



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

24 სექტემბერი, 2018 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - დ----- ც----

მოსარჩელის წარმომადგენელი - დ-----ი ბ----

მოპასუხე - სსიპ ს-----ო

მოპასუხის წარმომადგენლები - ნ----- ნ-----ე, ს-----ო ბ-----ი

დავის საგანი - სსიპ ს-----ოს 2018 წლის 20 თებერვლის #---
ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ #5-
- შეთანხმების გაუქმება, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----ოს 2018 წლის 20 თებერვლის #--- ბრძანება, დ----- ც---სთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე;

1.2. გაუქმდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ #5-- შეთანხმება და უკანონოდ იქნეს ცნობილი 2018 წლის 28 თებერვლის შეთანხმება დ----- ც--- ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.3. დ----- ც---- აღდგენილ იქნეს ტოლფას თანამდებობაზე, კერძოდ, სსიპ ს-----

-----ოს თბილისის საქალაქო სამსახურის ინსპექტორის თანამდებობაზე;

1.4. სსიპ ს-----ოს დ---- ც----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის სახით მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან (2018 წლის 4 აპრილიდან), სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 1 400 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით);

1.5. სსიპ ს-----ოს დ---- ც----ს სასარგებლოდ დაეკისროს მის მიერ ადვოკატის მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 1 900 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის განმარტებით, 2014 წლის 24 მარტიდან მუშაობს სსიპ ს-----
-----ოს თბილისის საქალაქო სამსახურში უფროსი ინსპექტორის პოზიციაზე. აღნიშნული პოზიციიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 04 აპრილიდან #5-- (იძულებით დადებული) შეთანხმების საფუძველზე. სამსახურიდან გათავისუფლებამდე, 2018 წლის 20 თებერვალს, დაუმსახურებლად და უსამართლოდ, მის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - სიტყვიერი გაფრთხილება, რაც მხარემ გაასაჩივრა ზემდგომ ორგანოში, თუმცა საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

ფაქტთან დაკავშირებით მოსარჩელე განმარტავს, რომ 2018 წლის 07 თებერვალს, როდესაც დაევალა უშუალო უფროსის მიერ ი/მ „დ---- ც---- - ს----- ს“ შემოწმება, მან უფროსს განუმარტა, რომ დ---- ც---- იყო მისი ნათესავი და შესაძლოა ადგილი ჰქონოდა ინტერესთან კონფლიქტს, მიუხედავად აღნიშნულისა, მაინც დაევალა ჩაეტარებინა შემოწმება. შესაბამისად, მოსარჩელემ კოლეგა მ-----ა ჯ-----ესთან და შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროს სპეციალისტ გ. ბ-----თან ერთად დაიწყო ობიექტის შემოწმება და იმის გამო, რომ მის სამკერდე კამერას ელემენტი ჰქონდა დამჯდარი, დარღვევების ფოტოგადაღება საკუთარი ტელეფონით განახორციელა. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ აღნიშნულ ფაქტზე ინფორმირებული იყო გ. ბ-----ი და მ. ჯ-----ე და ამასთან, ახსნა-განმარტების საფუძველზე - შიდა აუდიტის დეპარტამენტიც. მ-----ა ჯ-----ე მოსარჩელესთან ერთად ახორციელებდა ინსპექტირებას და იღებდა ყველაფერს მისი სამკერდე კამერის საშუალებით. დ---- ც---- აღნიშნავს, რომ მისი მხრიდან დარღვევის აღმოჩენის შემდეგ, გავიდა სამზარეულოს ოთახიდან და წესის შესაბამისად დაიწყო

დოკუმენტური აქტის და შესაბამისობის აქტის შედგენა, მ. ჯ-----ე კი ამის პარალელურად განაგრძობდა ობიექტის გადაღებას და დათვალიერებას. მოსარჩელე ცალსახად მიუთითებს, რომ მას არ მიუტოვებია შემოწმების პროცესი და რომ მან ობიექტიდან გაუსვლელად დაიწყო აქტების შევსება და დაფიქსირებული დარღვევების ასახვა, რაც შემოწმების შემადგენელი ნაწილია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსარჩელე არ ეთანხმება მის მიმართ დისციპლინური ზომის გამოყენების ფაქტს და უფრო მეტიც, მისთვის გაუგებარია რატომ მოხდა #--- ბრძანების წერილობით გამოცემა, მაშინ როცა რეალურად „სიტყვიერი გაფრთხილება“ მიეცა.

სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ ი/მ დ---- ც---- ს-----ში“ ინსპექტირების განხორციელების შემდეგ მოსარჩელე დ---- ც---- იმყოფებოდა სამსახურის ეზოში, რა დროსაც დაუძახა შიდა აუდიტის უფროსმა და უთხრა, რომ თუ არ გადავიდოდა სამუშაოდ მცხეთის სამმართველოში, სამსახურიდან გაუშვებდნენ. 2018 წლის 13 თებერვალს დ. ბ-----მა კვლავ დაუძახა მას და ჰკითხა თუ რა მოიფიქრა, რაზეც უარის განცხადების შემდეგ, დაუწყო ცრუ ბრალდებები და დაემუქრა, რომ „სამსახურეობრივად მიხედავდა“, რა დროსაც მოსარჩელემ საუბრის ტელეფონით ჩაწერა განახორციელა.

დ---- ც---- განმარტავს, რომ მიმდინარე ზეწოლისგან თავის არიდების მიზნით, 2018 წლის 27 თებერვალს დაწერა განცხადება შვებულებაში გასვლის შესახებ, თუმცა გათავისუფლების შესახებ შეთანხმებაზე ხელის მოწერამდე არ მისცეს მას შვებულება.

მოსარჩელე ასევე აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ #5-- შეთანხმება მას ჩაბარდა შვებულებიდან გასვლის შემდეგ, 4 აპრილის განცხადების შედეგად. აღნიშნული განპირობებული იყო იმით, რომ როდესაც შეთანხმებას ხელი მოაწერა, მასზე არ იყო სააგენტოს წარმომადგენლის ხელმოწერა და უცნობი იყო ხელმოწერა რეალურად განხორციელდა და გათავისუფლდა თუ არა სამსახურიდან. აღნიშნულის დასადასტურებლად მოსარჩელე ყურადღებას ამახვილებს ჩანაწერის არარსებობაზე, რომლის მიხედვითაც მითითებული იქნებოდა, რომ მას გადაეცა შეთანხმების მეორე ეგზემპლარი. ამასთან, შვებულებიდან გასვლის შემდეგ, 4 აპრილს, ელ.წარმოების პროგრამაში მისი სახელით აიტვირთა განცხადება იძულებით დაწერილი განცხადების გამოთხოვის თაობაზე, რაც არ გატარდა და არ მიენიჭა ნომერი კანცელარიის მიერ, რადგან უკვე

გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან.

სადავოდ აქვს მოსარჩელეს გამხდარი შეთანხმების ჩაბარების საკითხიც და აღნიშნავს, რომ #5-- შეთანხმება მას არ ჩაბარებია 2018 წლის 28 თებერვალს.

მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო 2018 წლის აპრილის მდგომარეობით შეადგენდა 1400 ლარს.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სსიპ ს-----ოს წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო. მოპასუხე ნაწილობრივ დაეთანხმა სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს. კერძოდ, ის გარემოება, რომ დ----- ც----- დასაქმებული იყო სააგენტოში და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1 400 ლარს, არ არის სადავო.

შესაგებელში სადავოდ არის გამხდარი დ----- ც-----სთან 2018 წლის 4 აპრილს #5-- შეთანხმების იძულებით დადებისას ფაქტი და აღნიშნულია, რომ შეთანხმება დაიდო ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად. მოპასუხის პოზიციით, აღნიშნულს ადასტურებს ისიც, რომ მოსარჩელემ სააგენტოს უფროსს მიმართა წერილობითი განცხადებით, თანამდებობიდან გათავისუფლების მოთხოვნით, რაც ასევე წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. მოპასუხისთვის გაუგებარია მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივ ზეწოლაზე საუბარი, მაშინ როცა დამსაქმებელი მოქმედებს სააგენტოს შინაგანაწესითა და შრომის კოდექსით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში. ამასთან, იძულების შესახებ მითითებაც დაუსაბუთებელია მაშინ, როცა მოსარჩელემ საკუთარი განცხადების საფუძველზე წლის დასაწყისში გამოიყენა ანაზღაურებადი შვებულება სრულად, რასაც მეორე დღეს მოაყოლა ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმება.

სიტყვიერ გაფრთხილებასთან დაკავშირებით მოპასუხე განმარტავს, რომ სსიპ ს-----ოს შინაგანაწესის 43-ე მუხლის შესაბამისად, სიტყვიერი გაფრთხილება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არ არის და რომ მოსარჩელის მიმართ სიტყვიერი გაფრთხილების გამოყენება მოხდა კანონიერად ჩატარებული დისციპლინური წარმოების შედეგად. სიტყვიერი გაფრთხილების მიცემას კი საფუძველად დაედო დ----- ც-----ს მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა, რაც დადასტურებულია დისციპლინური წარმოების დროს შესწავლილი

მასალებით, მათ შორის, მასთან ერთად სახელმწიფო კონტროლის განმახორციელებელი ინსპექტორის ახსნა-განმარტებით.

მოპასუხე ასევე უარყოფს, რომ შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის მიერ მოხდა დ----- ც-----სთვის ცრუ ბრალდების წაყენება და მუქარა. დისციპლინური წარმოების დაწყების შემდეგ, შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსთან დ----- ც----- მივიდა საქმის შესახებ განმარტების მიცემის მიზნით. რაც შეეხება ტელეფონით ჩაწერას, მოპასუხე განმარტავს, რომ რამდენადაც ცნობილი არ იყო აღნიშნულის თაობაზე უფროსისთვის, ჩანაწერიარის უკანონო.

შესაგებელში მითითებულია, რომ შვებულების და სამსახურიდან გათავისუფლების მოთხოვნები დ----- ც-----ს ინიციატივით დაიწერა. სიმართლეს არ შეესაბამება ასევე ის ფაქტი, რომ შეთანხმება არ იყო ხელმოწერილი მოპასუხე მხარის მიერ, რამდენადაც, შეთანხმების დოკუმენტი სააგენტოს უფროსის მიერ იყო ხელმოწერილი დ----- ც-----ს ხელმოწერამდე. შემდეგ, კუთვნილი ეგზემპლარი რომ გადასცემოდა მოსარჩელეს, დოკუმენტი საჭიროებდა ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველოს უფროსის მიერ ნომრის მინიჭებას, თუმცა აღნიშნულს არ დაელოდა მოსარჩელე მცირე დროითაც კი. ამდენად, მოპასუხე ასკვნის, რომ მოსარჩელე მხარისთვის ცნობილი იყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე და ასევე ის გარემოებაც, რომ შეთანხმება ძალაში შედიოდა ხელმოწერისთანავე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2014 წლის 24 მარტს ერთი მხრივ სსიპ ს-----ოსა და მეორეს მხრივ დ----- ც-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება #619, რომლის საფუძველზეც, დ----- ც----- აყვანილ იქნა ს-----ოს თბილისის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტ-ინსპექტორის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2014 წლის 24 მარტიდან 2014 წლის 24 ივნისის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- #619 ხელშეკრულება (ს.ფ. 22-24).

3.1.2. შემდეგ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა და მათ შორის, #5-- ხელშეკრულება ადასტურებს, რომ დ---- ც----სა და ს-----
-----ოს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- #5-- ხელშეკრულება (ს.ფ. 25-27).

3.1.3. დ---- ც----ს ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1400 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- #5-- ხელშეკრულება (ს.ფ. 25-27);

- საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 152-160);

- ცნობა (ს.ფ. 64).

3.1.4. სსიპ ს-----ოს თბილისის საქალაქო სამსახურის უფროსი ინსპექტორის/ინსპექტორის (TB-4) თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად განსაზღვრულია უფლება-მოვალეობანი. კერძოდ, უფროსი ინსპექტორის/ინსპექტორის მოვალეობა მოიცავს შემდეგ საქმიანობებს:

- მონაწილეობას იღებს სამსახურის მუშაობაში და მათ შორის იხილავს ყოველდღიურად შემოსულ ოფიციალურ კორესპონდენციას და ამზადებს შესაბამისი დოკუმენტების პროექტებს;
- ახორციელებს სურსათის ბიზნესოპერატორების ინსპექტირებას;
- ახორციელებს სურსათის ეტიკეტირების შემოწმებას;
- ახორციელებს ნიმუშების აღებას ლაბორატორიული გამოცდისთვის;
- ამზადებს დასკვნებს ლაბორატორიული გამოცდის შედეგების საფუძველზე;
- ახორციელებს საჭირო დოკუმენტების ან სხვა მონაცემების გამოთხოვას, რომლებიც შეიცავს ინფორმაციას სურსათის შესახებ, მათი ასლების გადაღებას და ამონაწერების გაკეთებას;
- ამზადებს სურსათის განადგურების თაობაზე ბრძანების პროექტს და მონაწილეობას იღებს სურსათის განადგურებაზე ზედამხედველობაში;
- მონაწილეობას იღებს სურსათით გამოწვეული დაავადებების გამოვლენის შემთხვევის შესახებ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროსთან ურთიერთ ინფორმირებულობაში;

- ადგენს კანონით დადგენილი წესით ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის შემთხვევაში;
- ახორციელებს რეგიონალური სამსახურის უფროსის და უფროსის მოადგილის ცალკეულ დავალებებს;
- ახორციელებს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა უფლებამოსილებებს.

უფროსი ინსპექტორი/ინსპექტორი ანგარიშვალდებულია სამსახურის უფროსის და უფროსის მოადგილის წინაშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- თანამდებობრივი ინსტრუქცია (ს.ფ. 178-179).

3.1.5. 2018 წლის 7 თებერვალს სსიპ ს-----ოს ქ. თბილისის საქალაქო სამსახურის უფროსმა ინსპექტორებმა დ---- ც----მ და მ-----ა ჯ-----ემ, ასევე უფროსმა სპეციალისტმა გურამ ბ-----მა განახორციელეს ბიზნეს ოპერატორის - ი/მ დ----- ც-----ს-----ს მონიტორინგი, მისამართზე: ქ. თბილისი, ქ---- ქ. N54ა. მონიტორინგის დროს გამოვლინდა როგორც კრიტიკული, ისე არაკრიტიკული შეუსაბამობები. კერძოდ, შესაბამისობის შეფასების #1A8821511370F აქტის შესაბამისად, დადგინდა შემდეგი სახის შეუსაბამობები:

კრიტიკული:

- ხორცის დასამუშავებელი მაგიდის თავზე ჭერი დაზიანებულია, არ არის ადვილად გასაწმენდი;
- გამწოვი სავენტილაციო სისტემის ქოლგები არ არის სუფთა მდგომარეობაში და ხდება კონდენსატის წარმოქმნა;
- მწვადის შესაწვავი მაყალის სახურავი არ არის სუფთა მდგომარეობაში.

არაკრიტიკული:

- ბიზნესოპერატორმა ვერ წარმოადგინა სურსათის საწარმოებლად გამოყენებული სასმელი წყლის ხარისხის დამადასტურებელი ლაბორატორიული კვლევის ოქმი;
- მაცივრებში არაერთგვაროვანი პროდუქცია არ არის განცალკევებული;
- მაცივარში განთავსებული ნახევარფაბრიკატები არ არის მარკირებული (არ არის აღნიშნული დამზადების თარიღი).

ბიზნესოპერატორს შეუჩერდა საწარმოო პროცესი კრიტიკული შეუსაბამობების აღმოფხვრამდე და დაეკისრა ჯარიმა 1 000 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დასკვნა სამსახურეობრივი შემოწმების შესახებ (ს.ფ. 29-35);
- დოკუმენტური შემოწმების აქტი (ს.ფ. 37-38);
- შესაბამისობის შეფასების აქტი (ს.ფ. 39-46).

3.1.6. მოსარჩელე დ----- ც-----ს ახსნა-განმარტებით, ასევე მ. ჯ-----ის ახსნა-განმარტებითა და მისი, როგორც მოწმის ჩვენებით, უდავოდ დგინდება, რომ ი/მ დ----- ც-----ს ს-----ში შემოწმებაზე წასვლამდე, დ----- ც-----მ თბილისის საქალაქო სამსახურის უფროსს შეატყობინა მასსა და ბიზნესოპერატორ დ----- ც-----ს შორის არსებული ნათესაობის ფაქტის და სავარაუდო ინტერესთა კონფლიქტის თაობაზე.

მოსარჩელე დ----- ც-----ს და ი/მ დ----- ც-----ს ნათესაობის ფაქტი არ წარმოადგენს სადავო გარემოებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- სამსახურეობრივი შემოწმების შესახებ დასკვნა (ს.ფ. 29-35)
- მოწმე მ-----ა ჯ-----ის ჩვენება.

3.1.7. სსიპ ს-----ის შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის დ----- ბ-----ის განმარტებით, უფროს ინსპექტორ დ----- ც-----ს და ბიზნესოპერატორ ი/მ დ----- ც-----ს-ს დირექტორ დ----- ც-----ს შორის არსებული ნათესაური კავშირი 2014 წლის 23 დეკემბრის „უფლებამოსილი პირის ქცევის სპეციალური წესის“ დამტკიცების შესახებ #675-9 ბრძანების მე-4 მუხლის საფუძველზე არ წარმოადგენდა ინტერესთა კონფლიქტს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამსახურეობრივი შემოწმების შესახებ დასკვნა (ს.ფ. 29-35)

3.1.8. შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროს დ----- ბ-----ის დასკვნის მიხედვით, ქ. თბილისის საქალაქო სამსახურის უფროსი ინსპექტორის დ----- ც-----

-ს ქმედება (ი/მ დ----- ც-----ს-----ს ინსპექტირების ფაქტი) უნდა შეფასდეს დისციპლინურ გადაცდომად და შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს „სიტყვიერი გაფრთხილება“.

კერძოდ, შიდა აუდიტის სამსახურმა სადავო საკითხთან დაკავშირებით გამოკვლევის შემდეგ მიუთითა დ----- ც-----ს მხრიდან შინაგანაწესითა და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევაზე. კერძოდ, დასკვნაში მითითებულია, რომ ბიზნესოპერატორის სამხარეულოში სახელმწიფო კონტროლის განხორციელების დროს რამდენიმე ფოტოსურათი გადაიღო საკუთარი მობილური ტელეფონით, სამხარეულო დატოვა და აღარ გაუგრძელებია მისი დათვალიერება იქ არსებული ჰიგიენის ზოგადი წესებით დადგენილი მოთხოვნების შესასწავლად. მისი მხრიდან მოხდა სამხარეულოს ნაწილობრივი დათვალიერება. ასევე არ იქნა გამოყენებული ვიდეო თვალი (სამხრე კამერა), რომელიც დ----- ც-----ს განმარტებითვე, განიმუხტა ობიექტზე მისვლის დროს.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებები გახდა დ----- ც-----სთვის სიტყვიერი გაფრთხილების მიცემის საფუძველი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამსახურეობრივი შემოწმების შესახებ დასკვნა (ს.ფ. 29-35)

3.1.9. სსიპ ს-----ს უფროსის გ----- ი-----ის 2018 წლის 20 თებერვლის #---- ბრძანებით, დ----- ც-----ს სიტყვიერი გაფრთხილების შესახებ, თბილისის საქალაქო სამსახურის უფროსი ინსპექტორის დ----- ც-----ს ქმედება, რომელიც გამოიხატა 2014 წლის 24 მარტის #619 შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლის 4.3.1 და 4.3.3 პუნქტების დარღვევაში, მიჩნეულ იქნა დისციპლინურ გადაცდომად.

შინაგანაწესის 43-ე მუხლის მესამე პუნქტის შესაბამისად, დ----- ც-----ს მიეცა სიტყვიერი გაფრთხილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება #---- (ს.ფ. 36)

3.1.10. 2018 წლის 20 მარტს დ----- ც-----მ საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტროში წარადგინა საჩივარი, რომლითაც მან გაასაჩივრა 2018 წლის 20

თებერვლის #--- ბრძანებით მისთვის სიტყვიერი გაფრთხილების მიცემის საკითხი.

საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის მინისტრის მიერ 17.04.2018 წელს გამოიცა #2--- ბრძანება, დ---- ც---ს 2018 წლის 20 მარტის #3461 ადმინისტრაციული საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე.

მინისტრის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ დ---- ც---ს ქმედება სსიპ ს-----ოს მიერ შეფასდა როგორც დისციპლინური გადაცდომა, თუმცა მას შეეფარდა არა სახდელის სახე, არამედ დისციპლინური სახდელი შეფასების ნაცვლად დ---- ც---ს მიეცა სიტყვიერი გაფრთხილება, რაც არაა დისციპლინური სახდელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საჩივარი (ს.ფ. 52);
- ბრძანება #2--- (ს.ფ. 53-59).

3.1.11. 2018 წლის 27 თებერვალს დ---- ც---მ განცხადებით მიმართა სსიპ ს-----ოს უფროს ზ----- ჩ----- და მოითხოვა კუთვნილი შვებულება 01/03/2018-დან 03/04/2018-ის ჩათვლით.

სსიპ ს-----ოს უფროსის მ.შ-ს 2018 წლის 28 თებერვლის #2--- ბრძანებით, დაკმაყოფილდა დ---- ც---ს განცხადება და მიეცა ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 2018 წლის 1 მარტიდან 2018 წლის 3 აპრილის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 60);
- ბრძანება #2--- (ს.ფ. 62).

3.1.12. 2018 წლის 27 თებერვალს დ---- ც---მ სსიპ ს-----ოს უფროს ზ----- ჩ-----ს შემდეგი შინაარსის განცხადებით მიმართა:

„გთხოვთ, გამათავისუფლოთ დაკავებული თანამდებობიდან, დამითხოვოთ სამსახურიდან და შემიწყვიტოთ შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 4 აპრილიდან“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 114);

3.1.13. 2018 წლის 28 თებერვალს დამსაქმებელს (სსიპ ს-----ო, სააგენტოს უფროსის მ.შ გ----- ი-----ი) და დასაქმებულს (დ----- ც----) შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ #5-- შეთანხმება.

შეთანხმების პირველი პუნქტის შესაბამისად, 2014 წლის 24 მარტს გაფორმებული #619 შრომითი ხელშეკრულების მე-5 თავის 5.1 პუნქტის 5.1.4 ქვეპუნქტის თანახმად, შეწყდა 2014 წლის 24 მარტს გაფორმებული #619 შრომითი ხელშეკრულება, 2018 წლის 4 აპრილიდან.

მე-2 პუნქტი განსაზღვრავს, რომ შეთანხმება შედგენილია ორ, თანაბარ იურიდიული ძალის მქონე ეგზემპლარად, ხოლო მე-3 პუნქტით, შეთანხმება ძალაშია ხელმოწერისთანავე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- #5-- შეთანხმება (ს.ფ. 28);

3.1.14. 2018 წლის 4 აპრილს დ----- ც----მ განცხადებით მიმართა სსიპ ს-----ო-ს უფროსს - ზ----- ჩ-----ს. განმცხადებელმა მიუთითა, რომ 28 თებერვალს, შვებულების განცხადებასთან ერთად ზეწოლის ქვეშ დაწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, რათა მიეღო კუთვნილი შვებულება. განცხადებაში აღნიშნულია, რომ 1 მარტიდან 3 აპრილამდე იგი იყო შვებულებაში, 4 აპრილს კი სამსახურში გამოცხადებისთანავე მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება და გამოითხოვა სამსახურიდან წასვლის შესახებ განცხადება (სარჩელზე დანართი 17, ს.ფ. 62), რაზეც მიიღო პასუხი, რომ აღარ არის თანამშრომელი და რომ შეწყვეტილია მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

სსიპ ს-----ო-ს უფროსის მ.შ გ----- ი-----ი 2018 წლის 04 აპრილის #09/2950 წერილში აღნიშნავს, რომ შეთანხმება ცნობილი იყო მოსარჩელისთვის, რასაც მისი ხელმოწერა ადასტურებს და რომ გათავისუფლება სწორედ ამ შეთანხმების საფუძველზე მოხდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 63);

- წერილზე პასუხი (ს.ფ. 65-66).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქმეს მტკიცებულების სახით ერთვის აუდიო ჩანაწერი (სარჩელის დანართი #14), რომელიც შესრულებულია დ---- ც----სა და დ---- ბ-----ის საუბრის დროს. ჩანაწერის ავთენტურობას, ანუ მასში საკუთარი ხმის არსებობის ფაქტს სადავოდ არ ხდის თავად დ---- ბ-----ი, თუმცა, მისი მხრიდან, არ არის მითითებული ზუსტი დრო, როდის შედგა მასში მოცემული საუბარი იმ მიზეზით, რომ არ ახსოვს. თავის მხრივ, მოსარჩელე განმარტავს, რომ ჩანაწერი განხორციელდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებამდე, ი/მ დ---- ც----ს-----ს შემოწმების შემდეგ.

აუდიო ჩანაწერიდან ცალსახად დგინდება და არც გახლავთ სადავო, რომ აუდიტის სამსახურის უფროსმა ნამდვილად შესთავაზა დ---- ც----ს მცხეთის რაიონულ სამსახურში გადასვლა. უარის განცხადების შემდეგ, ჩანაწერიდან ისმის, რომ დ. ბ-----ი „სამსახურეობრივად მიხედვას“ შეჰპირდა. აღნიშნული წინადადება იმ პირისგან, რომელსაც ევალება მოსარჩელის საქმიანობის კონტროლი, სასამართლოს მოსაზრებით, შეფასებულ უნდა იქნეს მინიმუმ როგორც ერთგვარი მითითება შეთავაზების სავალდებულობაზე და იმაზე, რომ დასაქმებულისთვის „უმჯობესია“ მითითებისამებრ მოქმედება. ამ ფრაზის სხვაგვარი განმარტება, სასამართლოს მოსაზრებით, არის მხოლოდ პასუხისმგებლობის თავიდან არიდების მცდელობა.

საკასაციო პალატამ არაერთხელ განმარტა, რომ „პირადი საუბრის ფარული ჩაწერა, ხოლო შემდეგ სასამართლოში მტკიცებულების სახით წარდგენა, ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის მე-20 მუხლით გარანტირებულ პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის ხელშეუვალობას, ასევე - კონსტიტუციის მე-16 მუხლს, რომელიც პიროვნების თავისუფალი განვითარების უფლებას ეხება.“ ინდივიდს უნდა შეეძლოს საუბარი იმის ეჭვისა და შიშის გარეშე, რომ საიდუმლო ჩანაწერს ვინმე მისი ნებართვის გარეშე და ნების საწინააღმდეგოდ გამოიყენებს. კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის ძირითადი უფლებით დაცულია კომუნიკაციის მონაწილე ყველა პარტნიორი, როგორც გარე, ასევე - შიდა ჩარევისაგან, რაც იმას ნიშნავს, რომ კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის ძირითადი უფლებით დაცულია არა მხოლოდ მესამე პირთა მეშვეობით განხორციელებული ჩარევა, არამედ, კომუნიკაციის ერთ-ერთი მონაწილის მხრიდან დანარჩენ მონაწილეთა თანხმობის გარეშე პირადი კომუნიკაციის გასაჯაროვება. (სუსგ №ას-87-87-2018).

მართალია, მოპასუხემ მითითებული ჩანაწერი დაუშვებელ მტკიცებულებად შეაფასა, თუმცა სასამართლოს მიაჩნია, რომ მიუხედავად კომუნიკაციის მეორე მხარის თანხმობის არქონისა, აღნიშნული უნდა შეფასდეს, როგორც თვითდაზმარების ფარგლებში განხორციელებული ქმედება, ვინაიდან მოსარჩელისათვის ფარული ჩანაწერი იყო ერთადერთი გზა საკუთარი უფლების დასაცავად,

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- აუდიო ჩანაწერი - (ს.ფ. 69);

3.2.2. „სიტყვიერი გაფრთხილების“ მიცემამდე, მოპასუხე სსიპ სურსათის ეროვნულმა სააგენტომ ჩაატარა წარმოება და სწორედ წარმოების შედეგად გამოიყენა აღნიშნული ღონისძიება, რაზეც უფლებამოსილი პირის მიერ გამოიცა შესაბამისი სადავო ბრძანება. ამდენად, დაუსაბუთებელია მითითება, რომ ეს ღონისძიება წარმოადგენს უბრალოდ გაფრთხილებას და არა დისციპლინურ ღონისძიებას, რის გამოც, სასამართლო იმსჯელებს როგორც დისციპლინური ღონისძიების მიცემის თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობაზე.

3.2.3. ფაქტი, რომ დ---- ც----ს ინსპექტირების დროს არ გამოუყენებია სამკერდე ვიდეო თვალი და ფოტოგადაღება აწარმოა საკუთარი მობილური ტელეფონით, არ არის სადავო. სადავოა აღნიშნულის განხორციელების უფლებამოსილება ჰქონდა თუ არა მას და იყო თუ არა ამაზე გაფრთხილებული შესაბამისი უფლებამოსილი პირი.

„უფლებამოსილი პირის ქცევის სპეციალური წესის“ 2014 წლის 23 დეკემბრის #675-9 ბრძანების მე-2 მუხლის „ი“ პუნქტის თანახმად, უფლებამოსილი პირი ვალდებულია სახელმწიფო კონტროლის განხორციელებისას გამოიყენოს ვიდეო თვალი (სამკერდე ვიდეო თვალი), რის შესახებაც წინასწარ უნდა გააფრთხილოს ბიზნეს ოპერატორი.

მოსარჩელის განმარტებით, სამხრე კამერა დასატენი იყო და ამიტომ ვერ განხორციელა ჩანაწერის გაკეთება მისი მეშვეობით და შეუსაბამოებები დააფიქსირა კუთვნილი მობილური ტელეფონით. აღნიშნულის თაობაზე ინფორმაციის მიღებას უარყოფს მოპასუხე მხარე.

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 ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ინსპექტირება მოსარჩელის გარდა ასევე აწარმოა სააგენტოს ორმა თანამშრომელმა და მათგან მ-----ა ჯ-----ის სამკერდე კამერაში ასახულია ინსპექტირების პროცესი სრულად. კონკრეტული კრიტიკული შეუსაბამოები ასახულია ასევე მოსარჩელის მობილური ტელეფონითაც. ანუ, სასამართლოს მიაჩნია, რომ შედეგი, რაც უნდა დამდგარიყო, დადგა. ზემოაღნიშნულ ბრძანებაში „უფლებამოსილი პირის ქცევის სპეციალური წესის“ დამტკიცების თაობაზე გაკეთებული ჩანაწერი სასამართლოს მოსაზრებით, ემსახურება მიზანს, რომ კონკრეტული შემოწმება ასახული იყოს ვიდეო კამერაში. ამ შემთხვევაში ეს განხორციელდა უფრო ინსპექტორის მ-----ა ჯ-----ის ვიდეო კამერით და არსებობს ვიდეო ვიდეო მასალა საქმის მასალებში. ამის ფონზე, ვიდეო კამერის არამუშა მდგომარეობაში ქონის გამო საყვედურის გამოცხადება დ----- ც-----სთვის, სასამართლოს მოსაზრებით, არ არის გონივრული. სასამართლო გამოდის ბრძანების ხსენებული დათქმის შინაარსიდან, მიზნიდან, ინსპექტირების შედეგიდან და ასკვნის, რომ გარდა იმისა, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა წინასწარ შეთანხმების არარსებობა, შედეგის თვალსაზრისით მოსარჩელის ქმედება მაინც არ უნდა ყოფილიყო არსებით დარღვევად აღქმული.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ დ----- ც-----ს მხრიდან ადგილი არ ჰქონია ვალდებულების არსებით დარღვევას ანდა არაჯეროვან შესრულებას, რაც შეიძლებოდა გამხდარიყო მისთვის საყვედურის გამოცხადების კანონიერი საფუძველი. უფრო მეტიც, საგულისხმო და ყურადღება გასამახვილებელია ის გარემოება, რომ შედეგი - ბიზნეს ოპერატორის დაჯარიმება და საქმიანობის შეჩერება დადგა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- აუდიო ჩანაწერი - (ს.ფ. 68);
- სამსახურობრივი შემოწმების შესახებ დასკვნა (ს.ფ. 29-35)

3.2.4. მოსარჩელის ახსნა-განმარტებასა და სარჩელში წარმოდგენილ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ დ-

---- ც----ს მხრიდან 2018 წლის 28 თებერვლის #5-- შეთანხმების გაფორმებისას ადგილი არ ჰქონია მისი ნამდვილი ნების გამოვლენას.

ის გარემოება, რომ დ----- ც---- სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტით (მხარეთა წერილობითი შეთანხმება), სადავო გარემოებას არ წარმოადგენს. მოსარჩელე სადავოდ ხდის 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, სადავო გახლავთ მხარეთა შეთანხმების ნამდვილობა, რომელიც გახდა დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი.

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 მარტოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა, რომ შეთანხმების გაფორმებამდე, თავად მოსარჩელემ გამოთქვა ნება გაეფორმებინათ აღნიშნული შეთანხმება, ბუნდოვანია დასაქმებულის ნების ნამდვილობა და მიუხედავად ამისა, 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 და შემდეგ აღნიშნულზე შეთანხმებაზე ხელის მოწერა 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 დ----- ც-----ს რეალურ სურვილს არ წარმოადგენდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება და ამდენად, ვერც გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება იქნება მიჩნეული კანონიერად.

სასამართლო ამ მსჯელობის გასამყარებლად ყურადღებას გაამახვილებს გარკვეულ ფაქტობრივ გარემოებებზე. კერძოდ, 2018 წლის თებერვლის თვეში (20 თებერვალს) მიეცა დ----- ც-----ს სიტყვიერი გაფრთხილება. ამავე თვის 27 რიცხვში მან განცხადებით მოითხოვა სრული ანაზღაურებადი შვებულება და ამის პარალელურად, ამავე დღეს, უფროსს მიმართა განცხადებით შეეწყვიტა მასთან შრომითი ხელშეკრულება. მეორე დღეს, 28 თებერვალს, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გაფორმდა შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. არსებული მდგომარეობის ქრონოლოგიური განვითარება ნათელს ხდის დ----- ც-----ს ქმედებისას მისი ნების ნაკლს. ანუ, სასამართლოს მიაჩნია, რომ არალოგიკურია დასაქმებულმა ერთდროულად მოითხოვოს შვებულებაც და წინასწარ გათავისუფლებაც. აღნიშნული დასკვნის გაკეთების საფუძველს უმტკიცებს სასამართლოს ის აუდიო ჩანაწერი, რაც საქმეზეა დართული და საიდანაც ჩანს ერთგვარი „იძულება“ ნების გამოხატვის წინ. უფრო მეტიც, სასამართლოს არაგონივრულად მიაჩნია დასაქმებულის მხრიდან გათავისუფლების მოთხოვნა ზუსტად იმ დღეს, როცა მას ახალი შრომითი ხელშეკრულებით გაეზრდა ხელფასი 1000 ლარიდან 1400 ლარამდე (ს.ფ. 25-27, ტ.1) და ხელშეკრულების მოქმედება განისაზღვრა განუსაზღვრელი ვადით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შეთანხმება გაფორმებულია დასაქმებულის ნამდვილი ნების არსებობის გარეშე და ამდენად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი გამომდინარე სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლიდან, როგორც გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

3.2.5. მართალია დ----- ც----- დასაქმებული იყო სსიპ ს-----ის თბილისის საქალაქო სამსახურის უფროსი ინსპექტორის თანამდებობაზე, მაგრამ საქმის განხილვის დროისთვის არსებული საშტატო ნუსხის გათვალისწინებით, მოსარჩელემ მოითხოვა აღდგენა ტოლფას - ინსპექტორის თანამდებობაზე. (ს.ფ. 197, ტ.1)

მოსარჩელემ დაადასტურა, რომ თანამდებობათა შორის განსხვავება მხოლოდ ხელფასშია. აღნიშნულ გარემოებას სასამართლო იზიარებს საქმეში წარმოდგენილ სსიპ ს-----ოს თბილისის საქალაქო სამსახურის უფროსი ინსპექტორის/ინსპექტორის (TB-4) თანამდებობრივი ინსტრუქციაზე დაყრდნობით, რომელშიც გამიჯნული არ არის ინსპექტორის და უფროსი ინსპექტორის ფუნქცია-მოვალეობები.

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.

ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის ბათილად ცნობა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის ვალდებულებას იწვევს მაშინ, როდესაც პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, ან არსებობს, თუმცა, მესამე პირია დასაქმებული და მისი დასაქმება ობიექტურმა საჭიროებამ განაპირობა და დამსაქმებელი აღნიშნული ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა, აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას, ვინაიდან აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების მიზანშეწონილობასა და ეფექტიანობაზე.

მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ არსებული მდგომარეობის გათვალისწინებით თავადვე დააზუსტა მოთხოვნა და ითხოვა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, რაც სასამართლოს დასაბუთებულად მიაჩნია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

3.2.6. მოსარჩელის ერთ-ერთ მოთხოვნას ასევე წარმოადგენს განაცდურის სახით მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან, სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 1400 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით).

პირველ რიგში სასამართლო აღნიშნავს, რომ ხელფასის ოდენობა - 1400 ლარი სადავო არ გახლავთ მხარეთა შორის და აღნიშნული ასევე დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებითაც.

რაც შეეხება განაცდურის დაკისრების მართლზომიერების საკითხს. განაცდური დამსაქმებელს იმ შემთხვევაში ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი და უკანონოდ დათხოვნილი პირი იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგა. ასეთ შემთხვევაში, განაცდური ის შემოსავალია, რომელიც უკანონოდ დათხოვნილმა პირმა დათხოვნიდან აღდგენამდე პერიოდში ვერ მიიღო და უნდა მიიღოს, ვინაიდან ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი, რაც იმას ნიშნავს, რომ ხელშეკრულება, შეწყვეტის მომენტიდან, გაგრძელებულად მიიჩნევა შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურება დამსაქმებლის მხრიდან მასზე დაკისრებული ვალდებულების შესრულებაა.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, დასაბუთებულია მოსარჩელის მოთხოვნა განაცდურის დაკისრებაზე და უნდა დაკმაყოფილდეს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის მასალებით ვერ დასტურდება დ---- ც----სთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ბრძანება დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე, უნდა გაუქმდეს შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, აღდგეს დ---- ც---- ტოლფას თანამდებობაზე და დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ განაცდური ხელფასის ანაზღაურება.

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, 38-ე მუხლები;

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე, 54-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 უცილობლად 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 სიმძიმიდან 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 მუშავს 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 აირჩიო 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 აღნიშნავს, რომ 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, სადავოა მოსარჩელის მხრიდან დამსაქმებლის ორი გადაწყვეტილება, ერთი მისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე და მეორე - იმ შეთანხმების გაუქმება, რომლის საფუძველზეც მოხდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ არ არსებობდა ადეკვატური და ზომიერი საფუძველი დასაქმებულისთვის გაფრთხილების მისაცემად, რის გათვალისწინებითაც, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ბრძანება დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე ექვემდებარებოდა გაბათილებას.

რაც შეეხება უშუალოდ შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტის საკითხს, აღნიშნული განხორციელდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას მხარეთა წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე.

სასამართლო აღნიშნული საკითხის შეფასებისთვის 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. შესაბამისად, ყოველივე აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ შეთანხმება

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე არის მიღებული უკანონოდ და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, თანახმად საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა.

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 ადგენს 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.

განსახილველ დავაში სასამართლო დასაბუთებულად მიიჩნევს მოსარჩელის მოთხოვნას ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში და ამდენად, უნდა მოხდეს ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილება.

6.3. ვინაიდან სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა სადავო გარიგების 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 არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება მოსარჩელის გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

რაც შეეხება ხელფასის ოდენობას, უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ დ----ც----ს თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1400 ლარს თვეში და სწორედ ამ ფარგლებში დაკმაყოფილდება მისი სასარჩელო მოთხოვნა.

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, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა. შესაბამისად, მოპასუხე სსიპ ს-----ს დ---- ც----ს სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად. მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს ასევე დაეკისრება ადვოკატის მომსახურებაზე გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 120 ლარის ოდენობით. მოპასუხემ სახელმწიფო ბიუჯეტში ასევე უნდა გადაიხადოს სახელმწიფო ბაჟი - 201.6 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. დ---- ც----ს სარჩელი მოპასუხე სსიპ ს-----ს მიმართ 2018 წლის 20 თებერვლის #--- ბრძანების ბათილად ცნობის, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ #5-- შეთანხმების გაუქმების, სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----ს 2018 წლის 20 თებერვლის #--- ბრძანება, დ---- ც----სათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე;
3. გაუქმდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ #5-- შეთანხმება და უკანონოდ იქნეს ცნობილი 2018 წლის 28 თებერვლის შეთანხმება დ---- ც----ს

სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

4. დ---- ც---- აღდგენილ იქნეს ტოლფას თანამდებობაზე, კერძოდ, სსიპ ს-----
-----ოს თბილისის საქალაქო სამსახურის ინსპექტორის
თანამდებობაზე;

5. სსიპ ს-----ოს დ---- ც----ს სასარგებლოდ დაეკისროს
იძულებითი განაცდურის სახით მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება
სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან (2018 წლის 4 აპრილიდან)
სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 1 400 ლარის ოდენობით
(საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით);

6. სსიპ ს-----ოს დ---- ც----ს სასარგებლოდ დაეკისროს მის მიერ
ადვოკატის მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 120 ლარის
ოდენობით;

7. სსიპ ს-----ოს დ---- ც----ს სასარგებლოდ დაეკისროს მის მიერ
სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის
ოდენობით;

8. მოპასუხე სსიპ ს-----ოს სახელმწიფო ბიუჯეტის
სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი - 201.6 ლარის
ოდენობით;

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

10. 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