამდებობაზე და მიეცეს განაცდური, ამ ყველაფრის პარალელურად კომპენსაციის მოთხოვნა აღარ გამომდინარეობს საკანონმდებლო ნორმებიდან. შესაბამისად, მოთხოვნა ამ ნაწილში არ არის დასაბუთებული და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.5. მოსარჩელე ა----- ხ-----მა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტებიდან გამომდინარე მოითხოვა მე-2 და მე-3 სასარჩელო მოთხოვნების ნაწილში გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა.

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის შუამდგომლობა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები:

- ა) ალიმენტის მიკუთვნების შესახებ;
- ბ) დასახიჩრებით ან ჯანმრთელობის სხვა დაზიანებით, აგრეთვე მარჩენალის სიკვდილით გამოწვეული ზიანის ასანაზღაურებლად გადასახადების დაკისრების შესახებ;
- გ) მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ;
- დ) უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის

შესახებ;

1) უკანონო მფლობელობიდან უძრავი ნივთის გამოთხოვის შესახებ;

3) თამასუქისა და ჩეკის თაობაზე გამოტანილი გადაწყვეტილებები;

ზ) ყველა სხვა საქმეზე, თუ განსაკუთრებულ გარემოებათა გამო გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნებამ შეიძლება გადამხდევინებულს მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენოს, ან თუ გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება (ამ უკანასკნელი რეგულაციის მოქმედება შეჩერებულია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესაბამისი გადაწყვეტილებით).

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ ვერ იქნა დასაბუთებული, რომ არსებობს გადაწყვეტილების აღსრულებლობის საფრთხე, ასევე ვერ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომ გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნებამ შეიძლება მოსარჩელეს მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენოს, აღნიშნულიდან გამომდინარე მოსარჩელის შუამდგომლობა მოთხოვნის მე-2 და მე-3 ნაწილებში გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების ნაწილში არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, შესაბამისად, მოპასუხე ა(ა)იპ „-----

-რს“ ა----- ხ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა

ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად. მოპასუხემ სახელმწიფო ბიუჯეტში ასევე უნდა გადაიხადოს სახელმწიფო ბაჟი - დაკისრებული თანხის 3 თვის ჯამის 3%, - 403 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ა----- ბ-----ის სარჩელი მოპასუხე ა(ა)იპ „ს-----
-----ის“ მიმართ 2018 წლის 02 მარტის N7- და 2018 წლის 30 მარტის N7- ბრძანებების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების, პირგასამტეხლოს და კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნით დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ა(ა)იპ „-----
-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 02 მარტის N7- და 2018 წლის 30 მარტის N7- ბრძანებები;

1.2. ა----- ბ-----ი აღდგენილ იქნას ა(ა)იპ „-----
-----ის“ დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე ა(ა)იპ „-----
-----ის“ ა----- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება თვეში 2 800 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით), გათავისუფლების დღიდან - 2018 წლის 30 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.4. მოსარჩელეს უარი ეთქვას მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ იძულებითი მოცდენის მთელი პერიოდის მანძილზე ყოველდღიურად დაყოვნებული ხელფასის 0,07%-ის დაკისრების მოთხოვნაზე;

1.5. მოსარჩელეს უარი ეთქვას მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ 2 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნაზე;

2. არ დაკმაყოფილდეს ა----- ბ-----ის შუამდგომლობა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემის თაობაზე.

3. მოპასუხე ა(ა)იპ „-----

-----რს“ ა----- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

4. მოპასუხე ა(ა)იპ „-----
-----რს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 403 ლარის ოდენობით.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

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

მოსამართლე:

მაია გიგაური