



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

14.08.2018 წელი

ქ. თბილისი

თ----- საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე თ-----ე
წარმომადგენელი გ-----ი

მოპასუხე ა---- ქ. თ-----ს მ-----
წარმომადგენელი მ-----

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა---- ქ.თ----- ს-----ის მ-----ს
დირექტორის 2016 წლის 04 მარტის N---- ბრძანება თ-----ისათვის
დისციპლინური სასჯელის ზომის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების
თაობაზე (იხ. სასარჩელო მოთხოვნის გადიდების შესახებ შუამდგომლობა).

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა---- ქ.თ----- ს-----ის მ-----ს
დირექტორის 2016 წლის 18 მაისის 2---- ბრძანება თ-----ის
თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. მოსარჩელე თ-----ე აღდგენილ იქნას ქ.თ----- N3 ს-----ს
დირექტორის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე ა---- ქ. თ-----ს მ-----ს მოსარჩელის თ-----

ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 18 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით;

(მოსარჩელემ დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა 2018 წლის 19 აპრილის შუამდგომლობით.)

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე მუშაობდა N-----ბაღში 2012 წლის 14 მარტიდან, აღნიშნული ბაღის დირექტორად და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება გათავისუფლების მომენტიდან შეადგენდა 1000 ლარს. 2016 წლის 18 მაისს, მოპასუხის ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. აღნიშნულის საფუძველად ბრძანებაში მითითებულია 2016 წლის 4 მარტის თ----- ს-----ის მ-----ს დირექტორის N----- ბრძანება, აგრეთვე 10 მაისის N----- ბრძანება, 2016 წლის 18 მაისის მონიტორინგის სამსახურის უფროსის მოხსენებითი ბარათი 6---, 2016 წლის 7 აპრილის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ და ასევე, განთავისუფლების შესახებ ბრძანებები არის უკანონო და დაუსაბუთებელი. ამასთან, მისი გათავისუფლება მოხდა მის მიმართ დისკრიმინაციული მიდგომის გამო.

მოპასუხეების პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელე შრომის კოდექსის შესაბამისად, ერთი წლის განმავლობაში მასზე დაკისრებული ვალდებულებების განმეორებითი დარღვევის გამო, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შესაბამისად, მოპასუხის ბრძანება დასაბუთებულია და არ არსებობს მისი ბათილობის საფუძვლები.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა ქ.თ----- N-----ბაღში 2012 წლის 14 მარტიდან, აღნიშნული ბაღის დირექტორად და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება გათავისუფლების მომენტიდან შეადგენდა 1000 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. 2016 წლის 10 თებერვალს, N-----ბაღში ჩატარდა მონიტორინგი. ა---
-- თ----- ს-----ის მ-----ს მონიტორინგის სამსახურის
დასკვნის თანახმად, ს-----ს მონიტორინგის ფარგლებში, ბ-----ი
შემოწმდა ვიდეოკარემები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და
საადმინისტრაციო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი
წერილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა. აღნიშნული დასკვნის
თანახმად, გამოვლინდა ნაკლოვანებები, კერძოდ დასამატებელი იყო 10
ვიდეოკამერა, ხოლო სანიტარულ-ჰიგიენურ საწყობში აღმოჩნდა გარკვეული
ჰიგიენური საშუალებების ნაკლებობა, კერძოდ, ფეირი 3 ცალი, აცე -3 ცალი;
რაქმა-4 ცალი; იატაკის ჩვარი - 13 ცალი; აეროზოლი - 5 ცალი; ჭურჭლის
ღრუბელი -19 ცალი. დასკვნის თანახმად სოციალური და საადმინისტრაციო
გარემო, სველი წერილები და ეზოს ვიზუალური მდგომარეობა ნორმალურ
მდგომარეობაშია. დარღვევებთან დაკავშირებით ახსნა-განმარტება ჩამოერთვა
საბავშვო ბაღის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორს მაია ფეხმაშვილს,
რომელმაც საწყობში არსებული დარღვევების მიზეზად ოჯახური პრობლემები
დაასახელა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 10 თებერვლის მონიტორინგის დასკვნა.
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2016 წლის 04 მარტს, 2016 წლის 10 თებერვლის მონიტორინგის დასკვნის
საფუძველზე, მოსარჩელეს გამოეცხადა დისციპლინური პასუხისმგებლობის
ზომა სასტიკი საყვედური.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 04 მარტის ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. 2016 წლის 27 აპრილს, N-----ბაღში ჩატარდა მონიტორინგი. ა-----
თ----- ს-----ის მ-----ს მონიტორინგის სამსახურის დასკვნის

თანახმად, ს-----ს მონიტორინგის ფარგლებში, ბ-----ი შემოწმდა ვიდეოკარემები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი წერტილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა. აღნიშნული დასკვნის თანახმად, ვიდეოკამერები გამართულია, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო აკმაყოფილებს არსებულ სტანდარტს. სველი წერტილები ბიჭებისთვის და გოგოებისთვის არის გამიჯნული. ეზო არის უსაფრთხო, ეზოს სათამაშო დანადგარები ნორმალურ მდგომარეობაშია. დასკვნის თანახმად გამოვლინდა კვების ბლოკში დარღვევის ფაქტი, კერძოდ სამზარეულოში 0.570 კგ. ყველი აღმოჩნდა, რომელიც მენიუ-ფაქტურით გათვალისწინებული არ იყო და საწყობიდან ზედმეტად იყო გაცემული.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 27 აპრილის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.5. 2016 წლის 27 აპრილის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნის საფუძველზე, მოპასუხემ 2016 წლის 18 მაისის N----- ბრძანებით თანამდებობიდან გაათავისუფლა მოსარჩელე, მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა მის მიერ ერთი წლის განმავლობაში მასზე დაკისრებული ვალდებულებების განმეორებითი დარღვევა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 27 აპრილის N----- ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას იმის თაობაზე, რომ 2016 წლის 10 თებერვლის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნაში მითითებული დარღვევა, არ იყო საკმარისი საფუძველი მოსარჩელისთვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადებისათვის.

მოცემულ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია, რომ 2016 წლის 10 თებერვალს, N-----ბაღში ჩატარდა მონიტორინგი. ა----- თ----- ს-----ის მ-----ს მონიტორინგის სამსახურის დასკვნის თანახმად, ს-----ს მონიტორინგის ფარგლებში, ბ-----ი შემოწმდა ვიდეოკამერები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი წერტილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა. აღნიშნული დასკვნის თანახმად, გამოვლინდა ნაკლოვანებები, კერძოდ დასამატებელი იყო 10 ვიდეოკამერა, ხოლო სანიტარულ-ჰიგიენურ საწყობში აღმოჩნდა გარკვეული ჰიგიენური საშუალებების ნაკლებობა. დასკვნის თანახმად სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, სველი წერტილები და ეზოს ვიზუალური მდგომარეობა ნორმალურ მდგომარეობაშია (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით გამოკითხულ იქნა საბავშვო ბაღის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორი, რომელმაც განაცხადა, რომ შემოწმების დროს აღნიშნული ჰიგიენური საშუალებები არ ჰქონდა აღრიცხული, რადგან არ იმყოფებოდა სამსახურში რამოდენიმე დღე მისი ოჯახური პრობლემების გამო.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ბაღის დირექტორს პასუხისმგებლობა არ უნდა დაეკისროს სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის მცირე დარღვევებზე, რაც გამოწვეული იყო ჰიგიენური საშუალებების აღურიცხაობით.

ამასთან, სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული დარღვევა და მოპასუხის მიერ მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არაგონივრულ მიმართებაშია ერთმანეთთან, ვინაიდან ფაქტობრივად დარღვევის ხარისხი არის ძალიან დაბალი, რომლისთვისაც გამოტანილია საკმაოდ მძიმე სასჯელი სასტიკი საყვედურის სახით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2016 წლის 10 თებერვლის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა, არ იყო საკმარისი საფუძველი მოსარჩელისთვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადებისათვის.

3.2.2. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას იმის თაობაზე, რომ 2016 წლის 27 აპრილის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნაში მითითებული დარღვევა, არ იყო საკმარისი საფუძველი მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად.

უდავოდ დადგენილია, რომ 2016 წლის 27 აპრილს, N-----ბაღში ჩატარდა მონიტორინგი. ა----- თ----- ს-----ის მ-----ს მონიტორინგის სამსახურის დასკვნის თანახმად, ს-----ს მონიტორინგის ფარგლებში,

ბ-----ი შემოწმდა ვიდეოკარემები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი წერტილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა. აღნიშნული დასკვნის თანახმად, ვიდეოკამერები გამართულია, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო აკმაყოფილებს არსებულ სტანდარტს. სველი წერტილები ბიჭებისთვის და გოგოებისთვის არის გამიჯნული. ეზო არის უსაფრთხო, ეზოს სათამაშო დანადგარები ნორმალურ მდგომარეობაშია. დასკვნის თანახმად გამოვლინდა კვების ბლოკში დარღვევის ფაქტი, კერძოდ სამზარეულოში 0.570 კგ. ყველი აღმოჩნდა, რომელიც მენიუ-ფაქტურით გათვალისწინებული არ იყო და საწყობიდან ზედმეტად იყო გაცემული (იხ. 3.1.4. უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლო განმარტავს, რომ 2016 წლის 27 აპრილის მონიტორინგის დასკვნაში გარდა მოპასუხის მიერ აღმოჩენილი კვების ბლოკში არსებული დარღვევისა, არ იქნა აღმოჩენილი არცერთი დარღვევა, კერძოდ სანიტარულ-ჰიგიენური საწყობში, სოციალურ და სააღმზრდელო გარემოში, სველ წერტილებში, ეზოსა და შენობის ვიზუალურ მდგომარეობაში. დარღვევა აღმოჩენილია მხოლოდ კვების ბლოკში, კერძოდ მისი შემოწმებისას დაფიქსირდა მენიუ-ფაქტურით გათვალისწინებული კვების პროდუქტი (ყველი) 0.570კგ-ის ოდენობით, რაც სასამართლოს აზრით არ წარმოადგენს დარღვევას, რომლისთვისაც მოპასუხე უფლებამოსილი იყო გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან ბალის დირექტორი. მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება იყო ერთადერთი აუცილებელი და გონივრული ღონისძიება, რომელიც უნდა გამოეყენებინა ბალის დირექტორის მიმართ. იმ პირობებში, როცა ბაღში არ აღმოაჩნდა სხვა მნიშვნელოვანი დარღვევები. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ნახევარ კილოგრამ კვების პროდუქტის - ყველის ზედმეტობის და არა ნაკლებობის გამო, ბალის დირექტორისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება ყოვლად დაუშვებელია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2016 წლის 27 აპრილის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნაში მითითებული დარღვევა, არ იყო საკმარისი საფუძველი მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანებები მოსარჩელისთვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადებისა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე უკანონოა, შესაბამისად, მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომითი კანონმდებლობის დარღვევით, შესაბამისად მოპასუხის ბრძანებები ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა

დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 18 თვის ოდენობით, რაც შეადგენს 18000 ლარს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი.

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" 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.

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 დარღვევას.

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, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებებია.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ შრომითი ვალდებულებების სისტემატიური დარღვევის 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.“

უდავოდ დადგენილია, რომ 2016 წლის 04 მარტს, 2016 წლის 10 თებერვლის მონიტორინგის დასკვნის საფუძველზე, მოსარჩელეს გამოეცხადა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა სასტიკი საყვედური (იხ. 3.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დადგენილია, რომ მოპასუხემ 2016 წლის 18 მაისის N----- ბრძანებით თანამდებობიდან გაათავისუფლა მოსარჩელე და მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა მის მიერ ერთი წლის განმავლობაში

მასზე დაკისრებული ვალდებულებების განმეორებითი დარღვევა (იხ. 3.1.5. უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლომ დაადგინა, რომ 2016 წლის 10 თებერვლის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნაში მითითებული დარღვევა, არ იყო საკმარისი საფუძველი მოსარჩელისთვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადებისათვის (იხ. 3.2.1. სადავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლომ დაადგინა, რომ 2016 წლის 27 აპრილის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნაში მითითებული დარღვევა, არ იყო საკმარისი საფუძველი მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად (იხ. 3.2.2. სადავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებულ უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალურად შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favot prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულისთვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს, სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ #ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანებები მოსარჩელისთვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადებისა და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონო, დაუსაბუთებელია და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

ამასთან, გარდა იმისა, რომ სასამართლო არ თვლის მიზანშეწონილად დასაქმებულის გათავისუფლებას სამსახურიდან მხოლოდ 2016 წლის 27 აპრილის მონიტორინგისას აღმოჩენილი დარღვევის გამო, 2016 წლის 4 მარტის მოპასუხის ბრძანების უკანონობის გათვალისწინებით, აღარ არსებობს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი მოსარჩელის სამსახურიდან

გათავისუფლებისათვის.

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

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს მიაჩნია, რადგან ბალის დირექტორის პოზიცია ამჟამად არ არის ვაკანტური და ამასთან მოსარჩელის გათავისუფლებიდან გასულია 2 წელი, მიზანშეწონილი არ არის მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენა.

სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 1000 ლარს (იხ. 3.1.1 უდავო ფაქტ. გარემოება).

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან დადგენილია, რომ სადავო ბრძანებები უკანონოა და ამასთან, მოსარჩელე სასამართლიდან უკანონოდ გათავისუფლებიდან ამ სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტისათვის არ არის დასაქმებული, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 18 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს 18000 ლარს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 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.

მოცემული დავის საგნის ფასი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის შესაბამისად უნდა განისაზღვროს კომპენსაციის ოდენობის 18000 ლარის გათვალისწინებით, შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, გადასახდელი სახ. ბაჟია 540 ლარი. რადგან, სარჩელი დაკმაყოფილდა მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ, ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 200 ლარისა და სახ. ბიუჯეტის სასარგებლოდ 340 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე თ-----ის სარჩელი მოპასუხე ა---- თ----- ს-----ის მ----- მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;
2. ბათილად იქნას ცნობილი ა---- თ----- ს-----ის მ-----ს 2016 წლის 04 მარტის N---- ბრძანება დისციპლინური სასჯელის ზომის გამოყენების შესახებ.
3. ბათილად იქნას ცნობილი ა---- თ----- ს-----ის მ-----ს 2016 წლის 18 მაისის N---- ბრძანება ა(ა)პ ქ. თ----- N3 ს-----ს დირექტორის თ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
3. დაეკისროს მოპასუხე (ა)იპ თ----- ს-----ის მ-----ს მოსარჩელე თ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 18000 ლარისა და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 200 ლარის ანაზღაურება;
4. დაეკისროს მოპასუხე (ა)იპ თ----- ს-----ის მ-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ.ბაჟის 340 ლარის გადახდა;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თ----- სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თ----- 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 თ----- 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