



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

20.07.2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე ვ----- ხ-----ი

მოპასუხე სს „თ-----“
წარმომადგელი თ----- რ-----ი

დავის საგანი: განკარგულების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა
და
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „თ-----ს“ დირექტორის 2016 წლის 07 ნოემბრის N---.0- განკარგულება ვ----- ხ-----ის საბოლოო გაფრთხილების შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „თ-----ს“ დირექტორის 2016 წლის 11 ნოემბრის N---.0- განკარგულება ვ----- ხ-----ის საბოლოო გაფრთხილებისა და თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.3. მოპასუხე სს „თ-----ს“ მოსარჩელის ვ----- ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 11 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1125 ლარის ოდენობით;

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე მუშაობდა სს „თ-----ში“ მხარეთა შორის გაფორმებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1125 ლარს. 2016 წლის 07 ნოემბერს მოსარჩელეს გამოეცხადა საბოლოო გაფრთხილება შინაგანაწესის დარღვევის გამო, კერძოდ, კლიენტის საბანკო ანგარიშზე შესვლის და გამოყენების საფუძველით. ხოლო 2016 წლის 11 ნოემბერს მოსარჩელეს გააცნეს განკარგულება მისი საბოლოო გაფრთხილებისა და განთავისუფლების შესახებ შინაგანაწესის 20.1 მუხლის დარღვევის გამო, რაც ეხებოდა აზარტულ თამაშებში მონაწილეობას. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ იგი არ იცნობდა 2016 წლის 16 სექტემბრის შინაგანაწესს და, ამასთან, არც მიუღია მონაწილეობა აზარტულ თამაშებში, რის გამოც მოპასუხის დირექტორის განკარგულებები უსაფუძვლო და უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

მოპასუხეების პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლებით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელე გაცნობილი იყო შინაგანაწესს კანონით დადგენილი წესით რაც დასტურდება მოსარჩელის მეილით, რომელზეც შინაგანაწესში განხორციელებული ნებისმიერი ცვლილება ეგზავნებოდა თითოეულ თანამშრომელს. ამასთან, აღნიშნული შინაგანაწესი განთავსებულია ბანკის შიდა ქსელში თავისუფალი წვდომისათვის და ყველა თანამშრომელი ვალდებულია გაეცნოს მას. 2016 წლის 4 ივლისის მეილში, რომელიც დაეგზავნა ყველა თანამშრომელს, დეტალური ყურადღება დაეთმო აზარტული თამაშების აკრძალვის შემოღებას და აღნიშნული ცნობილი იყო მოსარჩელისთვის.

შესაბამისი საბანკო პროგრამის გამოყენებით დადგინდა, რომ 2016 წლის 30 ივნისს ვ----- ხ-----ის მიერ, ადგილი ჰქონდა კლიენტის არაერთ პერსონალურ ინფორმაციასთან არასანქცირებულ წვდომას, რაც წარმოადგენს ვალდებულების უხეშ დარღვევას. ამასთან, გადარიცხვის ოპერაციებით დასტურდება, რომ მოსარჩელე ახორციელებდა აზარტული თამაშებში მიზნობრივად შესაბამის ჩარიცხვებს, რაც ასევე წარმოადგენს ვალდებულების უხეშ დარღვევას. შესაბამისად, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მის მიერ გამოცემული ბრძანებები კანონიერია.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა სს „თ-----ში“ მხარეთა შორის გაფორმებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1125 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. 2016 წლის 07 ნოემბერს მოსარჩელეს გამოეცხადა საბოლოო გაფრთხილება შინაგანაწესის დარღვევის გამო, კერძოდ, კლიენტის საბანკო ანგარიშზე შესვლის და გამოყენების საფუძვლით.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2016 წლის 07 ნოემბრის განკარგულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2016 წლის 11 ნოემბერს მოსარჩელეს გააცნეს განკარგულება მისი საბოლოო გაფრთხილებისა და განთავისუფლების შესახებ შინაგანაწესის 20.1 მუხლის დარღვევის გამო, რაც ეხებოდა აზარტულ თამაშებში მონაწილეობას.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2016 წლის 11 ნოემბრის განკარგულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 14.2 და 14.3. პუნქტებით განსაზღვრულია, რომ დამსაქმებლის შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს ამ ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს. ამ ხელშეკრულების ხელმოწერით დასაქმებული ადასტურებს, რომ იცნობს დამსაქმებლის შრომის შინაგანაწესის ყველა პირობას და ეთანხმება მათ.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- შრომითი ხელშეკრულება;
- შრომის შინაგანაწესი;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელე კანონით დადგენილი წესით გაცნობილი იყო სს „თ-----ს“ შრომის შინაგანაწესს.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ იგი არ იცნობდა შრომის შინაგანაწესს და მასში მითითებულ აკრძალვებს.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე კანონის დაცვით იყო გაცნობილი შრომის შინაგანაწესს და ინფორმირებული იყო აღნიშნული აკრძალვების თაობაზე.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია მოსარჩელის ინდივიდუალური მეილის საშუალებით განხორციელებული მიმოწერა. აღნიშნული მიმოწერით დასტურდება, რომ ვ----- ხ-----ს მის პირად მეილზე გაეგზავნა ახალი შინაგანაწესი, რომელსაც მოსარჩელე უნდა გაცნობოდა. ამასთან უდავოდ დადგენილია, რომ მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 14.2 და 14.3. პუნქტებით განსაზღვრულია, რომ დამსაქმებლის შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს ამ ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს. ამ ხელშეკრულების ხელმოწერით დასაქმებული ადასტურებს, რომ იცნობს დამსაქმებლის შრომის შინაგანაწესის ყველა პირობას და ეთანხმება მათ (იხ. 3.1.4. უდავო ფაქტ. გარემოება).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე კანონით დადგენილი წესით გაცნობილი იყო სს „თ-----ს“ შრომის შინაგანაწესს.

3.2.1 მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესით დადგენილი ნორმები, კერძოდ უნებართვოდ შევიდა ბანკის კლიენტის საბანკო ანგარიშზე და ამასთან, მონაწილეობას იღებდა აზარტულ თამაშებში.

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-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 მხარეებს, 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.

უპირველეს ყოვლისა, დასაქმებულის ვალდებულებების შეფასებისათვის, მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული შრომის შინაგანაწესი, რომელსაც მოსარჩელე გაცნობილი იყო კანონით დადგენილი წესით. (იხ. 3.2.1. სადავო ფაქტ. გარემოება). აღნიშნული შინაგანაწესის 5.9. პუნქტის თანახმად, თანამშრომლებს ეკრძალებათ სხვა თანამშრომლის ან კლიენტის საბანკო ანგარიშებზე შესვლა, მათ ანგარიშებთან დაკავშირებული ინფორმაციის ნახვა ან გამოყენება, თუ არ არის შესაბამისი ფორმით მოთხოვნა აღნიშნული ქმედების შესრულებაზე ან არ არის ბიზნეს საჭიროება თანამშრომლის სამსახურებრივი მოვალეობის ფარგლებში.

ამავე შინაგანაწესის 20.1 პუნქტის თანახმად, ბანკის თანამშრომელს, როგორც სამუშაო ისე არასამუშაო დროს, ეკრძალება ნებისმიერი სახით აზარტულ თამაშებში მონაწილეობის მიღება და მასთან დაკავშირებული ნებისმიერი სახის ქმედების განხორციელება (მათ შორის, შესაბამის დაწესებულებაში შესვლა, აზარტულ თამაშებთან დაკავშირებული, როგორც სხვისი, ისე საკუთარი მიზნებისთვის ტრანზაქცი(ებ)ის განხორციელება და სხვ.). ფაქტის არსებობის შემთხვევაში, თანამშრომლის უშუალო ხელმძღვანელი ვალდებულია შეატყობინოს განყოფილებას და ამ უკანასკნელთან ერთად მოხდეს გადაწყვეტილების მიღება.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავო გარემოებას წარმოადგენს მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ზომის, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, კერძოდ მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მის მიერ ადგილი არ ჰქონია სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეშ დარღვევას.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების დარღვევა გამოიხატა მის მიერ ბანკის კლიენტის საბანკო ანგარიშზე უნებართვოდ შესვლაში და ამასთან, აზარტულ თამაშებში მონაწილეობაში.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხის მიერ საქმეში წარმოდგენილია ამონარიდი საბანკო პროგრამიდან კლიენტის ანგარიშებზე არასანქცირებული წვდომის შესახებ, რომლითაც დასტურდება, რომ მოსარჩელე არასანქცირებულად იმყოფებოდა კომპანიის კლიენტის ანგარიშზე (იხ. ს.ფ. 133). ამასთან, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია სს „თ-----ს“ სხვადასხვა ფილიალებში/სერვის ცენტრებში განთავსებული სწრაფი გადახდის ტერმინალებიდან, კრისტალბეთის სერვისზე მოსარჩელის აბონენტის ნომრის სასარგებლოდ განხორციელებული გადახდები 2016 წლის 01 ივლისიდან 2016

წლის 11 ნოემბრამდე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასაქმებულის უფლება-მოვალეობების განსაზღვრის ძირითად დოკუმენტს წარმოადგენდა შრომითი შინაგანაწესი, რომელიც ცალსახად განსაზღვრავდა მოსარჩელის ვალდებულებებს. გამოკვლეულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ შინაგანაწესით დადგენილი წესების მრავალგზის დარღვევის ფაქტს. ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში ეკავა საპასუხისმგებლო თანამდებობა, უწევდა ფინანსებთან დაკავშირებული საქმიანობის გაწევა და მას მოეთხოვებოდა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების ზედმიწევნით დაცვა. შესაბამისად ზემოაღნიშნულ ფაქტებზე დაყრდნობით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მიერ აღგილი ჰქონდა ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომითი კანონმდებლობის დაცვით და არ არსებობს სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 32-ე, 37-ე, მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

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.

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

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ და „ზ“ 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 და დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევეია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ პროვოკაციული ქმედებების და ვალდებულებების ხელოვნურად შეუსრულებლობის გამო. სასამართლო განმარტავს, რომ ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას.

ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ 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.“

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესითა და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესის დაკისრებული ვალდებულებები (იხ. 3.2.2. სავადო ფაქტობრივი გარემოება).

შრომითი შინაგანაწესის დანართი N1-ის თანახმად, შინაგანაწესისა ან/და შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევაში ბანკს უფლება აქვს ერთად ან ცალცალკე გამოიყენოს შემდეგი სანქციები: წერილობითი გაფრთხილება; საბოლოო გაფრთხილება; გათავისუფლება, რომელიც იწვევს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას; დაქვეითება.

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა არ ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი. ამასთან არ არსებობს მოსარჩელის მიმართ გამოცხადები საბოლოო გაფრთხილების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველიც.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, სახეზე არ არის დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისთვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს უცვლელად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გადაწყვიტა:

1. არ დაკმაყოფილდეს ვ----- ხ-----ის სარჩელი სს „თ-----ს“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების შესახებ;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
3. 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

თეა ბერაია