



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

27 სექტემბერი, 2018 წელი

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
სასამართლოს დასახელება

მოსამართლე ხათუნა ბოლქვაძე სხდომის მდივანი ცირა ქარცივაძე

მოსარჩელე - რ-----ე

მოპასუხე - შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ი“

წარმომადგენელი - მ-----ე

დავის საგანი - სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, მორალური ზიანის ანაზღაურება და პროფესიული რეპუტაციის შემლახავი ინფორმაციისა და ცნობების უარყოფა.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ის“ დირექტორის მ-----ს 2018 წლის 20 მარტის ბრძანება რ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე.
- 1.2. აღდგენილი იქნეს რ-----ე შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ში“ ექიმ-ქირურგის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს აღგენამდე მიუღებელი ხელფასი ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით.
- 1.3. დაეკისროს შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ს“ რ-----ის სასარგებლოდ მორალური ზიანის ანაზღაურება 10000 ლარის ოდენობით.
- 1.4. დაევალოს შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ს“ რ-----ის პროფესიული რეპუტაციის შემლახავი ინფორმაციისა და ცნობების საჯაროდ უარყოფა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს და განმარტავს, რომ მოსარჩელე რ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა სრული დაცვით, კერძოდ მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე. რაც შეეხება მორალური ზიანის ანაზღაურებას და ინფორმაციის საჯაროდ უარყოფას, მოპასუხე მიიჩნევს, რომ მათი მოქმედებით მოსარჩელეს არანაირი ზიანი არ მისდგომია, რის გამოც არ არსებობს არც ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. რ-----ე 2017 წლის 09 თებერვლიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს „აჭარის ა.რ. ონკოლოგიურ ცენტრში“ ექიმი ქირურგის პოზიციაზე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- შრომითი ხელშეკრულება. 09.02.2017წ.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2017 წლის 09 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე რ-----ე დასაქმებული იყო შპს „აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ო-----ში“ ექიმი-ქირურგის პოზიციაზე. შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრებოდა გამომუშავების მიხედვით და საშუალოდ რ-----ის ხელფასი თვეში შეადგენდა 1000-დან 1500 ლარამდე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- შრომითი ხელშეკრულება.
- ამონაწერი რ-----ის პირადი ანგარიშიდან.

3.2.2. დადგენილია, რომ 2018 წლის 19 მარტს რ-----ესა და შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ის“ დირექტორს შორის მოხდა სიტყვიერი შელაპარაკება, ხოლო 2018 წლის 20 მარტის თარიღით შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ის“ დირექტორის მ-----ს მიერ მიღებული იქნა ბრძანება რ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. ბრძანების თანახმად რ-----ე სამუშაოდან გათავისუფლებული იქნა 2018 წლის 23 მარტიდან. ამავე ბრძანებით ასევე დადგენილ იქნა, რომ რ-----ეს მიეცეს 2 თვის კომპენსაცია არა უგვიანეს 2018 წლის 20 აპრილისა.

2018 წლის 20 მარტის ბრძანებაში მითითებულია, რომ მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლებული იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ და

„ო“ პუნქტების შესაბამისად, რომელიც გულისხმობს სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას, თანამშრომლების მიმართ აგრესიულ დამოკიდებულებას, რომელიც აფერხებს კომპანიის მუშაობას და აყენებს ზიანს.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება
- შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ის“ დირექტორის 20.03.2018წ ბრძანება.

3.2.3. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2018 წლის 21 მარტს, როცა რ-----ე გამოცხადდა სამუშაოზე, იგი არ იქნა დაშვებული სამუშაოზე, მას ეცნობა მისი გათავისუფლების შესახებ, რასაც მოყვა კონფლიქტი რ-----ესა და თანამშრომლებს შორის. როგორც შპს „აჭარის ა.რ. ონკოლოგიური ცენტრის“ უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის დავით ბახტაძის განცხადებით და თავად რ-----ის განმარტებით დგინდება, სიტუაციის განმუხტვის მიზნით 2018 წლის 21 მარტს შპს „აჭარის ა.რ. ონკოლოგიური ცენტრის“ უსაფრთხოების სამსახურის მიერ გამოძახებული იქნა რ-----ის ძმა და მშობლები, რომელთა დახმარებითადაც იგი გაყვანილი იქნა კლინიკიდან.

ასევე დადგენილია, რომ 2018 წლის 21 მარტს შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ში“ რ-----ის საჩივრის საფუძველზე ჩატარებული იქნა ეთიკის კომისიის სხდომა. აღნიშნულ ოქმში მითითებულია, რომ ვინაიდან რ-----ე 2018 წლის 19 მარტს გამოირჩეოდა განსაკუთრებული აგრესიით სამედიცინო პერსონალის მიმართ, მათ შორის კლინიკური მენეჯერის მიმართ განხორციელებული მუქარის, ეთიკური ნორმების დარღვევის გამო სამედიცინო დაწესებულების მიერ მოწვეული ფსიქიატრის სერგო ცომაიას მიერ გაღრმავებული ფსიქოლოგიური კვლევის შესახებ რეკომენდაციის გათვალისწინებით, ასევე სამედიცინო საქმიანობის განხორციელებისას პაციენტის უსაფრთხოების დაცვის მიზნით, ეთიკურ კომისიას მიზანშეწონილად მიიჩნია შემდეგი: 1) რ-----ემ წარმადგინოს ცნობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ; 2) ჯანმრთელობის ცნობის წარმოდგენამდე არ განახორციელოს სამედიცინო საქმიანობა და არ გამოცხადდეს სამედიცინო დაწესებულებაში.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ სწორედ ზ/აღნიშნული ეთიკის კომისიის რეკომენდაციის გამო მოსარჩელემ მიმართა შპს „რესპუბლიკური კლინიკური ფსიქონევროლოგიურ საავადმყოფოს“, საიდანაც 2018 წლის 22 მარტს მიიღო ცნობა იმის შესახებ, რომ რ-----ე ზ/აღნიშნულ საავადმყოფოში აღრიცხვაზე არ იმყოფება.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- შპს „აჭარის ა.რ. ონკოლოგიური ცენტრის“ უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის განცხადება. 21.03.2018წ.
- შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ის“ ეთიკის კომისიის რეკომენდაცია.

21.03.2018წ.

- შპს „რესპუბლიკური კლინიკური ფსიქონევროლოგიური საავადმყოფოს“
ცნობა.22.03.2018წ.

3.2.4. საქმეში წარმოდგენილია 2018 წლის 01 აპრილს ერთი მხრივ შპს „აჭარის
ა.რ. ო-----ის“ დირექტორ მ-----ს და მეორე მხრივ რ-----ეს
შორის გაფორმებული შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ,
სადაც მითითებულია, რომ შეწყდეს მხარეთა შორის 2017 წლის სექტემბრიდან
წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობა. ამავე შეთანხმებით მხარეები
თანხმდებიან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულის წინაშე არ გააჩნია ფინანსური
ვალდებულება, მხარეებს შორის განხორციელებულია ანგარიშსწორება, რაშიც
შედის საკომპენსაციო თანხები (2 თვის ხელფასი).

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა შეთანხმება. 01.04.2018წ.

3.2.5. მოსარჩელე სადავოდ ხდის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის
მართლობიერებას. რ-----ის განმარტებით, მისი სამუშაოდან
გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2018 წლის 20 მარტიდან, ვინაიდან იგი 2018
წლის 21 მარტიდან აღარ დაუშვეს სამუშაოზე, მას აცნობეს მისი სამუშაოდან
გათავისუფლების თაობაზე, რაც მის მიერ სადაოდ გახდა და მიმართა ჯერ
ეთიკის კომისიას და შემდგომ სასამართლოს. რაც შეეხება 2018 წლის 01 აპრილის
შეთანხმებას, მოსარჩელე განმარტავს, რომ იგი არანაირ შეთანხმებაზე კლინიკის
დირექტორ მ-----სთან არ წასულა, მას არც კი შეხვედია მათ შორის 2018
წლის 19 მარტს მომხდარი კონფლიქტის შემდეგ და მით უმეტეს არ უნახია იგი
2018 წლის 01 აპრილს, შესაბამისად მისთვის უცნობი იყო წარმოდგენილი
შეთანხმების შინაარსი. რა შეეხება ხელმოწერას, მოსარჩელე ადასტურებს, რომ
აღნიშნულ დოკუმენტზე მან მართლაც მოაწერა ხელი კლინიკის იურისტთან
ერთად, რომელმაც განუმარტა რომ ხელმოწერა საჭირო იყო იმისათვის, რომ
მიეღო 2 თვის კომპენსაცია, რასაც არ უარყოფს და ადასტურებს, რომ სწორედ
შეთანხმებაზე ხელმოწერის შემდეგ მას დაერიცხა ხელფასიც და დანატის სახით
ორი თვის კომპენსაცია.

მოპასუხე განმარტავს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2018
წლის 01 პრილს მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე. მართალია იგი სამუშაოზე
არ იქნა დაშვებული 2018 წლის 20 მარტის შემდეგ, მაგრამ მასთან შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა არა 2018 წლის 20 მარტის ბრძანება,
არამედ 2018 წლის 01 აპრილის შეთანხმება. რაც შეეხება 2018 წლის 20 მარტის
ბრძანებას, მოპასუხე განმარტავს, რომ მართალია კლინიკის დირექტორის მიერ
ხელმოწერილი იქნა აღნიშნული ბრძანება და იგი გაეცნო მხარეს, მაგრამ
ბრძანება იყო პროექტი და აღნიშნული ბრძანება რ-----ეს კანონით
დადგენილი წესით არ ჩაბარებია.

ამდენად დადგენილია, რომ მხარეები ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებებს იძლევიან. სასამართლო გაიზიარებს მხოლოდ იმ პირის არგუმენტებს, რომელიც მტკიცებულებების ფონზე დაატკიცებს ფაქტის არსებობას. სასამართლო განმარტავს, რომ გარკვეული ფაქტების არსებობა უნდა დგინდებოდეს მტკიცებულებათა ანალიზით. არცერთ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. მტკიცებულებებს უნდა მიეცეს სათანადო შეფასება და შინაგანი რწმენის საფუძველზე მიენიჭოს დადგენილი ფაქტების სტატუსი. როგორც ერთი, ისე მეორე მხარე, საკუთარ პოზიციას აგებს საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე, რომელთა შეფასებამდე სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, რომელი მხარის მტკიცების საგანში შედის სარჩელში და შესაგებელში აღნიშნული მატერიალურ-სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებები, რომელი მხარის ვალდებულებაა დაამტკიცოს სადავო ფაქტები ანუ ვისკენაა მტკიცების ტვირთი. აღნიშნული საკითხი რეგულირდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსისა და იმ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე, რომლებიც კონკრეტულ სადავო სამართალურთიერთობას არეგულირებენ.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებები თუ ნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვითმხარეთა (მესამეპირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობით თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დამკვიდრებული მტკიცების ზოგადი წესიდან განსხვავებით, რომლის თანახმად თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მტკიცების ტვირთი „შებრუნებულია“ და მიმართულია მოპასუხე - დამსაქმებლისკენ. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, შესაბამისად, თუ ყოფილი დასაქმებული მიუთითებს იმის შესახებ, რომ იგი უკანონოდ გაანთავისუფლეს, ამ ფაქტის გაქარწყლება დამსაქმებლის ვალდებულებაა. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება,

რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სხვა განჩინებებშიც (2015 წლის 18 მარტი საქმე №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 23 მარტი საქმე №ას-122- 114-2015).

ზ/აღნიშულიდან გამომდინარე სასამართლომ შეაფასა რა ერთობლიობაში წარმოდგენილი მტკიცებულებები, დადგენილად მიიჩნია, რომ რ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2018 წლის 20 მარტის ბრძანების საფუძველზე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- შრომითი ხელშეკრულება.
- ამონაწერი რ-----ის პირადი ანგარიშიდან.
- შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ის“ დირექტორის 20.03.2018წ ბრძანება.
- შპს „აჭარის ა.რ. ონკოლოგიური ცენტრის“ უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის განცხადება. 21.03.2018წ.
- შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ის“ ეთიკის კომისიის რეკომენდაცია. 21.03.2018წ.
- შპს „რესპუბლიკური კლინიკური ფსიქონევროლოგიური საავადმყოფოს“ ცნობა. 22.03.2018წ.
- მხარეთა შეთანხმება. 01.04.2018წ.

3.2.6. სასამართლო საქმეში წარმოდგენილი საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს უფროსის 2018 წლის 14 მაისის N02-829/ო ბრძანების საფუძველზე იზიარებს მოპასუხის წარმომადგენლის მტკიცებას იმის თაობაზე, რომ 2018 წლის 15 მაისიდან შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ი“ აღარ ფლობს არავითარ სამედიცინო საქმიანობის ლიცენზიას და აღარ ეწევა სამედიცინო საქმიანობას, შეწყვეტილია ყველა იმ თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობა, რომლებიც სამედიცინო მიმართულებით მუშაობდნენ და შესაბამისად აღარ არსებობს ექიმ-ქირურგის საშტატო ერთეული, სადაც მუშაობდა მოსარჩელე რ-----ე მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს უფროსის 2018 წლის 14 მაისის N02-829/ო ბრძანება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ მოისმინა მხარეთა ახსნა—განმარტებანი, გაანალიზა საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებანი მიაჩნია, რომ რ-----ის სასარჩელო განცხადება უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ის“ დირექტორის მ-----ს მიერ 2018 წლის 20 მარტის ბრძანება რ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე; შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ს“ რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კონპენსაციის გადახდა 2000 ლარის ოდენობით; რ-----ის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის, მორალური ზიანის ანაზღაურების და პროფესიული რეპუტაციის შემლახავი ინფორმაციის საჯაროდ უარყოფის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონის - კონსტიტუციის მე-17, 42-ე, 30-ე მუხლები; შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-18, 54-ე, 115-ე, 394-ე, 412-ე, 413-ე მუხლები, საერთაშორისო ნორმები - ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლი (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით); ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 1982 წლის N158 კონვენცია; ასევე სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე და 105-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების

დასაცავად.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განახორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი);

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით,

აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ან/და დამსაქმებლის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რეატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით

დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას;

განსახილველ შემთხვევაში, აღძრული სარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს რ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გადამეტებას.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ რ-----ე მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობდა 2017 წლის 09 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ექიმ ქირურგის პოზიციაზე. შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ის“ დირექტორის მ-----ს 2018 წლის 20 მარტის ბრძანებით კი მასთან 2018 წლის 23 მარტიდან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

შესაბამისად, შეფასებას ექვემდებარება მოსარჩელის მხრიდან შრომის ხელშეკრულების და გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული ქმედების შეფასების, ასევე, დადგენილ გარემოებათა საფუძველზე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა

ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსკ-ის კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებული ნორმების შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავიანთ სამართლებრივ მოთხოვნებს აფუძნებენ მათ მიერვე მითითებულ კონკრეტულ გარემოებებზე. საქართველოს სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი უნდა განაწილდეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

იმავდროულად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი - "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი. ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. მით უმეტეს, რომ შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც ერთურთის მიმართ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც

დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის ცვლილებაზე ან მითუმეტეს საერთოდ შეწყვეტასა და დასრულებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს, მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია, როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს. აღნიშნული ნორმის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

პრაქტიკაში, აღნიშნული ნორმა, უმეტესწილად დამსაქმებლის უფლების გამოყენებით გამოიხატება - კერძოდ, დამსაქმებელი დასაქმებულთან წყვეტს შრომით ხელშეკრულებას დასაქმებულის მიერ შრომითი პირობების დარღვევის გამო. ამიტომ, ამ საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად უკავშირდება დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა, მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის ძალიან დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“

პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

„რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს – კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“.

„შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“. აღნიშნული კონვენციის სრული სათაურია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია“. შესაბამისად, იგი ძირითადად დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებისმიერი შემთხვევის დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალური დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი: არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლობიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი).

სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლობიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის "ა" ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე

საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს, რაც განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ დადგენილი ვერ იქნა.

ვინაიდან მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი და ის ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი ზომის გამოყენება საჭიროებს დამსაქმებლის მხრიდან დასაბუთებას და ასევე გამოყენებული უნდა იქნეს კანონმდებლობით დადგენილი წესისა და შინაგანაწესის შესაბამისად. შინაგანაწესისა და კანონმდებლობის დაცვა ევალება არა მხოლოდ დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელსაც, წინააღმდეგ შემთხვევაში ნებისმიერი მისი გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში იქნება შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორობის უფლებიანობას. შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცულ უნდა იქნეს როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებანი და თავისუფლებანი, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დაუსაბუთებლობის შემთხვევაში.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დაუსაბუთებლობით, მოპასუხის მიერ დარღვეული იქნა დასაქმებულის უფლება, დაირღვა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი.

სასამართლო, მოცემულ საქმეზე დადგენილად მიჩნეული ფაქტობრივი

გარემოებების საფუძველზე, აფასებს რა, რ-----ის მხრიდან, ზემოთ მითითებული ნორმებით ხელშეკრულებით დადგენილი მოვალეობების დარღვევის რეალობასა და ხარისხს, მიიჩნევს, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება სადაო ბრძანების მიღებამდე მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულებათა ისეთი ხარისხით დარღვევის შემთხვევა, რაც შეიძლებოდა დაკვალიფიცირებულიყო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის კონტექსტში „უხეშ დარღვევად“. მოპასუხის მიერ დასაბუთებული ვერ იქნა სხვა ობიექტური გარემოების არსებობაც, რაც გაამართლებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. მოპასუხის მიერ ჯერ მიღებული იქნა მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება და მერე დაიწყო რ-----ის მიერ ჩადენილი ქმედების შესწავლა ეთიკის კომისიის სხდომაზე.

სასამართლო, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანი იყო დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძველად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეშ დარღვევა“. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა იყოს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იყოს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან

დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. (იხ. სუს 10.06.2015წ.-ის გადაწყვეტილება Nას-415-395-2015; სუს 27.04.2015წ.-ს გადაწყვეტილება Nას -164-154-2015).

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

მოცემულ შემთხვევაში საქმის გამოკვლევის შედეგად დადგინდა, რომ მოპასუხემ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხის გადაწყვეტისას სრულყოფილად არ გამოიკვლია და არ დაადგინა ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად აუცილებელი გარემოებები, რის გამოც სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობები.

მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კიდევ ერთი საფუძველი ბრძანების მიხედვით არის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ხელშეკრულების შეწყვეტის ამ ზოგად პრინციპში შეიძლება მოიაზრობოდეს ყველა სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც არაა მოცემული 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის სხვა ქვეპუნქტებში და თავისი არსით ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი და ობიექტურად გამართლებული გარემოებაა, არ ეწინააღმდეგება მხარეთა შორის უფლება-მოვალეობების მართლზომიერად და კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს შეფასების საგანი უნდა იყოს, სხვა გარემოებები, გარდა უკვე აღნიშნულისა, რაც გახდა მოსარჩელეთა

განთავისუფლების საფუძველი. აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად ბრძანებაში მითითებისა, მოპასუხეს არც შესაგებელში და არც სასამართლო განხილვისას რაიმე სხვა გარემოების შესახებ არ მიუთითებია. ამდენად, სასამართლო თვლის, რომ მითითებული საფუძველითაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არამართლზომიერია.

სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონით გაწერილი პროცედურების შედეგია და ამ გადაწყვეტილების მიღებისას დამსაქმებელი უნდა ხელმძღვანელობდეს მხოლოდ კანონიერების, სამართლიანობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპით. შესაბამისად სასამართლო თვლის, რომ რ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა და სადაო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.5. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა აღიარებს უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის უფლებრივი რესტიტუციის ვალდებულებას (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. ავტორთა ჯგუფი. 2018წ.). 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. აღნიშნული მუხლის მოქმედება იწყება მაშინ, როდესაც სასამართლო გადაწყვეტილებით დადასტურდება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობა. მუხლის მიზანია უკანონოდ განთავისუფლებულის აღდგენა საკუთარ უფლებებში. ნორმა იძლევა უფლებრივი რესტიტუციის სამ თანმიმდევრულ ვარიანტს, რომლის თითოეული საფეხურის გამორიცხვა, იწვევს მომდევნო საფეხურზე გადასვლას.

ოდნავ განსხვავებულ ინტერპრეტაციას იძლევა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N158-ე კონვენციის (საქართველო აღნიშნული ხელშეკრულების ხელმომწერი მხარე არ არის) მე-10 მუხლი უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში, უპირატესობას დასაქმებულის აღდგენის შესაძლებლობას ენიჭებს, ხოლო აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, განიხილავს უფლების აღდგენის სხვა ისეთი მექანიზმებს როგორიცაა, უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის ადეკვატური კომპენსირება ან მისთვის სხვა შესაფერისი დახმარების მიცემა. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო არ არის აღნიშნული კონვენციის ხელმომწერი მხარე, 38-ე მუხლის ნორმატიული შინაარსის განმარტებისას, მნიშვნელოვანია საკითხის განხილვა საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის თვალსაზრისით.

მოცემულ შემთხვევაში შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, პირველ რიგში განხილული უნდა იქნეს უკანონოდ განთავისუფლებული პირის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა.

დადგენილია ფაქტობრივი გარემოება, რომ განთავისუფლების მომენტისათვის რ-----ე დასაქმებული იყო შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ში“ ექიმ-ქირურგის პოზიციაზე. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს უფროსის 2018 წლის 14 მაისის N02-829/ო ბრძანების საფუძველზე სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2018 წლის 15 მაისიდან შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ი“ აღარ ფლობს არავითარ სამედიცინო საქმიანობის ლიცენზიას და შესაბამისად აღარ არსებობს ექიმ-ქირურგის საშტატო ერთეული, სადაც მუშაობდა მოსარჩელე რ-----ე მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე.

როგორც აღინიშნა, საქართველოს კანონმდებლობა განიხილავს აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში უკანონოდ განთავისუფლებულის ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის საკითხს, თუმცა სასამართლოს მიაჩნია, რომ ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა უნდა მომდინარეობდეს დამსაქმებლის ორგანიზაციული და სტრუქტურული მოწყობიდან, გათვალისწინებული უნდა იქნეს მოპასუხე ორგანიზაციის სპეციფიკა და შესაძლებლობა კვლავ დაასაქმოს, სხვა ტოლფას სამუშაოზე განთავისუფლებული თანამშრომელი. სასამართლო კვლევის საგანი უნდა იყო შესაძლებელია თუ არა არსებობდეს ტოლფასი სამუშაო ან პოზიცია, რომელზედაც, ყოფილი დასაქმებული კვალიფიკაციის, ცოდნისა და უნარის ფარგლებში იმუშავებდა. სასამართლო აღნიშნავს, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა იყოს აღსრულებადი და ყოველგვარი ბუნდოვანება, რომელიც მისი აღსრულების პროცესს შეიძლება სდევდეს თან, ხელს უშლის და აფერხებს მართლმსაჯულების განხორციელებას. ანალოგიურ მდგომარეობაში აღმოჩნდება გადაწყვეტილება ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის შესახებ, თუ ბუნდოვანი იქნება კონკრეტული პოზიცია ან თანამდებობა, რომელიც ტოლფას სამუშაოდ უნდა იქნეს განხილული. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო ასევე იზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ არც ტოლფასი სამუშაო, სადაც შესაძლებელია დასაქმდეს თავისი პროფესიის და კვალიფიკაციის მიხედვით რ-----ე მოპასუხე ორგანიზაციაში ამჟამად არ არსებობს. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ უფლებრივი რესტიტუციის სახით, შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ს“ მოსარჩელე რ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია, სასამართლოს მიერ დადგენილი ოდენობით.

მოქმედი კანონმდებლობით კომპენსაციის რაოდენობის დადგენა სასამართლოს დისკრეციის სფეროა და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იგი დგინდება საქმეში

არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. კომპენსაციის ოდენობის ნორმატიული განუსაზღვრელობის პირობებში, სასამართლო ვალდებულია დაადგინოს სამართლიანი, მაგრამ ამავე დროს გონივრული კომპენსაციის ოდენობა. იგი ერთის მხრივ უნდა ემსახუროდეს უკანონოდ განთავისუფლებული მუშაკის რესტიტუციის მიზნებს, ხოლო მეორეს მხრივ, შეუსაბამოდ მძიმე ტვირთად არ უნდა დააწვეს დამსაქმებელს. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის სამართლებრივი არსისა და ოდენობის შესახებ უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაციამ შეძლებისდგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში (სუსგ № ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.).

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ რ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2018 წლის 23 მარტიდან, ასევე დადგენილია, რომ რ-----ეს მიეცა ორი თვის კომპენსაცია, ხოლო მოპასუხე ორგანიზაციაში ის საშტატო ერთეული, რა პოზიციაზეც მუშაობდა გათავისუფლებამდე რ-----ე (ექიმი ქირურგი), ფაქტობრვად აღარ არსებობს 2018 წლის 15 მაისიდან. ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ კომპენსაციის სახით რ-----ის სასარგებლოდ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 2000 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე). რაც სასამართლოს აზრით გონივრული, პროპორციული და სამართლიანი რესტიტუცია იქნება.

6.6. სასამართლო დაუსაბუთებლად მიიჩნევს რ-----ის მოთხოვნას იმ ნაწილში, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე მოითხოვს მოპასუხეზე მორალური ზიანის სახით 10 000 ლარის დაკისრებას და პროფესიული რეპუტაციის შემლახავი ინფორმაციის და ცნობების საჯაროდ უარყოფას.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394 მუხლის დანაწესზე, რომლის თანახმად მხარემ მხოლოდ მაშინ შეიძლება მოითხოვოს ზიანის ანაზღაურება, თუ დარღვეული იქნა მოვალის მიერ რაიმე ვალდებულება. ამავე კოდექსის 412-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს. ამასთან ამავე კოდექსის 413-ე მუხლი იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურება შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე მორალური ზიანის ანაზღაურებას და პროფესიული რეპუტაციის შემლახავი ინფორმაციის უარყოფას მოითხოვს იმ

საფუძვლით, რომ ვინაიდან მოპასუხემ იგი გაათავისუფლა სამუშაოდან, ამით მან განიცადა მძიმე ნერვული სტრესი, ფაქტობრივად დარჩა უმუშევარი. ასევე ვინაიდან ის გამოაცხადეს ე.წ. „გიჟად“, ხოლო ამ პროცესს თვალყურს ადევნებდა მთელი კოლექტივი, ამით შეილახა მისი პროფესიული რეპუტაცია.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის მე-17(1) მუხლით დეკლარირებულია ადამიანის პატივისა და ღირსების დაცვა, ხოლო საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-18 მუხლი ადგენს პატივისა და ღირსების დაცვის ფორმებს, რომლის მე-2 ნაწილის თანახმად პირს უფლება აქვს, სასამართლოს მეშვეობით, კანონით დადგენილი წესით დაიცვას საკუთარი პატივი, ღირსება, პირადი ცხოვრების საიდუმლოება, პირადი ხელშეუხებლობა ან საქმიან რეპუტაცია შელახვისაგან.

სამოქალაქო კოდექსის მე-18 მუხლის სწორი კვალიფიკაციისათვის საჭიროა, განმარტებულ იქნეს პირის პატივისა და ღირსების სამართლებრივი დაცვის დეფინიცია. პიროვნების პატივის ქვეშ იგულისხმება პიროვნების მორალური თუ სხვა თვისებების საზოგადოებრივი შეფასება. პატივი პიროვნების ობიექტური საზოგადოებრივი შეფასებაა, რომელიც განსაზღვრავს საზოგადოების დამოკიდებულებას პიროვნების მიმართ. ღირსების ქვეშ იგულისხმება პიროვნების მიერ საკუთარი მორალური თუ სხვა თვისებების, საკუთარი საზოგადოებრივი მნიშვნელობის შეფასება. პატივისა და ღირსების შელახვად იგულისხმება ფიზიკური ან იურიდიული პირის შესახებ ისეთი ცნობების გავრცელება, რომლებიც შეიცავენ მტკიცებას პირის მიერ კანონის ან მორალის ნორმების დარღვევის, უღირსი საქციელის ჩადენის შესახებ. საქმიანი რეპუტაციის ქვეშ კი იგულისხმება საზოგადოების მიერ პირის პროფესიული თუ სხვა საქმიანი თვისებების შეფასება, ხოლო მის შელახვას პირის აღნიშნული თვისებების დისკრედიტაცია წარმოადგენს. პირის საქმიანი რეპუტაცია არის საქმიანი ბრუნვის სფეროში კონკრეტული პირის საქმიანი თვისებების, უნარების შესახებ შექმნილი აზრი. ასეთი აზრი საზოგადოებაში, სოციალურ გარემოში ყალიბდება, რამაც შესაძლებელია განაპირობოს როგორც მისი სამომავლო წარმატება, ისე წარუმატებლობა. ამდენად, ფიზიკური პირის საქმიან რეპუტაციაში შესაძლებელია მისი პატივი და ღირსება მოიაზრებოდეს, ვინაიდან, საქმიანი რეპუტაცია გათანაბრებულია კონკრეტული პროფესიის მქონე პირის ავტორიტეტთან.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოპასუხეს წარმოადგენს იურიდიული პირი, შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ი“, მის მიერ განხორციელებული ქმედებას კი წარმოადგენს მოსარჩელის სამუშაოდან გაათავისუფლება, რაც არ შეიძლება ჩაითვალოს არც პატივისა და ღირსების და არც საქმიანი რეპუტაციის საჯაროდ შელახვად.

ყოველივე ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ

მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხეზე მორალური ზიანის ანაზღაურების სახით თანხის დაკისრების და საჯაროდ პროფესიული რეპუტაციის შემლახავი ცნობების უარყოფის ნაწილში არის დაუსაბუთებელი, რის გამოც ამ ნაწილში მოსარჩელეს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარი უნდა ეთქვას.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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.

სამოქალაქო საპროცესო 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. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან;

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ სარჩელის აღძვრისათვის სასარჩელო მოთხოვნებაზე ბრძანების ბათილად ცნობასა და სამუშაოზე აღდგენასთან დაკავშირებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი, ხოლო მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში

გადახდილია 300 ლარი.

ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის, სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების და დავის საგნის ღირებულების გათვალისწინებით მოპასუხე შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ს“ უნდა დაეკისროს რ-----ის სასარგებლოდ 100 ლარის გადახდა მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ, ხოლო მოსარჩელეს მის მიერ წინასწარ გადახდილი 300 ლარი ჩათვალოს ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 243-244-ე, 248-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. რ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
 - 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ის“ დირექტორის მ-----ს მიერ 2018 წლის 20 მარტს მიღებული ბრძანება რ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე.
 - 1.2. შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ს“ რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კონპენსაციის გადახდა 2000 ლარის ოდენობით“ (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).
 - 1.3. რ-----ის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის, მორალური ზიანის ანაზღაურების და პროფესიული რეპუტაციის შემლახავი ინფორმაციის საჯაროდ უარყოფის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.
2. შპს „აჭარის ა.რ. ო-----ს“ რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 ლარის გადახდა მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. ქუთაისი ნიუ-პორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეზე ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
4. 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

5. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ხათუნა ბოლქვაძე