



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

03.12.2018 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე შ----- რ-----,
წარმომადგენელი ა-----, თ----- კ-----,
მოპასუხე შპს ბ----- კ-----,
წარმომადგენელი ა-----, მ----- გ-----,

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ბ----- კ-----ის 10.04.2018 წლის #100418/01 ბრძანება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. შ----- რ----- აღდგენილ იქნეს შპს ბ----- კ-----ის საწყობის მიმღები თანამშრომლის პოზიციაზე.

1.3. შპს ბ----- კ-----ს შ----- რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს დასაბეგრი 1125 ლარის (დაბეგრილი 900 ლარი) ყოველთვიური ხელფასის გადახდა 2018 წლის 05 აპრილიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნას და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 01.10.2017 წელს მხარეებს შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება 1 წლის ვადით, 31.10.2018 წლამდე, რომლის მიხედვითაც მოსარჩელე დასაქმებული იყო შპს ბ----- კ-----ში საწყობის სუპერვაიზერის პოზიციაზე. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 700 ლარს გადასახადების ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

01.10.2017 წლის შრომითი ხელშეკრულება ს.ფ. 26-31.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 02.01.2018 წელს შპს ბ----- კ-----ის დირექტორის ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე შ----- რ----- გადაყვანილ იქნა კორპორატიული გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე 31.10.2018 წლამდე. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 600 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

02.01.2018 წლის N20118/84 ბრძანება ს. ფ. 41;

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. 12.03.2018 წლის მოპასუხე შპს ბ----- კ-----ის დირექტორის ბრძანებით კორპორატიული გაყიდვების მენეჯერი შ----- რ----- გადაყვანილ იქნა საწყობში მიმღები პუნქტის თანამშრომლად, რის საფუძველზეც მას გაეზარდა ანაზღაურება 300 ლარით და მისი ხელზე ასაღები ხელფასი (დაბეგრილი) განისაზღვრა 900 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

12.03.2018 წლის N120318/01 ბრძანება ს. ფ. 42;

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. მოსარჩელესთან მოპასუხის დირექტორის 10.04.2018 წლის ბრძანებით შეწყდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა 05.04.2018 წლიდან. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად ბრძანებაში მითითებულია შემდეგი: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. კერძოდ, დასაქმებულმა უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესის მე-9 მუხლის 9.4. პუნქტის „ა“ და „ზ“

ქვეპუნქტები, რომელიც გამოიხატა სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვნად შეუსრულებლობასა და კომპანიისთვის შეგნებულად მატერიალური ზიანის მიყენებაში. კერძოდ, დასაქმებულის მხრიდან ადგილი ჰქონდა საწყობში არსებული საქონლის არასწორ კოდირებასა და სავაჭრო სივრცეში პროდუქციის განსათავსებლად, საქონლის უნებართვოდ გაცემას, რამაც გამოიწვია ნაშთების არევა. აღნიშნულის საფუძველზე კომპანიას მიადგა ფინანსური ზარალი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შინაგანაწესის მე-9 მუხლის 9.3 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტისა და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად განისაზღვრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

მოპასუხის მოსარჩელისადმი გაგზავნილ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის 20.04.2018 წლით დათარიღებულ დასაბუთებაში მითითებულია შემდეგი: მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომის დისციპლინის უხეშ დარღვევას, რაც გახდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. მოსარჩელის უფლებამოსილება მოპასუხე კომპანიაში შემოიფარგლებოდა საწყობში საქონლის მიღებით, კერძოდ საწყობის თანამშრომლის მიღების გუნდის თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, მოსარჩელის ვალდებულებაში შედიოდა საქონლის მიღება, საქონლის მითვლა და აღწერა, მიღებული საქონლის რაოდენობრივი დადასტურება პროგრამულად და საწყობის ნაშთების აყვანა, დანკლისის, ზედმეტობის ან/და დაზიანების შემთხვევაში შესაბამისი აქტის შევსება და გადაგზავნა შესაბამის პირებთან. როგორც კომპანიაში ჩატარებული მოკვლევებიდან და მოსარჩელის წერილობითი ახსნა-განმარტებიდან ირკვევა 04.04.2018 წელს 4-5 საათზე შუალედში, მას შემდეგ რაც მოსარჩელემ დაითვალა პროდუქცია, ლატუნის სარქველები და აღმოაჩინა, რომ 20 ცალის მაგივრად საწყობში იყო 30 ცალი, იმის ნაცვლად რომ შეედგინა შესაბამისი აქტი, აეტანა ადმინისტრაციაში და მეტობა ჩაებარებინა პასუხისმგებელი პირისათვის, მოსარჩელემ ყოველგვარი ნებართვის გარეშე საწყობიდან გამოიტანა 10 ცალი ლატუნის სარქველი და უსაბუთოდ გადასცა სარეალიზაციო ადგილზე განთავსების მიზნით, აღნიშნული ქმედებით მოსარჩელე გასცდა მის უფლებამოსილების ფარგლებს, რითაც დაარღვია საწყობიდან პროდუქციის გაცემის ინსტრუქცია და პროდუქცია თვითნებურად გადასცა სარეალიზაციოდ, ისე რომ საწყობიდან გაცემის ჯგუფი არ ჩააყენა საქმის ყურში და აღნიშნულის შესახებ მათთვის ცნობილი გახდა მხოლოდ კომპანიაში ჩატარებული მოკვლევის საფუძველზე. საწყობიდან მოსარჩელის მიერ პროდუქციის თვითნებურმა გატანამ გამოიწვია როგორც ნაშთების აღრევა, ვინაიდან 5 აპრილს აღმოჩნდა, რომ საწყობში 20 ცალი ლატუნის სარქველის ნაცვლად უკვე 10 ცალი ჰქონდა (სხვაობა არასწორი გადათვლის ახსნა მოსარჩელემ), ხოლო სარეალიზაციო ადგილას უკვე მეტობა ფიქსირდებოდა. ასევე მოსარჩელის მიერ უნებართვოდ გატანილი პროდუქციის

რეალიზაცია არასწორი კოდების საფუძველზე განხორციელდა დაბალ ფასად, რამაც კომპანიას მიაყენა ფინანსური ზიანი. მოპასუხის წერილში აღნიშნული განმარტებით შრომის შინაგანაწესის 9.4 პუნქტის "ა" ქვეპუნქტით თანამშრომლის მიერ შრომითი დისციპლინის უხეშ დარღვევად ითვლება სამსახურეობრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება, ხოლო ამავე პუნქტის "ბ" ქვეპუნქტით ასევე კომპანიისათვის შეგნებულად მატერიალურ/ქონებრივი ზიანის მიყენება. როგორც წერილშია აღნიშნული მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ქონდა უფლებამოსილების გადამეტებას, ისე რომ ამის საჭიროება არ არსებობდა, ასევე მოსარჩელემ უგულვლყო ყოველგვარი წინდახედულობის ნორმები, დაარღვია სუბორდინაციის პრინციპი და საფრთხე შეუქმნა კომპანიის ნორმალურ ფუნქციონირებას, რაც გამოიხატა სხვა თანამშრომლების (საწყობის გაცემის ჯგუფის) საქმიანი პროცესის ხელშეშლისა და კომპანიისათვის ფინანსური ზარალის მიყენებაში, რაც შრომითი შინაგანაწესის უხეში დართვევაა, რაც სამსახურიდან მოსარჩელის გათვისუფლების საფუძველია. წერილშივე მითითებულია, რომ მოსარჩელის მხრიდან 04.04.2018 წლის შემთხვევა არ ყოფილა შრომითი დისციპლინის დარღვევის პირველი შემთხვევა, ვინაიდან შრომის შინაგანაწესის დარღვევის გამო ორჯერ უკვე ქონდა მიღებული გაფრთხილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

10.04.2018 წლის N100418/01 ბრძანება ს. ფ. 43;

მოპასუხის წერილი ს.ფ. 44-45;

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. მოპასუხის შრომის შინაგანაწესის 9-ე პუნქტი ითვალისწინებს თანამშრომელთა პასუხისმგებლობის ზომებს შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის. 9.1 პუნქტით შრომითი ურთიერთობისას თანამშრომლის მიერ კომპანიისადმი მიყენებული ზიანი ექვემდებარება მისგან სრულ ანაზღაურებას. 9.2. პუნქტით თანამშრომელი იღებს სრულ მატერიალურ პასუხისმგებლობას სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას მისთვის გადაცემულ კომპანიის კუთვნილ ქონებაზე. 9.3 პუნქტში ჩამოთვლილია დისციპლინარული სახდელის სახეები: სიტყვიერი გაფრთხილება; შენიშვნა; საყვედური; სასტიკი საყვედური; შრომის ანაზღაურების ოდენობის შემცირება; ხელფასის დაკავება; თანამდებობრივი დაქვეითება; შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა; ამავე შინაგანაწესის 9.4 პუნქტით შრომის დისციპლინის უხეშ დარღვევად ჩაითვლება: ა) სამსახურეობრივ-მოვალეობათა შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება; ბ) კომპანიისათვის შეგნებულად ან დაუდევრობით მატერიალურ/ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების შექმნა;

საწყობის თანამშრომლის "მიღების გუნდის" თანამდებობრივი ინსტრუქციის მეორე განყოფილების 2.1 პუნქტით საწყობის თანამშრომლის მიღების გუნდის თანამდებობრივი მოვალეობებია: საქონლის მიღება; საქონლის მითვლა და აღწერა; მიღებული საქონლის რაოდენობრივი დადასტურება პროგრამულად და საწყობის ნაშთში აყვანა; დანაკლისის, ზედმეტობის ან/და დაზიანების შემთხვევებში შესაბამისი აქტის შევსება და გადაგზავნა შესაბამის პირებთან; 3.1 პუნქტით კი მუდმივი კონტროლი ნაშთზე, ნულოვან ნაშთზე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შინაგანაწესის ასლი ს.ფ. 46-57;

საწყობის თანამშრომლის ინსტრუქციის ასლი ს. ფ. 87.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. მოსარჩელე შ---- რ-----ის მიერ კომპანიის შინაგანაწესის დარღვევისათვის კერძოდ მის მიერ განხორციელდა სამუშაო გრაფიკის დარღვევა, სამუშაო საათებში ფილმის ყურება. მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახდელები 14.01.2018 წელს სასტიკი საყვედური, 30.01.2018 წელს საყვედური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

გაფრთხილებები, ს. ფ. 83. 85;

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.7. მოსარჩელის მიერ მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით 05.04.2018 წლის წერილობით ახსნა-განმარტებაში მითითებულია შემდეგი: ამა წლის 4 აპრილს 4-5 საათის პერიოდში, გ----- ო-----მა სთხოვა კოდის გადამოწმება თუ რა პროდუქციაზე იყო დაკრული, ეს იყო ლატუნის სარქველი. გადაამოწმა და ნახა ერთი ცალის მაგალითზე, შემდეგ უთხრა რომ აკლდა, იგი ავიდა რაოდენობის გადასამოწმებლად, დაითვა 30 ცალი, ნაშთი ნახა 20 ცალი ეწერა მაღაზიის საწყობს. ჩამოიტანა და გაატანა დარბაზში უსაბუთოდ, რადგან ჩათავლა, რომ მათ აკლდათ და მას ზედმეტობა ქონდა საწყობში. 5 აპრილს გადაითვა და საწყობში იყო 10 ცალით ნაკლები, ანუ არასწორად დაითვა და გაატანა ეს პროდუქცია, დღეს ზედმეტობაა დარბაზში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მოსარჩელის ახსნა-განმარტება, ს. ფ. 86;

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელის ქმედების შედეგად კომპანიას მატერიალური ზიანი არ მიდგომია და ზიანის საფრთხის წინაშე არ დამდგარა

მოპასუხის განმარტებით, 05.04.2018 წელს მოპასუხის პირველ სართულზე არსებულ სალაროში N102 აღმოჩნდა თანხის ოდენობის სხვაობა. მოლარის მიერ გაყიდული საქონელი სხვა შტრიხკოდებს შეიცავდა, რის გამოც დაფიქსირდა თანხაში სხვაობა. მოსარჩელემ ვალდებულების დარღვევა დაადასტურა წერილობით, რასაც მოჰყვა საქონლის დაბალ ფასად რეალიზაცია და მოპასუხისათვის მატერიალური ზიანის მიყენება.

მოპასუხე სასამართლო სხდომაზე გაკეთებული ახსნა-განმარტებით არ ეთანხმება მოპასუხისათვის მატერიალური ზიანის მიყენების მოსასუხის მიერ მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებას და განმარტავს, რომ 10 ცალი ლატუნის სარქველი მას კომპანიის ტერიტორიის გარეთ არ გაუტანია მან აღნიშნული პროდუქცია გადასცა კონსულტანტს საიდანაც ხდებოდა საქონლის რეალიზაცია, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია იმის დამდასტურებელი წერილობითი მტკიცებულება, რომ კოდი არასწორად იყო დაკრული, მოხდა მის მიერ გადაცემული ლატუნის სარქველების რეალიზაცია და რეალიზაცია დაბალ ფასად განხორცილდა ასევე მოსარჩელე ვერ უთითებს თუ რამდენი ლატუნუს სარქველი გაიყიდა და ფასთა სხვაობა რამდენი შეადგინა.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102.1. მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105.2 მუხლის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების

ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხემ საკუთარი ახსნა - განმარტების გადაკერ წარმოადგინა მის მიერ მითითებული და მოსარჩელის მიერ შედაკებული ფაქტობრივი გარემოების დამდასტურებელი მტკიცებულებები მოსარჩელის ქმედების შედეგად მოპასუხისათვის მატერიალური ზიანის მიყენების ან ასეთი ზიანის საფრთხის წინაშე დაყენების შესახებ და ეს გარემოება გასაჩივრებული ადმინისტრაციული სახდელის დადებამდე მოსარჩელისათვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევის გზით არ გამოუკვლევიან შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ გაართვა თავი ზემოაღნიშნული მის მიერ მითითებული ფაქტობრივ გარემოებას მტკიცებას თავის რის გამოც სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის 04.04.2018 წლის ქმედებით მოპასუხეს არ მიაღმა მატერიალური ზიანი და იგი არ დადგა მატერიალური ზიანის საფრთხის წინაშე, ვინაიდან ასეთის რეალურად არსებობის შემთხვევაში მოპასუხის მიერ მოხდებოდა მოსარჩელის დათხოვნის შედგომ მოსარჩელის ანგარიშზე საბოლოო ანგარიშსწორების თანხიდან ზარალის გამოქვითვა.

3.2.2. მოსარჩელის მიერ 04.04.2018 წელს ჩადენილი გადაცდომა არ წარმოადგენს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების "უხეშ" დარღვევას, რის გამოც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა იქნეს მიჩნეული უკანონოდ.

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს,

შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. 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, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება 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 მართლობიერად.

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 მართლობიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებულ შრომის ურთიერთობას აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი, რომლის მიზანია დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად სამართლებრივი გარანტიების შემოღება, დამსაქმებელსა და დასაქმებულის ინტერესების დაბალანსება, კანონის ერთგვაროვნად ჩამოყალიბება, სოციალური სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების ასახვა შრომის კანონმდებლობაში, დასაქმებულის დაცვა დისკრიმინაციისგან, დამსაქმებლისა და დასაქმებულისთვის ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა რაც, საბოლოოდ, სასიკეთოდ იმოქმედებს როგორც მათ ინტერესებზე, ასევე ქვეყნის

სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაზე.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე შ----- რ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა მოსარჩელის მიერ მასზე ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულების უხეშ დარღვევად დაკვალიფიცირება.

მხარეთა მიერ უდაოა, რომ მოსარჩელე შ----- რ-----ის მხრიდან, 04.04.2018 წელს ადგილი ქონდა მოპასუხის შინაგანაწესის რომელიც შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს რიგი დებულებების და თანამდებობრივი ინსტრუქციების დაუცველობას, რაც წარმოადგენს გადაცდომას, თუმცა მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომა დამსაქმებლის მხრიდან არასწორად იქნა შეფასებული უხეშ დარღვევად. სასამართლო განმარტავს, 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, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელის მოქმედებას მატერიალური ზიანი არ მოჰყოლია მოპასუხისათვის.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის მხრიდან დამსაქმებლის მიერ შინაგანაწესით დადგენილი ვალდებულებების შეუსრულებლობა ან/და არაჯეროვნად შესრულება წარმოადგენს თუ არა ისეთ "უხეშ" დარღვევას (გადაცდომას) რაც დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შესაწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს პირველ რიგში აფასებს დამსაქმებელი, რომლის შეფასებაც აისახება მის მიერ გამოვლენილ ნებაში, რის მართლზომიერებაც უნდა შეამოწმოს სასამართლომ სარჩელის განხილვისას.

სასამართლო განმარტავს, რომ გასათვალისწინებელია ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელეს ეკავა ისეთი პოზიცია, რომელიც დაკავშირებული იყო მოპასუხის მატერიალურ ფასეულობების (პროდუქციის) მიღება დამუშავებასთან და ეს პროდუქცია მრავალრიცხოვანია, რის გამოც ადამიანური ფაქტორიდან გამომდინარე რა დროსაც ყველა ადამიანი ხანდახან გადაწყვეტილების მიღებისას მიდრეკილია შეცდომების დაშვებისაკენ, შესაძლებელია პროდუქციის გადათვლისას მოსარჩელის მხრიდან მომხდარიყო რაოდენობის დაანგარიშებისას ცდომილება რასაც არ იგი უარყოფს, მიუხედავად იმისა, რომ ზედმეტობის აღმოჩენისას მან დაარღვია შინაგანაწესის და თანამდებობრივი ინსტრუქციების მოთხოვნები და დოკუმენტის გარეშე თვითნებურად სარეალიზაციო სივრცეში გასათავსებლად გადასცა საწყობიდან პროდუქცია 10 ცალი ლატუნის სარქველი, ამ ქმედებით კომპანიას არ მიდგომია არანაირი მატერიალური ზიანი და არ დამდგარა

მატერიალური ზიანის საფრთხის წინაშე, ვინაიდან ლატუნის სარქველებს არ დაუტოვებიათ მოპასუხე კომპანიის ტერიტორია, რაც შეეხება პროდუქციის არასწორ კოდირებას და მის დაბალ ფასად რეალიზაციას აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება მოპასუხე მხარემ ვერ დაადასტურა, აღნიშნულის გარდა გასათვალისწინებელია ასევე ის გარემოება, რომ ასეთი სახის დარღვევას (გადაცდომას) რაც მატერიალური ფასეულობების ასასწორ დათვლაში და სარეალიზაციო სივრცეში დოკუმენტის გარეშე გადაცემაში გამოიხატა მოსარჩელე ადრე არ შემწეულა და მის მიმართ დისწილური სახდელი ამისათვის არ გამოყენებულია შესაბამისად იგი მიჩნეულ უნდა იყოს მოსარჩელისათვის პირველ შემთხვევად, რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ სხვა დარღვევებისათვის სამსახურში დადგენილ დროს გამოუცხადებლობა და ტელევიზორის ყურება სახდელების შეფარდებას ისინი ამ შემთხვევასთან მიმართებით გადაწყვეტილების მიღებისას გათვალისწინებულ არ უნდა ყოფილიყო, ვინაიდან ისეთივე დარღვევებს არ წარმოადგენენ რისთვისაც მოსარჩელესთან შეწყდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა. ამდენად აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებათა გათვალისწინებით სასამართლოს მიერ ზედმეტად მკაცრად და მართლსაწინააღმდეგოდ უნდა იქნეს შეფასებული მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომის გამო, რასაც იგი ახსნა-განმარტებაში აღიარებს და სასამართლოს მოსაზრებით საკამარისი, სამართლიანი და პრევენციული ხასიათის იქებოდა უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინარული ღონისძიების შეფარდება მოსარჩელისათვის. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს ამავე კოდექსის 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა უბრალოდ დარღვევა, არამედ მითითებულ იქნა ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. საქმე ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

სასამართლო ზოგადად განმარტავს, რომ მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუარიალობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ასამბლეას მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ. გარდა აღნიშნულისა,

სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

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 ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს

მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის 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 აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე.

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ

ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების

შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

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). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე 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 კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული 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 მიმართა სასამართლოს.

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 მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული 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 ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის 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.).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის 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, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან. სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის ფარგლებში.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. მითითებული ნორმის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

თუ რა ჩაითვლება ვალდებულების უხეშ დარღვევად, კანონი არ

განსაზღვრავს. ქმედების შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს მისი სიმძიმის, სიხშირის, შედეგის, მისი გამომწვევი მიზეზებისა და სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით.

საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „...დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის ან/და პროფესიული ვალდებულებების არასათანადო შესრულებისათვის არ შეიძლება, პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორიც არის შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა (დადგენილი გამონაკლისების გარდა), ხოლო გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა...“ (საქ. უზე. სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-106-101-2014წ.).

მოცემულ შემთხვევაში შპს ბ----- კ-----ის შინაგანაწესის 9.1. პუნქტით განსაზღვრულ იქნა, რომ შრომითი ურთიერთობისას თანაშრომლის მიერ კომპანიისადმი მიყენებული ზიანი ექვემდებარება მისგან სრულ ანაზღაურებას. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელის ქმედებას ზიანი არ გაოუწვევია და მოპასუხეს მოსარჩელისათვის ზიანის ანაზღაურება არ მოუთხოვია. ამავე შინაგანაწესის 9.3. პუნქტით შრომითი ხელშეკრულების, მათ შორის შინაგანაწესის 1.2. პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტით განსაზღვრული ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში, თანამშრომლის მიმართ შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური ღონისძიებების შემდეგი სახეები: ა) სიტყვიერი გაფრთხილება; ბ) შენიშვნა; გ) საყვედური; დ) სასტიკი საყვედური; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობის შემცირება; ვ) ხელფასის დაკავება; ზ) თანამდებობრივი დაქვეითება; თ) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლოს განმარტავს, რომ შრომით-სამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სპეციფიური სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით მასზე ნაკისრი ვალდებულების იმგვარი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვნას და შინაგანაწესითვე გათვალისწინებული შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენების მიზანშეუწონლობას.

ამრიგად, დასაქმებულის ქმედება, ჩადენილი დარღვევა, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება იმგვარ გადაცდომად, რაც ამართლებს მის მიმართ ყველაზე მკაცრი ღონისძიების გამოყენებას - შრომის ხელშეკრულების

შეწყვეტას. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის "უხეში დარღვევის" არარსებობის პირობებში, რის გამოც მოპასუხის მიერ 10.04.2018 წელს გამოცემული ბრძანება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, როგორც მართსაწინააღმდეგო.

ზოგადად, სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობის პირობებში, სასამართლო ხელმძღვანელობს რა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით, სამსახურში აღადგენს უკანონოდ დათხოვნილ დასაქმებულს (იგივე ან ტოლფას თანამდებობაზე), ან მიაკუთვნებს მას შესაბამისი კომპენსაციას.

თუმცა რადგან დადგენილია, რომ მხარეებს შორის იყო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნებოდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობას, რომელიც გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტისათვის უკვე დასრულებულია, არ არსებობს სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მხოლოდ იძულებითი განაცდური გათავისუფლების დღიდან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდის დასრულებამდე, 2018 წლის 31 ოქტომბრის ჩათვლით. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის რეგულაციანი, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლი და ზემოთ ნახსენები "შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ" შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით.

ამასთან გადაწყვეტილების 3.1.3. პუნქტით დადგენილია, რომ მოპასუხის დირექტორის ბრძანებით მოსარჩელეს ჯერ ეკავა საწყობის სუპერვაიზერის პოზიცია, შემდეგ ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში გადაყვანილ იქნა კორპორატიული გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე, ხოლო მოგვიანებით გადაყვანილ იქნა საწყობში მიმღები პუნქტის თანამშრომლად მხარეთა შორის დადებულ ხელშეკრულებას ვადა ამოეწურა 31.10.2018 წელს, ასევე უდადოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის ხელფასი გათავისუფლებამდე შესადგენდა გადასახადების გარეშე 900 ლარის რაც დასაბეგრი 1125 ლარია.

შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე და მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს ხელფასი გათავისუფლების მომენტიდან 05.04.2018 წლიდან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში 31.10.2018 წლის

ჩათვლით. აღნიშნული მსჯელობის სამართლებრივ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის რეგულაციები, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408 – 411-ე მუხლები ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულებს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება.

სასამართლო აქვე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

ამასთან, იმის გათვალისწინებით გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტისათვის ხელშეკრულების მოქმედების ვადაც ამოწურულია, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას მოსარჩელე აღადგინოს სამსახურში მის მიერ დაკავებულ პოზიციაზე.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55.1 მუხლით, 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. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 236.25 ლარის ოდენობით უნდა დაეკისროს მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნებიდან გამომდინარე.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ბ----- კ-----ის 10.04.2018 წლის #100418/01 ბრძანება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელეს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე შ----- რ----- აღდგენილ იქნეს შპს ბ----- კ-----ში საწყობის მიმღების თანამშრომლის პოზიციაზე ეთქვას უარი.
3. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ მოპასუხე შპს ბ----- კ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე შ----- რ-----ის სასარგებლოდ 05.04.2018 წლიდან 31.10.2018 წლამდე პერიოდში დასაბეგრი 1125 ლარის (დაბეგრილი 900 ლარი) ყოველთვიური ხელფასის გადახდა.
4. მოპასუხე შპს ბ----- კ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე შ----- რ-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაწეული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა.
5. მოპასუხე შპს ბ----- კ----- დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 236.25 ლარის გადახდა.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

7. 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
გოგიჩაშვილი

გიორგი