



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

28 სექტემბერი, 2018 წ.
თბილისი

ქ.

**თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**

**მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი**

მოსარჩელე - კ--- ჩ-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენელი - ვ----- ჩ-----ი

მოპასუხე - სსიპ შ-----ი

მოპასუხის წარმომადგენელი - მ----- წ-----ე, მ----- გ-----ი

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ შ-----ის უფროსის 2017 წლის 16 აგვისტოს ბრძანება №3-8-- კ--- ჩ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. დაევალოს მოპასუხეს აღადგინოს კ--- ჩ-----ი სსიპ შ-----ში ფ-----ს ფი-----

---ის სამმართველოს სატრანსპორტო და ტექნიკურ საშუალებათა უზრუნველყოფის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის ტოლფას თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე სსიპ შ-----ს მოსარჩელე კ--- ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან - 2017 წლის ივლისიდან 2017 წლის დეკემბრის ჩათვლით, ყოველთვიურად დარიცხული 1000 ლარის ოდენობით, ხოლო 2018 წლის 1 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად დარიცხული 1800 ლარის ოდენობით;

მოსარჩელე კ--- ჩ-----ის განმარტებით, შ-----ში 1998 წლიდან მუშაობდა სხვადასხვა თანამდებობებზე, ბოლო წლებში კი იყო ფ-----ის ფი-----ის სამმართველოს სატრანსპორტო და ტექნიკურ საშუალებათა უზრუნველყოფის განყოფილების მთავარი სპეციალისტი.

სარჩელში მითითებულია, რომ მოსარჩელე 2017 წლის ზაფხულში იმყოფებოდა კუთვნილ შვებულებაში, რა დროსაც მცირეწლოვანი შვილი გაუხდა ავად, რის გამოც სამსახურს მიმართა წერილობითი თხოვნით, უხელფასო შვებულების თაობაზე. აღნიშნული მის მიერ აიტვირთა დოკუმენტბრუნვაზე, რომელზე პასუხიც დღემდე არ მიუღია. ამასთან, აღნიშნულის თაობაზე სიტყვიერად საქმის კურსში ჩააყენა ხელმძღვანელობა. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მან ჩათვალა მისი მოთხოვნა დაკმაყოფილებულად და განაგრძო შვებულება. საკმაოდ დიდი ხნის შემდეგ მონიტორინგის სამსახურის მიერ მოსარჩელემ მიიღო ინფორმაცია, რომ მის მიმართ მიმდინარეობდა დისციპლინური წარმოება იმის გამო, რომ იგი არ ცხადდებოდა სამსახურში. იმის გამო, რომ სამსახურს პრობლემა არ შექმნოდა, ოჯახური მდგომარეობიდან გამომდინარე 14.08.2017 წელს დაწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების მოთხოვნით, რაც მეორე დღესვე დაკმაყოფილდა.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ გათავისუფლების ბრძანებაში შ-----ის №3---- ბრძანების მე-19 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის მითითება არასწორია, რადგანაც მხარეთა შორის არანაირ შეთანხმებას არ ჰქონია ადგილი. მისი განცხადება იყო იძულებითი ღონისძიება. ამავე ბრძანებისა და საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამის ნორმებზე მითითებით მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მას ჰქონდა უფლება ესარგებლა როგორც ანაზღაურებადი, ისე ანაზღაურების გარეშე შვებულებით, რაზეც 2 კვირით ადრე გაფრთხილება არ ეხება იმ შემთხვევას, როცა გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ გათავისუფლების ბრძანება მოსარჩელეს ჩაბარდა 20.04.2018 წელს.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სსიპ შ-----ის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და დაადასტურა, რომ აღნიშნული ბრძანება კ--- ჩ-----ს ჩაბარდა 2018 წლის 20 აპრილს. მოპასუხემ ასევე მიუთითა მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე იმის გათვალისწინებით, რომ 2018 წლის 20 აპრილის შემდეგ სარჩელი სასამართლოში აღძრულია 2018 წლის 1 ივნისს, ანუ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით დადგენილი 30 დღიანი ვადის დარღვევით.

სამსახურში აღდგენის ნაწილშიც არ ეთანხმება მოპასუხე მოთხოვნას და განმარტავს, რომ დასაქმებული მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება წარმოადგენს მისი გათავისუფლების საფუძველს. ამდენად, განაცდურის ანაზღაურებაზე მოთხოვნაც დაუსაბუთებელია მოპასუხის პოზიციით, რამდენადაც დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული მოცდენა არ ანაზღაურდება.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის სადავო არ არის, რომ კ--- ჩ-----ი სსიპ შ-----ში მუშაობს 1990-იანი წლებიდან მოყოლებული გათავისუფლებამდე, 2018 წლის აგვისტომდე და მხარეთა შორის არსებობდა უვალო შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. გათავისუფლებამდე კ--- ჩ-----ი სსიპ შ-----ში მუშაობდა ფ-----ს ფი-----

---ის სამმართველოს სატრანსპორტო და ტექნიკურ საშუალებათა უზრუნველყოფის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

მხარეთა შორის სადავო არ გახლავთ, რომ მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა დარიცხულ 1000 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. კ--- ჩ-----მა სსიპ შ-----ის უფროსის ბატონ გ-----ი თ-----ის სახელზე ელექტრონულ დოკუმენტბრუნვაში ატვირთა განცხადება, რომლითაც მოითხოვა ანაზღაურების გარეშე შვებულება 127 კალენდარული დღის ვადით, 2017 წლის 14 ივლისიდან 17 ნოემბრის ჩათვლით. შვებულების მოთხოვნის მიზეზად განმცხადებელს მითითებული აქვს მისი ორი წლის შვილის დაუზუსტებელი ვირუსული ინფექცია, რაც საჭიროებდა ბავშვის ქალაქიდან გაყვანას მკურნალობის კურსის ჩასატარებლად.

მოსარჩელის მცირეწლოვანი შვილის ჯანმრთელობის მდგომარეობის პრობლემები დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ცნობით (ე.წ. ფორმა 100).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 86);
- ცნობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ (ს.ფ. 21-22);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. ფინანსური დეპარტამენტის უფროსის გ-----ი გ-----ის სამსახურებრივი ბარათიდან დგინდება, რომ კ--- ჩ-----ის მოთხოვნა ანაზღაურების გარეშე შვებულების თაობაზე ვიზირებისთვის გადაეგზავნა მის უშუალო ხელმძღვანელებს, თუმცა, ვინაიდან ვიზირების დადასტურება არ მოხდა, არც ხელმოწერა განხორციელებულა. ამდენად, ვერ მოხდა განცხადების რეგისტრაცია და მას არც შემდგომი მსვლელობა მიეცა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამსახურებრივი ბარათი (ს.ფ. 85).

3.1.5. კ--- ჩ-----მა სსიპ შ-----ის უფროსს ბატონ გ-----ი თ-----ს 2017 წლის 14 აგვისტოს მიმართა განცხადებით, თანამდებობიდან გათავისუფლების მოთხოვნით.

განცხადების შინაარსიდან ირკვევა, რომ დასაქმებულმა ივნისის თვეში ითხოვა უხელფასო შვებულება მცირეწლოვანი შვილის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, რაც არ იქნა გათვალისწინებული. შესაბამისად, ვინაიდან ვერ ახერხებდა სამსახურში გამოცხადებას მიმდინარე პერიოდში, ამ მიზეზით ითხოვა მან გათავისუფლება.

მხარეთა შორის სადავო არ გახლავთ უხელფასო შვებულების მოთხოვნის ფაქტი. აღნიშნული მოპასუხის წარმომადგენელმაც დაადასტურა სასამართლო სხდომაზე და განმარტა, რომ მოთხოვნა არ დავიზდა, ანუ თანხმობა არ მიეცა დამსაქმებელს უხელფასო შვებულებაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 19);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.6. სსიპ შ-----ის 16/08/2017 წლის №3-8-- ბრძანებით კ--- ჩ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 15 აგვისტოდან. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შ-----ის უფროსის 2014 წლის 18 ივლისის №3---- ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ შ-----ის შინაგანაწესის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა გათავისუფლების საფუძვლად საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი დაადასტურა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 18);

3.1.7. სსიპ შ-----ის 16/08/2017 წლის №3-8-- ბრძანება კ--- ჩ-----ს ჩაბარდა 2018 წლის 20 აპრილს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 18);
- სარჩელი;

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.8. სსიპ შ-----ის ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 17/08/2018წ. №9----21 წერილით ირკვევა, რომ ფი-----ის სამმართველოს სატრანსპორტო და ტექნიკურ საშუალებათა უზრუნველყოფის განყოფილებაში 2017 წლის აგვისტოს მდგომარეობით იყო მთავარი სპეციალისტის 3 საშტატო ერთეული, დღეის მდგომარეობით ამ განყოფილებაში არის მთავარი სპეციალისტის 2 საშტატო ერთეული, მათგან ვაკანტური არცერთი არ არის. ამავე სამსახურის 03/08/2018 წლის წერილით კი დგინდება, რომ არსებული ორი საშტატო ერთეულის თანამდებობრივი სარგო შეადგენს 1800 ლარს (სახელფასო კოეფიციენტით - 1.80) და 1400 ლარს (სახელფასო კოეფიციენტით - 1.40).

მთავარი სპეციალისტის საშტატო ერთეული, რომელსაც კ--- ჩ-----ი გათავისუფლებამდე იკავებდა, გაუქმდა შ-----ის უფროსის 2017 წლის 14 სექტემბრის №2---- ბრძანებით „სსიპ შ-----ის საშტატო განრიგის დამტკიცების შესახებ“ შ-----ის უფროსის 2014 წლის 7 მარტის №1---- ბრძანებაში ცვლილების შეტანის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 03/08/2018წ. წერილი (03.08.2018წ. სხდომის ოქმი);
- 17/08/2018წ. წერილი (21.08.18 განცხადებაზე დანართი).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. კ--- ჩ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა სსიპ შ-----ის უფროსის 16/08/2017 წლის გათავისუფლების შესახებ №3-8-- ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ არის ხანდაზმული.

მოპასუხე უთითებს, რომ მოსარჩელეს ბრძანება მისი გათავისუფლების თაობაზე ჩაბარდა 2018 წლის 20 აპრილს, მან კი სარჩელი სასამართლოში წარადგინა ერთთვიანი ვადის დარღვევით 2018 წლის 1 ივნისს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის

გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

საქმეში წარმოდგენილია თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 22 მაისის განჩინება სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ (საქმე №2/14507-18), საიდანაც ირკვევა, რომ იგივე მოთხოვნით, რაც გახლავთ განსახილველი დავის საგანი, კ--- ჩ-----მა სასამართლოს მიმართა 2018 წლის 18 მაისს, თუმცა სარჩელის განსახილველად მიღებაზე ეთქვა უარი.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ კ--- ჩ-----მა 2017 წლის 16 აგვისტოს ბრძანება, რომელსაც იგი გაეცნო **2018 წლის 20 აპრილს**, სასამართლო წარმოების წესით სადავოდ გახადა შრომის კოდექსით განსაზღვრული 30 დღიანი ვადის დაცვით, 2018 წლის 18 მაისს, რომელიც სასამართლოს მიერ არ იქნა მიღებული განსახილველად. ამის შემდგომ, ამავე წლის 04 ივნისს იგივე სასარჩელო მოთხოვნებით კვლავ მიმართა მხარემ სასამართლოს, რაც ასევე სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადების შესაბამისობაშია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას, რომლის მიხედვითაც მოთხოვნა კ--- ჩ-----ის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში არის ხანდაზმული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განჩინების ასლი (ს.ფ. 26-29).

3.2.2. დამსაქმებელმა - სსიპ შ-----მა უარი უთხრა დასაქმებულ კ--- ჩ-----ს მის მიერ 2017 წლის ივლისის თვეში ანაზღაურების გარეშე შვებულების თაობაზე გაკეთებული განცხადების დაკმაყოფილებაზე.

მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხე მხარეს წერილობით არ უცნობებია მოსარჩელისთვის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, აღნიშნული გარემოება არ წარმოადგენს სადავოს არც ერთი მხარისთვის.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს ჰქონდა უფლება მოეთხოვა ანაზღაურების გარეშე შვებულება საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის გათვალისწინებით, რაც იყო შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი, გამომდინარე ამავე კოდექსის 36-ე

მუხლის მე-2 ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტიდან.

ზემოაღნიშნული 30-ე მუხლი შვებულების ხანგრძლივობას განსაზღვრავს არაუმეტეს 12 კვირის ვადით და ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა ამ ვადაზე მეტი ვადით შვებულება, არ აძლევს მოპასუხეს იმის კანონიერ უფლებას, საერთოდ უარი უთხრას განმცხადებელს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხემ განმარტა, რომ რამდენადაც კანონი არ ითვალისწინებდა მოთხოვნილი 127 დღის ვადით ანაზღაურების გარეშე შვებულებას, ამიტომ არ დავიზდა დასაქმებულის განცხადება. სასამართლოს აღნიშნული განმარტება დაუსაბუთებლად და უსაფუძვლოდ მიაჩნია, რადგან თუ დამსაქმებლის ნება იქნებოდა მიეცა დასაქმებულისთვის კუთვნილი შვებულება, მას შეეძლო დაეკმაყოფილებინა მოთხოვნა ნორმის ფარგლებში და არა განცხადებით მოთხოვნილი დღეების ოდენობით, სრულად. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ შეზღუდა მოსარჩელე ესარგებლა შრომის კანონმდებლობით მისთვის მინიჭებული უფლებით - ანაზღაურების გარეშე შვებულებით ბავშვის მოვლის გამო. მით უფრო, რომ საქმეში წარმოდგენილი საავადმყოფო ფურცლით მცირეწლოვანი ბავშვის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესება აშკარაა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამსახურებრივი ბარათი (ს.ფ. 85).

3.2.3. სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ კ--- ჩ-----ის 14.08.2017წ. განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების მოთხოვნის თაობაზე, არ შეესაბამება მის ნამდვილ ნებას.

ის გარემოება, რომ კ--- ჩ-----ი სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით (პირადი განცხადების საფუძველზე), სადავო გარემოებას არ წარმოადგენს. მოსარჩელე სადავოდ ხდის მის ნამდვილ ნებას, მისი გამოვლენის დროისთვის.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის შესაბამისად, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან.

მოცემულ შემთხვევაში სარჩელს ერთვის მოსარჩელის განცხადება, რომელშიც იგი უთითებს მის ნებაზე - გათავისუფლებულ იქნეს სამსახურიდან, თუმცა, განცხადების შინაარსი იძლევა იმის დადგენის საფუძველს, რომ მას

რეალურად ეს ნება არ ჰქონდა. მის სურვილს წარმოადგენდა ანაზღაურების გარეშე შვებულება და მხოლოდ აღნიშნულზე უარის თქმამ აიძულა მოეთხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება, ვინაიდან ბავშვი, მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო საჭიროებდა ქალაქიდან გაყვანას მკურნალობის კურსის ჩასატარებლად. გონივრული განსჯა და არა ნების სიტყვასიტყვითი განმარტება, იძლევა სწორედ გამოვლენილი ნების ეჭვქვეშ დაყენების საფუძველს. სასამართლოს ალოგიკურად მიაჩნია კ--- ჩ-----ის მოთხოვნა სამსახურიდან დათხოვნაზე, რომ არა რეალურად არსებული მდგომარეობა (მცირეწლოვანი შვილის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურში გამოცხადების შეუძლებლობა), კ--- ჩ-----ი არ დაწერდა განცხადებას სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის არაერთ გადაწყვეტილებაში განიმარტა, რომ სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის დათქმა მიუთითებს იმაზე, რომ ნების შინაარსი უნდა დადგინდეს კონკრეტული გარიგების ყველა ნიშან-თვისებების გათვალისწინებით, რა დროსაც დიდი მნიშვნელობა ენიჭება იმ ეკონომიკურ თუ იურიდიულ ინტერესს, რომლის მიღწევას მხარეები ამ გარიგებით ისახავდნენ. ამავდროულად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი კრძალავს უფლების ბოროტად გამოყენებას, კერძოდ, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში, მიუხედავად სადავო განცხადების შინაარსისა, დასაქმებულს არ გამოუკვლევია მისი დასაქმებულის რეალური მდგომარეობა, შეესაბამებოდა თუ არა ის ნების გამოვლენის თავისუფლების და კეთილსინდისიერი მართლწესრიგის სტანდარტს. სასამართლო ცალსახად აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ განცხადების დაწერა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე არის მისი ნების გამოვლენა, თუმცა, ნება გამოვლენილი უნდა იყოს თავისუფლად, შეუზღუდავად, არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებისგან დაცული. შესაბამისად, ნების თავისუფალი გამოვლენის საკითხი პირველ რიგში ექვემდებარება გამოკვლევას და შეფასებას. სწორედ შეფასების და საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად მივიდა სასამართლო იმ დასკვნამდე, რომ კ--- ჩ-----ის რეალურ სურვილს არ წარმოადგენდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება და ამდენად, კერძო გათავისუფლების შესახებ ბრძანება იქნება მიჩნეული კანონიერად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სსიპ შ-----ის 16/08/2017წ. ბრძანება # 3-8-- ექვემდებარება სასამართლოს მიერ ბათილად ცნობას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 19).

3.2.4. დადგენილია, რომ კ--- ჩ-----ის თანამდებობა - ფი-----
-----ის სამმართველოს სატრანსპორტო და ტექნიკურ საშუალებათა უზრუნველყოფის განყოფილების სპეციალისტი - გაუქმდა. უფრო ზუსტად, აღნიშნულ პოზიციაზე დაშვებული იყო სამი საშტატო ერთეული, ხოლო საქმის განხილვის დროისთვის საშტატო ერთეულები შემცირდა და დღეის მდგომარეობით არსებობს ორი საშტატო ერთეული. ორივე საშტატო ერთეული არის დაკავებული.

მოპასუხის განმარტებით, აღნიშნული განყოფილების უფლებამოსილებაში არსებულ ფუნქცია-მოვალეობებს არ ინაწილებს რომელიმე სხვა განყოფილება, რის საწინააღმდეგო მტკიცებულებაც მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია და მასზე არც სარწმუნოდ მიუთითებია.

შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოთხოვნა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე, ვერ იქნება დაკმაყოფილებული. თუმცა, რამდენადაც სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, უნდა იმსჯელოს დასაქმებულის რესტიტუციაზე. აღნიშნულს განსაზღვრავს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, რომლის შესაბამისადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო კ--- ჩ-----ის ადეკვატურ კომპენსაციად 5 000 ლარს

მიიჩნევს. აღნიშნული კომპენსაცია ფარავს მოსარჩელის ზიანს და ამასთან, ვინაიდან ვერ მოხდა დასაქმებულის აღდგენა მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, სასამართლო ვერც განაცდურის ანაზღაურებაზე იმსჯელებს ცალკე, კომპენსაციის მიღმა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის მასალებით ვერ დასტურდება კ--- ჩ-----თან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სსიპ შ-----ის 16/08/2017 წლის #პ-8-- ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და ნაცვლად ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა, უნდა მოხდეს მისი რესტიტუცია კომპენსაციის გადახდის გზით. რაც შეეხება მოთხოვნას განაცდური ხელფასის დაკისრების თაობაზე, ამ ნაწილში მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე 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;

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 30-ე, 36-ე, 37-ე, 38-ე 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 უცხოელთა ღარიბად აღიარებენ 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.

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;

სასამართლო 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 „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს პირადი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება.

განსხვავებით, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესისგან, დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებული არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცედურა პრაქტიკაში ფორმალურად შესაძლებელია, წამოწყებული იქნეს დასაქმებულის მიერ (ასე, მაგალითად, ამ უკანასკნელის მიერ განცხადების დაწერა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ), მაგრამ, რეალურად, ინიცირებული იყოს დამსაქმებლის მხრიდან ისეთი მიზეზებით, როგორებიცაა: ფსიქოლოგიური ზეწოლა, სახელოფასო და სამუშაო პირობებისა და შრომის გარემოვითარების გაუარესება, დამსაქმებლის მიერ შრომითი კონტრაქტის განზრახ რეგულარულად დარღვევა. ამიტომ, როდესაც სადავოა დასაქმებულის მიერ, პირადი ინიციატივის მიუხედავად, ხელშეკრულების შეწყვეტა, ყურადღება უნდა გამახვილდეს ნების გამოვლენის ნამდვილობაზე. შესაბამისად, უნდა შემოწმდეს ნების გამოვლენის ნამდვილობა იმ მიზნით, ხომ არ მოხდა რეალურად დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლება (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ.242-243).

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება, თუნდაც, მისი პირადი სურვილის საფუძველზე, თუ შესაბამისად არ იქნება შესწავლილი სათანადოდ განმაპირობებელი გარემოებები. სასამართლო მაღალი სტანდარტით აფასებს დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნების ნამდვილობის ხარისხს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვებას.

მოპასუხე მხარემ მიუთითა, რომ კ--- ჩ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მისი პირადი განცხადება. თუმცა, აღნიშნულზე, სასამართლომ იმსჯელა და განმარტა, რომ დამსაქმებელს უნდა გამოეკვლია დასაქმებულის მიერ გამოხატული ნების ნამდვილობა. კერძოდ, საქმეში წარმოდგენილია მოსარჩელის განცხადება, რომელშიც იგი უთითებდა, რომ რამდენადაც მას არ დაუკმაყოფილდა მოთხოვნა ანაზღაურების გარეშე შვებულების თაობაზე, აღნიშნულის გათვალისწინებით ითხოვდა

სამსახურიდან გათავისუფლებას. უდავოა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის ეს გადაწყვეტილება გამოწვეული იყო ოჯახური მდგომარეობით, კერძოდ კი, მცირეწლოვანი შვილის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტისა და მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, თუ დასაქმებული მოითხოვს დამატებითი შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო.

აღნიშნული ნორმები პირდაპირ და იმპერატიულად ადგენს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებული დამატებითი ანაზღაურების გარეშე შვებულებით, მისი მოთხოვნის გათვალისწინებით. ამის საპირისპიროდ, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლება, უკანონოდ უნდა იქნეს მიჩნეული.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხე ვალდებული იყო მიეცა კანონით განსაზღვრული ოდენობით ანაზღაურების გარეშე შვებულება დასაქმებულისთვის. მოპასუხის აღნიშნული უმოქმედობა გახდა საფუძველი იმისა, რომ კ--- ჩ-----მა მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება.

სასამართლო მოიშველიებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკას და კიდევ ერთხელ და ცალსახად განმარტავს, რომ დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება, თუნდაც მისი პირადი სურვილის საფუძველზე, თუ შესაბამისად არ იქნება შესწავლილი სათანადო განმაპირობებელი გარემოებები. კერძოდ, ყურადღება უნდა მიექცეს, ხომ არ არის დასაქმებულის ნების გამოვლენა თავად დამსაქმებლის მიერ განპირობებული, ხომ არ უდევს მას საფუძვლად მუქარა, იძულება, გამოუვალი მდგომარეობა ან რაიმე ისეთი გარემოება, რაც სხვა შემთხვევაში დასაქმებულის სხვაგვარ ქცევას გამოიწვევდა.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ სწორედ დამსაქმებლის ქმედებამ განაპირობა დასაქმებულის ნების გამოვლენა

გათავისუფლებაზე, რაც გამოიწვია გამოუვალმა მდგომარეობამ. შესაბამისად, ყოველივე აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ გათავისუფლების ბრძანება არის მიღებული უკანონოდ და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. მოსარჩელის მეორე სასარჩელო მოთხოვნაა მისი აღდგენა ტოლფას თანამდებობაზე.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა აღიარებს უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის უფლებრივი რესტიტუციის ვალდებულებას. მითითებულ დებულებას, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი შეიცავს.

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

No. 158-ე კონვენციის მე-10 მუხლის მიხედვით, თუ კომპეტენტური ორგანოები (სასამართლო, არბიტრაჟი, შრომის ტრიბუნალი და ა. შ) დაასკვნიან, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ არის კანონიერი და თუ ისინი არ არიან უფლებამოსილნი ან თუ მათი აზრით არ არის განხორციელებადი, რომ ბათილად იქნეს ცნობილი შეწყვეტა და/ან მოთხოვნილი ან შეთავაზებული იქნეს დასაქმებულის აღდგენა, ისინი უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის ან მათ მიერ შესაფერისად მიჩნეული სხვა დახმარების გადახდა. ამდენად, მე-10 მუხლი მიზნად ისახავს დასაქმებულის უფლებების დაცვას დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში. ნორმა გვთავაზობს დარღვეული უფლებების აღდგენის მექანიზმებს. ამავდროულად, ნორმის შინაარსი აღგენს მითითებული მექანიზმების გამოყენების პრიორიტეტებს. დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში, უპირატესობა დასაქმებულის აღდგენის შესაძლებლობას ენიჭება, ხოლო აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, შესაძლოა, უფლების აღდგენის სხვა ისეთი მექანიზმების განხილვა, როგორიცაა, უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის ადეკვატური კომპენსირება ან მისთვის სხვა შესაფერისი დახმარების მიცემა. ამასთან

კონვენცია არ აკონკრეტებს აღდგენის პროცედურას, კერძოდ, იმავე, თუ ტოლფას თანამდებობაზე. თუმცა, ნორმის ლოგიკური და შინაარსობრივი განმარტება იძლევა დასკვნის შესაძლებლობას, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის უკანონოდ დათხოვნის შემთხვევაში უპირატესობა status quos-ს აღდგენას ენიჭება, ვინაიდან ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა, შედეგობრივად, იმ მდგომარეობის აღდგენას უზრუნველყოფს, რომელიც, რომ არა შრომითი ხელშეკრულების უკანონო შეწყვეტა, სახეზე იქნებოდა.

პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს, რომ თუ უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი უფლებრივი რესტიტუციის ფორმად პირდაპირ კომპენსაციას არ მოითხოვს, ამ შემთხვევაში კომპენსაციის საკითხი მას შემდეგ გადაწყდება, თუ დადგინდა, რომ პირვანდელ სამუშაო ადგილას ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელი ან მიზანშეუწონელია. კომპენსაციის მიკუთვნება მიზნად უნდა ისახავდეს დასაქმებულისთვის მიყენებული ზიანის კომპენსირებას, როგორც ფინანსური ასევე პროფესიული თვალსაზრისით.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ დაადგინა, რომ კ--- ჩ-----ის თანამდებობა აღარ არსებობს, არც მისი თანამდებობის სხვა საშტატო ერთეულებია თავისუფალი და უფრო მეტიც, არც ტოლფასი თანამდებობა არსებობს, რომელიც შეასრულებს იგივე ფუნქცია-მოვალეობებს, რასაც გულისხმობდა ფ-----ს ფი-----
-----ის სამმართველოს სატრანსპორტო და ტექნიკურ საშუალებათა უზრუნველყოფის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის პოზიცია. აღნიშნულის გათვალისწინებით და ზემოხსენებული მსჯელობიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია სსიპ შ----- ს კ--- ჩ-----ის სასარგებლოდ დააკისროს კომპენსაციის გადახდა გონივრული ოდენობით. არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო გონივრულ კომპენსაციად მიიჩნევს მოპასუხისათვის 5000 ლარის დაკისრებას, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით.

ამასთან, ვინაიდან არ დაკმაყოფილდა მოთხოვნა სამსახურში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე, სასამართლო ვერც მოპასუხეზე განაცდურის დაკისრებაზე იმსჯელებს. აღნიშნული მსჯელობა იქიდან გამომდინარეობს, რომ როგორც უკვე არაერთხელ აღნიშნა სასამართლომ, კომპენსაცია წარმოადგენს უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის სრულ მატერიალურ და მორალურ რესტიტუციას.

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. 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, 2000 ლარამდე ოდენობით.

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 მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით, ხოლო მასვე სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ბაჟის გადახდა 120 ლარის ოდენობით.

რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯების ანაზღაურებას 500 ლარის ოდენობით, სასამართლო თვლის, რომ არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების საფუძველი საქმის სირთულის გათვალისწინებით.

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. კ--- ჩ-----ის სარჩელი მოპასუხე სსიპ შ-----ის მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების მოთხოვნით დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ შ-----ის უფროსის 2017 წლის 16 აგვისტოს ბრძანება №3-8-- კ--- ჩ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
- 2.1. მოპასუხე სსიპ შ-----ს კ--- ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 5 000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).
3. მოპასუხე სსიპ შ-----ს კ--- ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;
4. მოპასუხე სსიპ შ-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 120 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:
გიგაური

მაია

