

საქმე # 010210017002136405
2-3931/2017



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

16 ივლისი, 2018 წელი

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი

**ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - სალიხ შაინიძე
სხდომის მდივანი - ნათია გოგმაჩაძე**

მოსარჩელე: გი----- ფუ-----

მოპასუხე: შპს „მა----- პლ-----“

წარმომადგენელი: ბე-- თვ-----, თე---- ნი-----

დავის საგანი: სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. გი----- ფუ-----მ სარჩელი აღძრა შპს „მა----- პლ-----ს“ მიმართ და
სასარჩელო განცხადებით მოითხოვა:

- ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „მა----- პლ-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 21
სექტემბრის #01-09 ბრძანება, რომლითაც შეწყდა მხარეებს შორის
გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება;
- მოპასუხეს მის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდური ხელფასის
ანაზღაურება 5 964 ლარის ოდენობით.

**მოსარჩელე სასარჩელო მოთხოვნას ასაბუთებს შემდეგი
არგუმენტებით:**

- 2016 წლის 15 ივლისიდან 2017 წლის 30 აპრილამდე პერიოდში მუშაობდა

შპს „პლ---- მე-----ში“ სასტუმრო „ბა----- პლ----ს“ მენეჯერის პოზიციაზე.

- 2017 წლის მაისის თვიდან კომპლექსი „ბა----- პლ----“ შეისყიდა შპს „მა----- პლ----მ“. 2017 წლის 01 მაისს, მასსა და შპს „მა----- პლ----ს“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც საქმიანობა გააგრძელა სასტუმროს მენეჯერის პოზიციაზე, ხოლო ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის დეკემბრამდე.

- მხარეებს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით, შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1500 ლარით, ასევე დაუბეგრავი საოპერაციო მოგების 3%-ით. 2017 წლის სექტემბრის თვეში მას აუნაზღაურდა ფიქსირებული ხელფასის ნაწილი 21 დღეზე დაანგარიშებით, მოგების 3%-ის გარეშე, სექტემბრის თვის მოგების 3% კი შეადგენს 1814 ლარს.

- რაც შეეხება 2017 წლის ოქტომბრის თვის მოგებას, გასული წლის იგივე პერიოდის მონაცემით შეადგენდა 31100 ლარს, საიდანაც საოპერაციო მოგება იყო 15360 ლარი. 2017 წლის 15 სექტემბრის თვის მდგომარეობით არსებული წინასწარი დაჯავშნებიდან გამომდინარე, 2017 წლის ოქტომბრის თვის შემოსავალი 34203 ლარია, აჭარბებს შარშანდელს. აქედან გამომდინარე, საოპერაციო მოგება არანაკლებ 16000 ლარი იყო და მოგების 3% კი არანაკლებ 500 ლარი.

- 2017 წლის სექტემბრის თვის დასაწყისში კომპანია „ბუ-----ქო-მა“ წარმოუდგინა ინვოისი, რომლის თანახმადაც შპს „მა----- პლ----ს“ 2017 წლის 16 სექტემბრამდე უნდა გადაეხადა მომსახურების საკომისიო 8276 ლარი. აღნიშნული ინვოისი წარუდგინა ბუღალტერს. 19 სექტემბერს მას დაუკავშირდა „ბუ-----ქო-ის“ წარმომადგენელი და ცნობა, რომ თანხა გადახდილი არ იყო, გადაუხდელობის გამო გაუთიშავდნენ „ბუ----- ქო-ის“ ვებგვერდს, რაც შეაფერხებდა სასტუმროს ჯავშნების მიღებას, რის გამოც თხოვა, რომ ედროვებინათ 1 დღე. იმავე დღეს დაბეჭდილი ინვოისი ხელახლა მიაწოდა ბუღალტერს და აუხსნა მდგომარეობა. მეორე დღეს, 20 სექტემბერს მას დაუკავშირდა სს „ჯო----- დე----- მე-----ის“ წარმომადგენელი და თხოვა, რომ ბუღალტერიას სასწრაფოდ აეტვირთა აგვისტოს თვის ანგარიშ-ფაქტურები, რაც ასევე აცნობა ბუღალტერიას.

- შპს „მა----- პლ----ს“ დირექტორის 2017 წლის 21 სექტემბრის #01-09 ბრძანებით იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, მაშინ როცა ის კეთილსინდისიერად ასრულებდა თავის მოვალეობას, ადგილი არ ჰქონია ხელმძღვანელის მითითების შეუსრულებლობას, შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირობების შეუსრულებლობას, ასევე თანამშრომელთა შეურაცხყოფას მისი მხრიდან. გარდა ამისა, მისი მუშაობის პერიოდში კომპანიის შემოსავალი გაიზარდა.

- მოსარჩელეს გასაჩივრებული ბრძანება მიაჩნია დაუსაბუთებლად და უსაფუძვლოდ, მას უსაფუძვლოდ, ვადაზე ადრე შეუწყვიტეს ხელშეკრულება. შესაბამისად, ითხოვს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობას, 2017 წლის 21 სექტემბრიდან 2017 წლის დეკემბრის თვემდე პერიოდისათვის განაცდურის ანაზღაურებას.

(იხ. სარჩელი, მოსარჩელის ახსნა-განმარტება).

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს.

მოპასუხე შესაგებლს ასაბუთებს შემდეგი არგუმენტაციით:

- მოპასუხე ადასტურებს, რომ 2017 წლის 01 მაისს მხარეებს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დაინიშნა სასტუმროს მენეჯერის პოზიციაზე, ხოლო ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის დეკემბრამდე.

- მოპასუხე ეთანხმება მოსარჩელეს, რომ მხარეებს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით, შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1500 ლარით, ასევე დაუბეგრავი საოპერაციო მოგების 3%-ით.

- მოპასუხე მიუთითებს, რომ „ბუ----ქო-ის“ წინაშე ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო შპს „მა---- პლ----ს“ გაუთიშავდნენ „ბუ---- ქო-ის“ ვებგვერდს, რაც შეაფერხებდა სასტუმროს ჯავშნების მიღებას, - ეს არ შეესაბამება სინამდვილეს, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ეს არ დასტურდება.

- მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები, რომ მის დროს კომპანიას გაეზარდა შემოსავალი-მოგება, - ასევე არ შესაბამება სინამდვილეს.

- მოპასუხე ასევე არ ეთანხმება მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებებს, რომ 2017 წლის ოქტომბრისა და ნოემბრის თვეში, კომპანიას ჰქონდა არანაკლები შემოსავალი, მოგება, ვიდრე წინა წლის ამავე პერიოდში, პირიქით, მიუთითებს, რომ შემოსავალი საგრძნობლად ნაკლები იყო.

- მოსარჩელე ამტკიცებს თავის უფლებამოსილებებს, ერეოდა ბუღალტერიის საქმიანობაში, ახასიათებდა არაკოლეგიალური, შეუსაბამო საქციელი, ჰქონდა სისტემატური და განგრობადი კონფლიქტი ბუღალტერთან.

- მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა ხელშეკრულების პირობების დარღვევას, არ ასრულებდა რა ხელმძღვანელების მითითებებს, სცილდებოდა თავის კომპეტენციას, აყენებდა სიტყვიერ შეურაცხყოფას თანამშრომლებს, ამით ზიანი მიადგა კომპანიის საქმიან იმიჯსაც.

- კომპანიის ხელმძღვანელობამ შეისწავლა კონფლიქტის ობიექტური გარემოებები, მოსარჩელე ბრალეული იყო კონფლიქტის პროვოცირებაში, რის გამოც მიიღო დასაბუთებული და კანონიერი გადაწყვეტილება მისი გათავისუფლების თაობაზე.

(იხ. შესაგებელი, მოპასუხის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტება).

3. საქმისათვის მნიშვნელობის სასამართლოს მიერ დადგენილი

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 01 მაისს მხარეებს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე გი----- ფუ----- დაინიშნა შპს „მა----- პლ-----ს“ სასტუმრო „ბა----- პლ-----ს“ მენეჯერის პოზიციაზე. ხელშეკრულება გაფორმდა 1 თვის ვადით, 2017 წლის 01 ივნისამდე.

სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- 2017 წლის 01 მაისის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. 2017 წლის 01 მაისის შრომითი ხელშეკრულებით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ ერთი თვის ვადის გასვლის შემდეგ, თუ სამი სამუშაო დღის ვადაში ერთმანეთს წერილობით არ აცნობებდნენ ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის შესახებ, მაშინ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდებოდა დამატებით კვლავ 6 თვით, 2017 წლის დეკემბრამდე.

სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- 2017 წლის 01 მაისის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.3. სადავო არაა, რომ 2017 წლის 01 ივნისიდან მხარეებმა გააგრძელეს შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რითაც მათ შორის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელებულად ჩაითვალა 2017 წლის დეკემბრის თვემდე.

სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.4. ასევე სადავოს არ წარმოადგენს ის გარემოება, რომ მხარეებს შორის 2017 წლის 01 მაისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით, მოსარჩელის შრომის ყოველთვიური (ფიქსირებული) ანაზღაურება განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1500 ლარით, ასევე დამატებით, დაუბეგრავი საოპერაციო მოგების 3%-ით.

სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- 2017 წლის 01 მაისის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.5. მოპასუხე შპს „მა----- პლ-----ს“ დირექტორმა მოსარჩელე გი----- ფუ-----

-- 2017 წლის 21 სექტემბრის #01-09 ბრძანებით გაათავისუფლა დაკავებული პოზიციიდან და ამავე დღიდან ცალმხრივად შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- 2017 წლის 01 მაისის შრომითი ხელშეკრულება;
- 2017 წლის 21 სექტემბრის #01-09 ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები:

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებს შორის ძირითადი სადავო ფაქტობრივი გარემოებებია:

- ემორჩილებოდა, ასრულებდა თუ არა მოსარჩელე ხელმძღვანელების მითითებებს;
- მოსარჩელე, როგორც სასტუმროს მენეჯერი, ამეტებდა თუ არა თავის უფლებამოსილებებს, ერეოდა თუ არა ბუღალტერიის საქმიანობაში;
- ახასიათებდა თუ არა არაკოლეგიალური, შეუსაბამო საქციელი, ჰქონდა თუ არა სისტემატური და განგრობადი კონფლიქტი ბუღალტერთან;
- მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა თუ არა ხელშეკრულების სხვა პირობების დარღვევას, კერძოდ: აყენებდა სიტყვიერ შეურაცხყოფას თუ არა თანამშრომლებს, რითაც ზიანი მიადგა კომპანიის საქმიან იმიჯსაც.
- 2017 წლის ოქტომბრისა და ნოემბრის თვეში, კომპანიას სასტუმროს ფუნქციონირებით, ჰქონდა თუ არა არანაკლები შემოსავალი, მოგება, ვიდრე წინა წლის ამავე პერიოდში, ასევე რა ოდენობას შეადგენდა სადავო დროისათვის კომპანიის სასტუმროსაგან მიღებული დაუბეგრავი საოპერაციო მოგება.

3.2.2. ფაქტობრივად, სადავო გარემოებებთან დაკავშირებით მხარეები იძლევიან ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებას. მათი განმარტებები გამორიცხავენ ერთმანეთის არგუმენტებს. სასამართლო ორივე მხარის განმარტებას აფასებს თანაბარი მნიშვნელობის მტკიცებულებად. საბოლოოდ გაიზიარებს მხოლოდ იმ მხარის განმარტებას, ვინც მტკიცებულებებით დაადასტურებს თავის არგუმენტებს. მხარეთა არგუმენტების დამტკიცება დასაშვებია დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე შეკრებილი მტკიცებულებებით.

3.2.3. სასამართლო განმარტავს, რომ სადავო საკითხის დადგენისას სასამართლო ხელმძღვანელობს მხარეთა თანასწორობის, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი

მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. დისპოზიციურობის პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა. მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრადაა გადანაწილებული. მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად. ზოგადად ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების არსებობა. დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს სამართლიანად. თითოეულ მხარეს უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტის დამტკიცების ვალდებულება, რომლის განხორციელებაც მას შეუძლია. არცერთ მხარეს არ უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტების მტკიცების ტვირთი, რომლის განხორციელებაც მისთვის შეუძლებელია.

მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი პრინციპია.

3.2.4. მოსარჩელე თუ არ ასრულებდა ხელმძღვანელის მითითებებს, ასევე ამეტებდა თუ არა იგი თავის უფლებამოსილებებს და ერეოდა ბუღალტერის საქმიანობაში, ახასიათებდა თუ არა გი----- ფუ-----ს არაკოლეგიალური, შეუსაბამო საქციელი, ჰქონდა თუ არა სისტემატური და განგრობადი კონფლიქტი ბუღალტერთან, ადგილი ჰქონდა თუ არა მისგან ხელშეკრულების სხვა პირობების დარღვევას, აყენებდა სიტყვიერ შეურაცხყოფას თუ არა თანამშრომლებს, რითაც ზიანი მიადგა კომპანიის საქმიან იმიჯს, - ამის მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს ეკისრება. მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ასევე მტკიცების ტვირთი, თუ რა ოდენობას შეადგენდა სადავო დროისათვის კომპანიის სასტუმროსაგან მიღებული დაუბეგრავი საოპერაციო მოგება.

3.2.5. 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის

მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 205-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.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. **აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო.** თავის მხრივ, შრომითი სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც შრომითი მოვალეობის შესრულების, ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტის, განაცდურისა და მის ოდენობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მის არშესრულების და სხვა ზემოთ დასახელებულ ფაქტს, შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება ამის თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების არშესრულების, ხელშეკრულების პირობების, შეუსაბამო ქცევის, უფლებამოსილების გადამეტების და კომპანიის იმიჯზე ზიანის მიყენების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე არ ასრულებდა ხელმძღვანელის მითითებებს, ასევე ამეტებდა იგი თავის უფლებამოსილებებს და ერეოდა ბუღალტერის საქმიანობაში, ახასიათებდა არაკოლეგიალური, შეუსაბამო საქციელი, ჰქონდა სისტემატური და განგრობადი კონფლიქტი ბუღალტერთან, ადგილი მისგან ხელშეკრულების სხვა პირობების დარღვევას, აყენებდა სიტყვიერ შეურაცხყოფას თანამშრომლებს, რითაც ზიანი მიადგა კომპანიის საქმიან იმიჯს.

განსახილველ შემთხვევაში, უნდა აღინიშნოს, რომ მოსარჩელე აღნიშნულს არ ეთანხმება, განმარტავს, რის კეთილსინდისიერად ასრულებდა თავის

მოვალეობებს და მისგან ადგილი არ ჰქონია რაიმე სახის დარღვევას.

3.2.6. სასამართლო განმარტავს, რომ ფაქტობრივი გარემოებების არსებობა ან არარსებობა უნდა დადასტურდეს კონკრეტული მტკიცებულებების ანალიზით. მხარეები ერთმანეთს ეჯიბრებიან მტკიცებულებებით ფაქტობრივი გარემოებების დამტკიცებაში. სასამართლოს მიერ გამოკვლეული მტკიცებულებები უნდა ქმნიდეს დამაჯერებელ შინაგან რწმენას ამათუ იმ ფაქტის არსებობისა. არცერთ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. მხარეთა მირ წარმოდგენილი მტკიცებულებები შეიძლება გამოდგეს ამა თუ იმ ფაქტის დასადასტურებლად ან არ გამოდგეს. საკითხი თუ რამდენად ვარგისია მტკიცებულება ფაქტის დასადგენად, უნდა გადაწყდეს მტკიცებულების შეფასებით. სასამართლომ უნდა შეაფასოს ზეპირი განმარტებით შეიძლება თუ არა დადგინდეს მოსარჩელეთა ისეთი კონფლიქტურობა, რაც აუცილებელს ხდის მათ სამსახურიდან დათხოვნას. სასამართლომ ზემოთ განმარტა, რომ ზეპირი განმარტება ფაქტის სადაოობისას არ წარმოადგენს ფაქტის დადგენილად მიჩნევისათვის საკმარის მტკიცებულებას.

ამ პრინციპის გათვალისწინებით მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა, რომ მოსარჩელე ბუღალტერთან და სხვა თანამშრომლებთან შედიოდა კონფლიქტში და კონფლიქტურობა იწვევდა ბუღალტერიის და კომპანიის ნორმალური მუშაობის შეფერხებას, ამეტიბდა უფლებამოსილებებს და ყოველივე ამით აყენებდა კომპანიის იმიჯს ზიანს. სასამართლო პატივს სცემს მოპასუხის განმარტებებს, მაგრამ სადავო ფაქტის მტკიცება მოითხოვს უფრო მაღალი სტანდარტის მტკიცებულებებს, ვიდრე ეს ზეპირი განმარტებაა. ნებისმიერ მხარეს ზეპირად ნებისმიერი განმარტების მოცემა შეუძლია, მაგრამ როცა ეს განმარტება სადავო ხდება, სასამართლო ვალდებულია მისი ნამდვილობა შეამოწმოს. ზეპირი განმარტების ნამდვილობა კი შესაძლებელია მხოლოდ სხვა მტკიცებულებების ერთობლიობით.

3.2.7. კონფლიქტურ სიტუაციასთან დაკავშირებით სასამართლო, მხარეების განმარტებების, მოწმეთა ჩვენების საფუძველზე დადგენილად მიიჩნევს მხოლოდ მას, რომ კონფლიქტური სიტუაცია არსებობდა მხოლოდ მოსარჩელესა და ბუღალტერ მა-- ფა----ს შორის, რაც გამოწვეული იყო სასტუმროს ფუნქციონირებიდან გამომდინარე არსებული დავალიანების დაგვიანებით გადახდის გამო. ამ ფაქტს სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს თვით მხარეთა განმარტებების, ასევე მოწმეთა დაკითხვის საფუძველზე. სხდომაზე, როგორც მოსარჩელემ, ასევე მოპასუხემ (წარმომადგენელი) დაადასტურეს, რომ მოსარჩელესა და ბუღალტერ მა-- ფა----ს ჰქონდათ გარკვეული კონფლიქტი. სასამართლო ადასტურებს იმას, რომ კონფლიქტურ სიტუაციას შეუძლია სამუშაო რეჟიმის მოშლა და

შეფერხების შექმნა. ამისათვის აუცილებელია სწორი მენეჯმენტის განხორციელება და კონფლიქტური სიტუაციების დროული აღკვეთა. მაგრამ მტკიცებულებებით არ დგინდება, რომ ამ კონფლიქტმა გამოიწვია სამუშაო რეჟიმის მოშლა და შეფერხება. პირიქით, დადგენილია, რომ კონფლიქტი - კამათი მათ შორის, გამოწვეული იყო სასტუმროს ეფექტური ფუნქციონირების სურვილით და მოსარჩელეს სხვა განზრახვა არ ამოძრავებდა. **(იხ. მხარეთა განმარტებები, მოწმეების ჩვენები).**

3.2.8. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ ადგილი ჰქონდა „ბუ----ქო-ის“ წინაშე ვალდებულების შეუსრულებლობას დაგვიანებით გადახდის გამო, რაზედაც გი----- ფუ----- ბუღალტერისაგან მოითხოვდა დროულად გადახდას, რათა არ გაეთიშათ „ბუ---- ქო-ის“ ვებგვერდი, რაც შეაფერხებდა სასტუმროს ჯავშნების მიღებას. არ აქვს მნიშვნელობა, გაუთიშავდა თუ არა „ბუ---- ქო-ი“ ვებგვერდს, - მთავარია ის, რომ მოსარჩელე, როგორც სასტუმროს მენეჯერი წუხდა ამის გამო და კამათიც, გარკვეულწილად კონფლიქტიც, ამით იყო გამოწვეული. უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ კომპანიის ბუღალტერია (ბუღალტერი) არ იმყოფებოდა სასტუმროს მენეჯერის დაქვემდებარებაში, ემორჩილება კომპანიის დირექტორს და მოსარჩელის მხრიდან დაუინებელი მოთხოვნები დროულად გადახდების შესახებ წარმოადგენს კიდევ მისი უფლებამოსილების გადამეტებას, ბუღალტერიის საქმიანობაში ჩარევას, რამდენადაც კომპანიის წინაშე არსებობდა და იარსებებს სხვა სახის საგადასახადო, სახელფასო, სხვა შესყიდვების მიღებიდან და ა. შ. გამომდინარე ვალდებულებები და ბუღალტერია თავის საქმიანობას წარმართავს კომპანიის დირექტორის ხელმძღვანელობით, კომპანიის წინაშე არსებული საკითხების კომპლექსურობიდან, საჭიროებიდან და კომერციული ინტერესებიდან გამომდინარე. სასტუმროს მენეჯერის ფუნქციებში არ შედის ეს საკითხები. მიუხედავად აღნიშნულისა, მოსარჩელის ქმედებები ვერ ჩაითვლება ისეთ და იმ ხარისხის ქმედებად, რომლითაც დადგენილ იქნება ის გარემოებები, რომ იგი ერეოდა ბუღალტერიის საქმიანობაში, ახასიათებდა არაკოლეგიალური, შეუსაბამო საქციელი, ასევე ჰქონდა სისტემატური და განგრობადი კონფლიქტი ბუღალტერთან. მით უმეტეს, არ დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა ხელშეკრულების პირობების დარღვევას, არ ასრულებდა ხელმძღვანელების მითითებებს, სცილდებოდა თავის კომპეტენციას, აყენებდა სიტყვიერ შეურაცხყოფას თანამშრომლებს და ყოველივე ამით ზიანი მიაღდა კომპანიის საქმიან იმიჯსაც.

სასამართლო ამ მოსაზრებამდე მივიდა შემდეგი მტკიცებულებების ერთობლივი ანალიზით:

- მხარეთა განმარტებებით;
- მოწმეთა ჩვენებებით;

3.2.9. სადავო არაა, რომ:

- 2017 წლის 01 მაისს მხარეებს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე გი----- ფუ----- დაინიშნა შპს „მა----- პლ-----ს“ სასტუმრო „ბა----- პლ-----ს“ მენეჯერის პოზიციაზე. ხელშეკრულება გაფორმდა 1 თვის ვადით, 2017 წლის 01 ივნისამდე.
- მოსარჩელის შრომის ყოველთვიური (ფიქსირებული) ანაზღაურება განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1500 ლარით, ასევე დამატებით, დაუბეგრავი საოპერაციო მოგების 3%-ით.
- ასევე, რომ 2017 წლის 01 ივნისიდან მხარეებმა გააგრძელეს შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რითაც მათ შორის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელებულად ჩაითვალა 2017 წლის დეკემბრის თვემდე.
- მოპასუხე შპს „მა----- პლ-----ს“ დირექტორმა მოსარჩელე გი----- ფუ----- 2017 წლის 21 სექტემბრის #01-09 ბრძანებით გაათავისუფლა დაკავებული პოზიციიდან და ამავე დღიდან ცალმხრივად შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება.

3.2.10. დასადგენი დარჩა:

- 2017 წლის ოქტომბრისა და ნოემბრის თვეში, კომპანიას სასტუმროს ფუნქციონირებით, ჰქონდა თუ არა არანაკლები შემოსავალი, მოგება, ვიდრე წინა წლის ამავე პერიოდში, ასევე რა ოდენობას შეადგენდა სადავო დროისათვის კომპანიის სასტუმროსაგან მიღებული დაუბეგრავი საოპერაციო მოგება.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ 2017 წლის სექტემბრის თვეში მას აუნაზღაურდა ფიქსირებული ხელფასის ნაწილი 21 დღეზე დაანგარიშებით, მოგების 3%-ის გარეშე, სექტემბრის თვის მოგების 3% კი შეადგენს 1814 ლარს.

- რაც შეეხება 2017 წლის ოქტომბრის თვის მოგებას, გასული წლის იგივე პერიოდის მონაცემით შეადგენდა 31100 ლარს, საიდანაც საოპერაციო მოგება იყო 15360 ლარი. 2017 წლის 15 სექტემბრის თვის მდგომარეობით არსებული წინასწარი დაჯავშნებიდან გამომდინარე, 2017 წლის ოქტომბრის თვის შემოსავალი 34203 ლარია, აჭარბებს შარშანდელს. აქედან გამომდინარე, საოპერაციო მოგება არანაკლებ 16000 ლარი იყო და მოგების 3% კი არანაკლებ 500 ლარი.

მოპასუხემ კი ამის გასაბათილებლად წარმოადგინა სადავო პერიოდის - 2017 წლის სექტემბრის, ოქტომბრისა და ნოემბრის თვეების მდგომარეობით სასტუმროს დაუბეგრავი საოპერაციო მოგების შესახებ საბუღალტრო ინფორმაცია, ასევე მოსარჩელეზე სექტემბრის თვის ნამუშევარი პერიოდისათვის ხელფასისა და საოპერაციო მოგების 3%-ის (პრემიის) თანხების ჩარიცხვის ქვითარი. მოპასუხემ კი ეს მტკიცებულებები ვერ

გააბათილა.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელე, რომ არ გაეთავისუფლებინათ, მაშინ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე იგი მიიღებდა:

- 2017 წლის 21 სექტემბრიდან თვის ბოლომდე დღეებისათვის - 450 ლარს ფიქსირებული ხელფასის, ხოლო დაუბეგრავი მოგების 3%-ის სახით 1168,15 ლარს, ჯამში 1618,15 ლარს. (მოსარჩელეს 21 სექტემბრამდე პერიოდის ფიქსირებული ხელფასი მიღებული აქვს, ხოლო სექტემბრის მთლიანი თვის მოგების 3% საერთოდ არ აქვს მიღებული).

- 2017 წლის ოქტომბრის თვისათვის - 1500 ლარს ფიქსირებული ხელფასის სახით, ხოლო დაუბეგრავი მოგების 3%-ის სახით 169 ლარს, ჯამში 1669 ლარს.

- 2017 წლის ნოემბრის თვისათვის - 1500 ლარს ფიქსირებული ხელფასის სახით, ხოლო მოგება კომპანიას ამ თვეში არ ჰქონდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის სექტემბრის, ოქტომბრისა და ნოემბრის თვეების მდგომარეობით შპს „მა----- პლ-----ს“ სასტუმრო „ბა----- პლ-----ს“ დაუბეგრავი საოპერაციო მოგების შესახებ საბუღალტრო ინფორმაცია;

- მოსარჩელეზე სექტემბრის თვის ნამუშევარი პერიოდისათვის ხელფასისა და საოპერაციო მოგების 3%-ის (პრემიის) თანხების ჩარიცხვის ქვითარი.

3.2.11. დადგენილი უდავო და სადავო ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებების საფუძველზე სასამართლომ უნდა მიიღოს დასკვნა, თუ დასაქმებულს რამდენად „უმიზეზოდ, უსამართლოდ, გამამართლებელი მიზეზის“ გარეშე, შეუწყვიტეს შრომითი ხელშეკრულება, რაც დაედება საფუძვლად სარჩელზე მისაღებ გადაწყვეტილებას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ..

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

- საქართველოს კონსტიტუცია.
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.
- დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის კონვენცია.

- ვერსალის ხელშეკრულება.
- ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.
- საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით „შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით“.

6.2. ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის 1-3-3 ნაწილით:

1. "ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.
2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.
3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები".

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია შრომის თავისუფლება. იგი ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. ამ უფლების სწორი შინაარსობრივი გააზრებისათვის უპირველეს ყოვლისა უნდა განისაზღვროს, თავად ცნება „შრომის“ მნიშვნელობა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილებაში, საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“ აღნიშნა, რომ „ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება „შრომად“ და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. „შრომად“ შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთის მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო მეორეს მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამოდენიმე

მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება”. ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლო მოცემულ გადაწყვეტილებაში, კონსტიტუციით აღიარებული „შრომის” ცნების ქვეშ მოიაზრებს ისეთ საქმიანობას, რომელიც მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან როცა ის პირის პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს წარმოადგენს.

6.3. როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადეკვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას. საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის მიხედვით: „სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პირობები და უმუშევრის სტატუსი განისაზღვრება კანონით“. სწორედ ამ კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე, ქვეყანაში დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მისაღწევად, სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც მოიცავს დასაქმების სპეციალური პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებას, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნას, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებას, უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის პროექტების დაფინანსებას და ა. შ. თავისთავად შრომის უფლება მოიცავს მასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა უფლებასა და მოვალეობას. შრომის უფლება ისეთ დებულებათა ნაკრებია, რომლებიც თანაბრად ითვალისწინებს, როგორც ტრადიციულ თავისუფლებებს, ისე უფლებებისადმი თანამედროვე მიდგომებსა და ვალდებულებებზე ორიენტირებულ პერსპექტივას, რომელიც მოიცავს მკაცრად განსაზღვრულ სამართლებრივ მოვალეობებს და პოლიტიკურ ვალდებულებებს. სიტყვა „შრომა“ განიხილება სამსახურის გაწევად სხვა ადამიანისთვის, ამ ადამიანის ხელმძღვანელობით და ამ სამსახურისთვის ანაზღაურების მიღებად.

6.4. საქართველოში, შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილით:

1. "შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით". ამავე კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული”.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ, დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება, ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ და უზრუნველყოფილ "შრის ორგანიზაციული მოწესრიგების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ:

- გი----- ფუ-----სთან 2017 წლის 01 მაისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე გი----- ფუ----- დაინიშნა შპს „მა----- პლ----ს" სასტუმრო „ბა----- პლ----ს" მენეჯერის პოზიციაზე. ხელშეკრულება გაფორმდა 1 თვის ვადით, 2017 წლის 01 ივნისამდე.

- მოსარჩელის შრომის ყოველთვიური (ფიქსირებული) ანაზღაურება განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1500 ლარით, ასევე დამატებით, დაუბეგრავი საოპერაციო მოგების 3%-ით.

- ასევე, რომ 2017 წლის 01 ივნისიდან მხარეებმა გააგრძელეს შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რითაც მათ შორის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელებულად ჩაითვალა 2017 წლის დეკემბრის თვემდე.

6.4. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომა თავისუფალია და მას იცავს კანონი. თავისუფალი შრომის დაცვა კონსტიტუციური, გარანტირებული უფლებაა.

6.5. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილით ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება.

ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილით: „ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას“.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ნაკისრი მოვალეობა. მხოლოდ ამის შემდეგ იძენს უფლებას მოითხოვს შეთანხმებული ანაზღაურება. თუ მოსარჩელე შეასრულებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოს, მოპასუხეს გაუჩნდება საპასუხო ვალდებულება - გადაიხადოს შეთანხმებული გასამრჯელო - ხელფასი. ანალოგიურადაა განსახილველ შემთხვევაშიც. თუ დადასტურდა, რომ მოპასუხის ბრალეულობით იქნა შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილი, მაშინ მოსარჩელეს აქვს უფლება მოითხოვოს შეთანხმებული კომპენსაცია. ასეთი უფლება მას გაუჩნდება ვალდებულების შინაარსიდან გამომდინარე, რადგანაც ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას აიძულებს მეორე მხარის სასარგებლოდ შეასრულოს გარკვეული მოქმედება ან მოქმედების შესრულებისაგან თავის შეკავება. მხარეები სახელშეკრულებო ვალდებულებაში იყვნენ, ამიტომ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების შესრულებას უნდა მოჰყვეს მოპასუხის მიერ ვალდებულების აუცილებელი შესრულება. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დადგინდა, რომ მოპასუხემ სამართლიანი საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში შეწყვიტა ხელშეკრულება.

კომპენსაციის დაკისრების საკითხის გადაწყვეტასთან დაკავშირებით სასამართლო მონაწილეებს მიუთითებს საქართველოს სსკ-ის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

სასამართლო განმარტავს, რომ დავის გადაწყვეტისათვის, პირველ რიგში სათანადო შეფასება უნდა მიეცეს მხარეთა შორის წარმოშობილი სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსს. არ არსებობს ანაზღაურების მოთხოვნა, ვალდებულების გარეშე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მოთხოვნის უფლების არსებობისათვის საჭიროა მოთხოვნის უფლების მქონე მხარე ვალდებულებით ურთიერთი ურთიერთობაში იყოს მოპასუხესთან. ანუ მათ შორის უნდა არსებობდეს სახელშეკრულებო ურთიერთობა, ან მისი

მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს დელიქტური ვალდებულებიდან ან უსაფუძვლო გამდიდრების ან კიდევ კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. ხელშეკრულება ვალდებულების წარმოშობის ერთერთი საფუძველია. იგი ორი ან მეტი პირის ნების გამოვლენაა მიმართული სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ხელშეკრულების დადება დამოკიდებულია მხარეთა ნების გამოვლენაზე. წინამდებარე დავა გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებიდან, ამიტომაც მხარეებს შორის ურთიერთობა ხელშეკრულებიდან წარმოშობილ ვალდებულებას ეხება.

6.7. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველი ნაწილით კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მათ შეუძლიათ დადონ ისეთი ხელშეკრულებებიც, რომლებიც კანონით გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ არ ეწინააღმდეგება მას. თუ საზოგადოების ან პიროვნების არსებითი ინტერესების დაცვისათვის ხელშეკრულების ნამდვილობა დამოკიდებულია სახელმწიფოს ნებართვაზე, მაშინ ეს უნდა მოწესრიგდეს ცალკე კანონით.

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეები სარგებლობენ ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპით. მათ უფლება აქვთ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. ხელშეკრულების პირობა წინასწარ შემუშავებულ ხასიათს არ ატარებს. მათ შეუძლიათ ნებისმიერ საკითხზე შეთანხმდენ. ამისათვის მათ არ ჭირდებათ რაიმე ნებართვა ან სპეციალური შინაარსის დაცვა. მთავარია მათი შეთანხმება არ ეწინააღმდეგებოდეს კანონს, აკმაყოფილებდეს მორალის ფარგლებს და არ არღვევდეს საჯარო წესრიგს.

6.8. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ შპს „მა----- პლ----ს“ დირექტორის მიერ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა უკანონოდ და ამით მას მიაღდა გარკვეული ზიანი. სასამართლო განმარტავს, რომ თუ მოპასუხის ქმედება მართლსაწინააღმდეგოა და მის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით მოსარჩელემ განიცადა ზიანი, მაშინ ასეთი ქმედება უნდა შეფასდეს მოსარჩელის უფლებების დარღვევად. მოსარჩელეს უფლება აქვს დარღვეული უფლების აღდგენა მოითხოვოს სასარჩელო წესით.

6.9. სასამართლო განმარტავს, რომ უფლება არის პირის უნარი სუბიექტს მოსთხოვს რაიმე მოქმედების შესრულება ან შესრულებისაგან თავის შეკავება. ანუ კანონი მოთხოვნის უფლების მქონე პირებს ანიჭებს სრულ თავისუფლებას კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში მოითხოვონ

მოქმედების შესრულება ან თავის შეკავება, ან კიდევ, შეასრულონ რაიმე მოქმედება ან თავი შეიკავონ ამ მოქმედების შესრულებისაგან. მოთხოვნის უფლების მქონე პირი უფლებით უნდა სარგებლობდეს კეთილსინდისიერად. მისი გამოყენება არაკეთილსინდისიერად წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

უფლების ბოროტად გამოყენება არის მოქმედება ან უმოქმედება, რომელიც მხოლოდ სხვებს აყენებს ზიანს ისე, რომ არ არის გამოკვეთილი ამ უფლებით მოსარგებლე პირის ინტერესების უპირატესობა. უფლების ბოროტად გამოყენებას კრძალავს საქ. სკ-ის 115-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც „სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რ ზიანი მიადგეს სხვას.“ აღნიშნული ნორმა საერთო ჯამში ემსახურება საქ. სკ-ის მერვე მუხლის მესამე ნაწილის დანაწესს, რომლის მიხედვითაც, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეებს ეკისრებათ ვალდებულება კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები.

6.10. ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მიხედვით უფლება გულისხმობს პირის სუბიექტურ დამოკიდებულებას გარკვეული ფაქტისადმი. მას უნდა სწამდეს, რომ მისი ქმედება სამართლიანია, არაა კანონსაწინააღმდეგო. იგი გარკვეულ ფაქტებს უნდა აფასებდეს ისე, როგორც ამას შეაფასებდა გარკვეული ურთიერთობის გარეთ მდგომი მესამე პირი, რომლის ინტერესებიც არაა ამ ურთიერთობაში გამოკვეთილი და, რომელიც ობიექტურად აფასებს შექმნილ ვითარებას.

6.11. დადგენილია, რომ მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის დეკემბრის თვემდე . მოსარჩელე, ამ შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია იზრუნოს სამსახურებრივი ვალდებულებების შესრულებაზე ისე, როგორც ზრუნავს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი, სალად მოაზროვნე პირი და მოქმედებს იმ რწმენით, რომ მისი ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია საწარმოსათვის. შეასრულოს ყველა ის ამოცანა, რაც მას ამ თანამდებობაზე აქვს გაწერილი. მოპასუხეს, გი----- ფუ-----ის მიმართ აქვს პრეტენზია, ის მიუთითებს დასაქმებულის დისციპლინურ დარღვევებზე.

6.12. სასამართლო განმარტავს, რომ კეთილსინდისიერების პრინციპი წარმოადგენს სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობების განმსაზღვრელ ძირითად პრინციპს. კეთილსინდისიერების პრინციპიდან გამომდინარე, დაუშვებელია არა მხოლოდ ის, რომ ვალდებულების

შესრულება ხდება მიუღებელი ქმედებით, არამედ იგი იცავს სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეების ნდობას სამოქალაქო ბრუნვის შესახებ, რომ არ მოხდება სამართლებრივი უფლებების ბოროტად გამოყენება. მოპასუხის ქმედება სათანადო საფუძველის გარეშე მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე უფლების ბოროტად გამოყენებაა.

6.13. სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს“.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის 2017 წლის 21 სექტემბრის #01-09 ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელე გაათავისუფლა დაკავებული პოზიციიდან და ცალმხრივად შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება, მიღებულია უფლების ბოროტად გამოყენების საფუძველზე და ეწინააღმდეგება საქ. სკ-ის 115-ე მუხლის მოთხოვნებს, რომლის მიხედვით სამოქალაქო უფლება გამოყენებული უნდა იქნას მართლზომიერად.

6.14. სასამართლო განმარტავს, რომ საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, უნდა არსებობდეს განთავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო კონვენციების სტანდარტები და რეკომენდაციები. ერთერთი მათგანია შსო-ს №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის მცნებას. კონვენციის მიხედვით გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

6.15. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველო არ არის №158 კონვენციის მონაწილე მხარე, მაგრამ მას, გონივრული საფუძვლის პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით, შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მექქესე მუხლიდან გამომდინარეობს. გარდა ამისა, შრომით ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ

ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია. კერძოდ, კონვენციის მეოთხე მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებს და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასახელებული კონვენცია ორიენტირებულია დამსაქმებლის უკანონო საფუძვლით დათხოვნის დაცვაზე, თუმცა ამავდროულად მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას ნებისმიერ დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალურ დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

დავის არსისათვის მნიშვნელოვანია კონვენციის განმატებები დასაქმებულის ქცევებთან მიმართებაში. სწორედ ქცევების პრობლემას უდებს მოპასუხე მოსარჩელეთა გათავისუფლებას, საფუძვლად. კონვენცია მოიცავს რეგულაციას თუ რა ჩაითვლება მუშაკის უკანონო დათხოვნად, ისევე, როგორც რა არ ჩაითვლება უკანონო დათხოვნად. კონვენციის მეოთხე მუხლიდან გამომდინარე მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს:

- ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან, ან/და არასათანადო ქცევასთან;
- ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

ამგვარ კვალიფიკაციების დადგენისას კი უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საზედამხედველო ორგანოს ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებს, გადაწყვეტილებებსა და რეკომენდაციებს, რომელთაც მართალია სარეკომენდაციო ხასიათი აქვთ, მაგრამ განმარტავენ კონვენციის ტექსტს, რეგულირების მასშტაბებს და ისინი შესაძლოა წარმოდგენილი იქნას, როგორც შთაგონების წყარო კანონმდებლობისა და ეროვნული სასამართლოებისათვის. შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც თავის მხრივ იყოფა ორ კომპონენტად:

- მუშა-მოსამსახურის მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა).
- შეუფერებელი ყოფაქცევა.
- მუშა-მოსამსახურის მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებაში (არასათანადო პროფესიული ქცევა) იგულისხმება:
- სამსახურობრივი მოვალეობის შესრულების უგლებელყოფა;

- შინაგანაწესის დარღვევა;
- დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა;
- არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან გამოუცხადებლობა;

შეუფერებელი ყოფაქცევაში იგულისხმება:

- მთრალ მდგომარეობაში გამოცხადება;
- კონფლიქტური სიტუაციების შექმნა;
- არაკოლეგიალური დამოკიდებულებები;
- თანამშრომელთა შეურაცხყოფა
- ეთიკის ზოგადი წესების დარღვევა
- ასევე სხვა ისეთი ქცევა, რაც უარყოფითად მოქმედებს დამსაქმებლის იმიჯზე.

ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძველს. სასამართლოს წინაშე დგას გადასაწყვეტი საკითხი: - მოსარჩელის ქცევა წარმოადგენს თუ არა საკმარისად სერიოზულ საფუძველს იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა მათთან შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. ამდენად უნდა შეფასდეს მოსარჩელის რა ქმედება, ან უმოქმედება გვაქვს სახეზე, რომელიც შესაძლოა მივიჩნიოთ იმ დოზის შრომით სამართალდარღვევად, რომ მისი გათავისუფლება გონივრული საფუძვლის არეალში მოთავსდეს.

6.16. დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის კონვენციის მეოთხე მუხლი, ასევე შსო-ს ექსპერტთა კომისიის რეკომენდაციები კრძალავს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან. ამავე კონვენციის მეშვიდე მუხლი განმარტავს, რომ დასაქმებულის ქცევასთან ან მის მის სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული მიზეზით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა არ შეიძლება შეწყდეს, თუ მას არ აქვს წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხო დაცვის შესაძლებლობა.

6.17. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის დეფინიცია არ გულისხმობს ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული დისციპლინური ზომის გამო მორიგი შრომითი დარღვევისას დასაქმებულის განთავისუფლების სავალდებულობას. ამ შემთხვევაში არსებითი მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს იმას, თუ რამდენად სერიოზულ დარღვევასთან გვაქვს საქმე და განთავისუფლება რამდენად ადეკვატური და შესაბამისია ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომასთან მიმართებაში.

განსახილველ შემთხვევაში, გი----- ფუ-----ის მიმართ, მის გათავისუფლებამდე საერთოდ არ ყოფილა დისციპლინური ზომა გამოყენებული.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ გი----- ფუ-----ის განთავისუფლებისას არ არსებობდა განთავისუფლების გონივრული საფუძვლები, მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა ამის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად მას ევალება.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილით „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“.

მოსარჩელე არ მოითხოვს სამუშაოზე აღდგენას, ის მოითხოვს განაცდურის ანაზღაურებას იმ პერიოდისათვის, რომელსაც მიიღებდა ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე, რომ არ გაენთავისუფლებინათ.

სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან მოსარჩელის აღდგენის საკითხი არ განიხილება, ამ შემთხვევაში სასამართლომ უნდა იმსჯელოს კომპენსაციის დაკისრების საკითხზე.

6.18. მოსარჩელე მოითხოვს იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციით, «ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ» საერთაშორისო პაქტის მე-7 და «ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის» 23-ე მუხლით უზრუნველყოფილი და აღიარებულია შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლება. დასაქმებულს ხელფასი ეძლევა სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე. აღნიშნული მუხლიდან გამომდინარე, განსაზღვრულია დასაქმებულისათვის ხელფასის გაცემის პერიოდი, რაც მოიცავს დროს - სამსახურში მიღებიდან გათავისუფლებამდე.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა 2017 წლის 21 სექტემბერს. მას შემდეგ მოსარჩელე აღარ ასრულებს შრომით ვალდებულებებს და შესაბამისად ველარ ღებულობს ანაზღაურებას. საქმის განხილვით დადგინდა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა მოპასუხის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, რის გამოც მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი, უკანონო განთავსუფლებით

დაკარგული ანაზღაურება ხელშეკრულების მოქმედების დარჩენილი ვადის მიხედვით, როგორც ამას ითხოვს სარჩელით.

6.19. დადგენილია რა მოსარჩელის დაუსაბუთებლად გათავისუფლებისა უსაფუძვლოდ შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტის ფაქტი, შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა განესაზღვროს შესაბამისი კომპენსაცია, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულზე მისაცემი შრომის ანაზღაურების სრული ოდენობის გათვალისწინებით, რათქმაუნდა, ხელშეკრულებით დადგენილი პირობების შესაბამისად.

დადგენილია რა, რომ მოსარჩელე, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე რომ არ გაეთავისუფლებინათ, მიიღებდა:

- 2017 წლის 21 სექტემბრიდან თვის ბოლომდე დღეებისათვის - 450 ლარს ფიქსირებული ხელფასის, ხოლო დაუბეგრავი მოგების 3%-ის სახით 1168,15 ლარს, ჯამში 1618,15 ლარს. (მოსარჩელეს 21 სექტემბრამდე პერიოდის ფიქსირებული ხელფასი მიღებული აქვს, ხოლო სექტემბრის მთლიანი თვის მოგების 3% საერთოდ არ აქვს მიღებული).
- 2017 წლის ოქტომბრის თვისათვის - 1500 ლარს ფიქსირებული ხელფასის სახით, ხოლო დაუბეგრავი მოგების 3%-ის სახით 169 ლარს, ჯამში 1669 ლარს.
- 2017 წლის ნოემბრის თვისათვის - 1500 ლარს ფიქსირებული ხელფასის სახით, ხოლო მოგება კომპანიას ამ თვეში არ ჰქონდა.

ამდენად, მას განაცდურის ნაცვლად კომპენსაციის სახით უნდა მიეცეს ზემოაღნიშნული თანხები, რაც ჯამში შეადგენს 4337,15 ლარს, საიდანაც:

- 2017 წლის 21 სექტემბრიდან თვის ბოლომდე დღეებისათვის - 450 ლარი არის ფიქსირებული ხელფასი, ხოლო დაუბეგრავი მოგების 3% 1168,15 ლარი, ჯამში 1618,15 ლარი;
- 2017 წლის ოქტომბრის თვისათვის - 1500 ლარი არის ფიქსირებული ხელფასი, ხოლო დაუბეგრავი მოგების 3% 169 ლარი, ჯამში 1669 ლარი.
- 2017 წლის ნოემბრის თვისათვის - 1500 ლარი არის ფიქსირებული ხელფასი.

სამართლოს მიაჩნია, რომ კომპენსაციის ამ ოდენობის განსაზღვრა სამართლიანი და გონივრულია.

მოსარჩელე ჯამში მოითხოვს განაცდურის ანაზღაურებას 5 964 ლარის ოდენობით. შესაბამისად, $(5964 - 4337,15 = 1626,85)$ ლარი) სხვაობა შეადგენს 1626,85 ლარს, რა ნაწილშიც მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის

თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელებად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველის ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც, ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის (სადავო თანხის) ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 (ასი) ლარისა, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა პირველი ინსტანციის სასამართლოში ფიზიკური პირებისათვის არ უნდა აღემატებოდეს – 3 000 ლარს.

მოცემულ შემთხვევაში დავის საგნის ღირებულება შეადგენს 5964 ლარს, დავის საგნის ღირებულების მიხედვით საქმეზე გადასახდელი ბაჟის ოდენობა შეადგენს 178,92 ლარს, საიდანაც მოსარჩელის მიერ 100 ლარის არის წინასწარ გადახდილი.

სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან კი განთავისუფლებულია. ამიტომ სარჩელის დაკმაყოფილების პროპორციული ოდენობით, სახ. ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს, რაც შეადგენს 130,11 ლარს. აღნიშნული თანხიდან, მოპასუხემ 100 ლარი უნდა აუნაზღაუროს მოსარჩელეს, ხოლო 30,11 ლარი გადაიხადოს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ იყო.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 46-ე, 53-ე, 243-ე-244-ე, 248-ე-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 264-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. გი----- ფუ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „მა----- პლ-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 21 სექტემბრის #01-09 ბრძანება, რომლითაც შეწყდა მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება.
3. მოპასუხე შპს „მა----- პლ-----ს“ მოსარჩელის გი----- ფუ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 4337,15 ლარის გადახდა.
4. მოპასუხე შპს „მა----- პლ-----ს“ მოსარჩელის გი----- ფუ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება - 100 ლარის გადახდა.
5. მოპასუხე შპს „მა----- პლ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 30,11 ლარის ოდენობით.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს 14 დღის ვადაში მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან აპელაციის წესით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ. 32), ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით (ქ. ბათუმი, ს. ზუბალაშვილის ქ. 30).
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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

შაინიძე

საღიზ