



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

25.12.2018 წელი

ქ. სენაკი

შ ე ს ა ვ ა ლ ი ნ ა წ ი ლ ი

სენაკის რაიონული სასამართლოს
მოსამართლე - დარეჯან კვარაცხელია
სხდომის მდივანი - ვასილ გოგინავა

მოსარჩელე - ნო----- დო----ე
წარმომადგენელი - ნ---- დო----ე

მოპასუხე - შპს „სა-----ა“
წარმომადგენელი - თა---- გა-----ი

დავის საგანი - სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად
ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის (მ/შ) 2017 წლის 12
აპრილის ნო----- დო----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ №ვ-345
ბრძანების ბათილად ცნობა და ნო----- დო----ის აღდგენა - შპს „სა-----
--ის“ დასავლეთის რეგიონის ექ-----ის
თანამდებობაზე;

1.2. მოპასუხე შპს „სა-----ისათვის“ მოსარჩელე ნო----- დო----ის
სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება
გათავისუფლებიდან - 2017 წლის 12 აპრილიდან სამსახურში აღდგენამდე.

მოსარჩელის განმარტებით, 2016 წლის 16 მაისიდან, განსაზღვრული ვადით, ხოლო
2016 წლის 30 დეკემბრიდან უვადოდ, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე
დასაქმებული იყო შპს „სა-----ის“ დასავლეთის რეგიონის ექ-----

-----ის თანამდებობაზე. დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა პირნათლად და კეთილსინდისიერად, ადმინისტრაციის მიერ არასოდეს დასჯილა, პირიქით, სამუშაოს მაღალკვალიფიციურად შესრულების გამო იგი უვადოდ იქნა გამწესებული მითითებულ თანამდებობაზე.

შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის გე----- კე-----ის 2017 წლის 12 აპრილის №3-345 ბრძანებით ნო----- დო-----ე გათავისუფლდა სამუშაოდან.

მოსარჩელის განმარტებით, დირექტორის ბრძანება უკანონო და დაუსაბუთებელია. ვინაიდან მას შრომის კანონმდებლობა და შრომის შინაგანაწესი, რა საფუძვლითაც გათავისუფლდა სამსახურიდან, არ დაურღვევია. ამასთან, გათავისუფლების პერიოდში იგი იყო შრომისუუნარო, რაც ცნობილი იყო ადმინისტრაციისათვის.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მიუთითა, რომ ნო----- დო-----ე სამუშაოდან გათავისუფლდა კომპანიის შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის ჯგუფის სპეციალისტის მირიან მასხარაშვილის და ირაკლი გედევანიშვილის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების გამო. ნო----- დო-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გამოცემულია ამ სფეროში მოქმედი ყველა სამართლებრივი ნორმის მოთხოვნათა სრული დაცვით, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1 დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე უდავო ფაქტობრივი გარემოებები დადგენილი არ არის.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

**3.2.1. მოსარჩელე ნო----- დო-----ე 2013 წლის ოქტომბრიდან 2016 წლამდე დასაქმებული იყო შპს „სა-----ის“ დასავლეთის რეგ-----
-----ის თანამდებობაზე, ხოლო 2016 წლის 30 დეკემბერს შპს „სა-----ის“ გენერალურ დირექტორს ლ----- დვ-----ა და ნო----- დო-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვით, ნო----- დო-----ე უვადოდ გამწესდა შპს „სა-----
-----ის“ დასავლეთის რეგიონის ექ-----ის**

პოზიციაზე. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 900 ლარით საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით.

მითითებული ხელშეკრულების მე-7 მუხლით დადგინდა, რომ დასაქმებულის შრომითი და თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობები განისაზღვრებოდა ამ ხელშეკრულებით, კომპანიის შინაგანაწესით, დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული უფლება-მოვალეობებითა და კომპანიის სხვა შიდასამართლებრივი აქტებით.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-შრომითი ხელშეკრულება (30.12.2016 წ)

3.2.2. შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის გე----- კე-----ის ზეპირი დავალების საფუძველზე 2017 წლის 5 აპრილს შპს „სა-----ის“ შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის ჯგუფის სპეციალისტების მირიან მასხარაშვილისა და ირაკლი გედევანიშვილის მიერ შემოწმებულ იქნა დასავლეთის რეგიონში, კერძოდ, აბაშის რაიონის სოფელ სამარლანოში მდებარე ანჯელის მასივებში შპს „სა-----ის“ კუთვნილი ტექნიკის გამოყენებით შესრულებული სამუშაოებისა და ამ ობიექტზე მიმაგრებული თანამშრომლების მიერ შრომითი დისციპლინის დაცვის მდგომარეობა.

მირიან მასხარაშვილისა და ირაკლი გედევანიშვილის მიერ შედგენილი მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, ანჯელის მასივში მიმდინარე სარეაბილიტაციო სამუშაოების შემოწმება 2017 წლის 5 აპრილს ჩატარდა დასავლეთის რეგიონის ექსპლუატაციის ცენტრის პროექტის მენეჯერის ნო----- დო-----ის მონაწილეობით. შემოწმებისას დადგინდა, რომ შპს „სა-----ის“ მანქანა-მექანიზმების განთავსების ადგილიდან დაახლოებით 100-150 მეტრის მოშორებით არსებობდა ტბორი, რომლის მიმდებარე ტერიტორიაზე ფიქსირდებოდა ტექნიკით შესრულებული მიწის ზედაპირული სამუშაოები. აღნიშნული ტბორის მეპატრონემ, შ---მი-----მა აღნიშნა, რომ სამუშაოები მისი თხოვნის შესაბამისად, მენეჯერის ნო----- დო-----ის მითითებით, შესრულდა შპს „სა-----ის“ კუთვნილი ტექნიკით, კერძოდ, ექსკავატორით ამოწმენდილ იქნა ტბორი ლექისაგან და ზედაპირი გასწორებულ იქნა ბულოდოზერის საშუალებით.

მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით გამოკითხულ იქნენ შპს „სა-----ის“ დასავლეთის რეგიონის ექსპლუატაციის ცენტრის პროექტის მენეჯერი ნო----- დო-----ე, დასავლეთის რეგიონის ექსპლუატაციის ცენტრის უფროსი გერონტი

მიქავა და დასავლეთის რეგიონის რეგიონალური ოფისის დირექტორი ზურაბ კუჭავა, ასევე, შ--- მი-----ი, რომელთა განმარტებითაც დადასტურდა ფიზიკური პირის სასარგებლოდ შპს „სა-----ის“ კუთვნილი ტექნიკით სამუშაოს შესრულების ფაქტი.

აღნიშნულის საფუძველზე მირიან მასხარაშვილისა და ირაკლი გედევანიშვილის მიერ შპს „სა-----ის“ გენერალურ დირექტორს მიეცა რეკომენდაცია ნო---- დო----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-მოხსენებითი ბარათი Nშ-4294 (12.04.2017 წ)

3.2.3. შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის გე----- კე-----ის მიერ 2017 წლის 12 აპრილს მიღებული იქნა №კ-345 ბრძანება ნო---- დო----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ. ბრძანების ტექსტის მიხედვით: შეწყდა ნო---- დო----ესა და შპს „სა-----ის“ დირექტორს შორის 2016 წლის 30 დეკემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 12 აპრილიდან; ქონების აღრიცხვისა და მართვის სამსახურს დაევალა მატერიალური ფასეულობების კომპანიისათვის დაბრუნების უზრუნველყოფა; ბუღალტრული აღრიცხვის სამსახურს-საბოლოო ანგარიშსწორების გაცემის უზრუნველყოფა, ხოლო კანცელარიას -ბრძანების ნო---- დო----ისათვის ჩაბარების უზრუნველყოფა.

ბრძანების გამოცემის ფაქტობრივ საფუძველად მიეთითა-მირიან მასხარაშვილისა და ირაკლი გედევანიშვილის მოხსენებითი ბარათი, ხოლო სამართლებრივ საფუძველად: შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის 2015 წლის 25 მაისის N108 ბრძანებით დამტკიცებული შპს „სა-----ის“ შინაგანაწესის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი, მე-12 მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტები, კომპანიის წესდების მე-7 მუხლის „ე-7 პუნქტი, „არჩილ ბუკიას შვებულების შესახებ“ შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 10 აპრილის Nკ-321 ბრძანება;

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის გე----- კე-----ის №კ-345 ბრძანება (12.04.2017 წ)

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლო წარმოდგენილი მასალების, მხარეთა ახსნა - განმარტებების საფუძველზე მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე ნო---- დო----ის სასარჩელო მოთხოვნა საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის გე---- კე-----ის მიერ 2017 წლის 12 აპრილის №კ-345 ბრძანება ნო---- დო----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და შპს „სა-----ას“ უნდა დაევალოს ნო---- დო----ის შპს აღდგენა „სა-----ის“ დასავლეთის რეგიონის ექ-----ის თანამდებობაზე ან მის ტოლფას სამუშაოზე და მოპასუხე შპს „სა-----ას“ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის ნო---- დო----ის სასარგებლოდ, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 12 აპრილიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად ამ თანამდებობისათვის გათვალისწინებული თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონის - კონსტიტუციის 42-ე, 30-ე მუხლები; შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 32-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2-4-ე; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე, 319-ე, 361-ე, 54-ე, 411-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

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

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით 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.

მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად და მოითხოვა შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 12 აპრილის ნო---- დო----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ №კ-345 ბრძანების ბათილად ცნობა, ნო---- დო----ის აღდგენა -შპს „სა-----ის“ დასავლეთის რეგიონის ექ-----ის თანამდებობაზე და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება.

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

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

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

აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეილახოს დასაქმებულის ინტერესები.

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

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

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას. აღნიშნული საკითხის გარკვევა შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე ნო---- დო----ე შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 12 აპრილის №3-345 ბრძანებით გათავისუფლდა შპს „სა-----ის“ დასავლეთის რეგიონის ექ-----ის თანამდებობიდან. გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძველი გახდა შპს „სა-----ის“ შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის ჯგუფის სპეციალისტების მირიან მასხარაშვილისა და ირაკლი გედევანიშვილის მიერ შედგენილი მოხსენებითი ბარათი, რომლითაც რეკომენდაცია მიეცა შპს „სა-----ის“ დირექტორს ნო---- დო----ის მიმართ დისციპლინური ზომის -სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენების თაობაზე, ხოლო სამართლებრივ საფუძვლად მიეთითა შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის 2015 წლის 25 მაისის N108 ბრძანებით დამტკიცებული შპს „სა-----ის“ შინაგანაწესის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი, მე-12 მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტები, კომპანიის წესდების მე-7 მუხლის „ე-7 პუნქტი, „არჩილ ბუკიას შვებულების შესახებ“ შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 10 აპრილის N3-321 ბრძანება;

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით ურთიერთობებს, აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი, თუმცა ნო---- დო----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება არ შეიცავს მითითებას საქართველოს შრომის კოდექსის არც ერთ ნორმაზე.

შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის 2015 წლის 25 მაისის N108 ბრძანებით დამტკიცებული შპს „სა-----ის“ შინაგანაწესის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, კომპანიის თანამშრომელი ვალდებულია მისთვის მინდობილი ქონება გამოიყენოს მხოლოდ სამსახურებრივი მიზნებისათვის. იგივე შინაგანაწესის მე-12 მუხლი განმარტავს,

რომ დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება და დაწესებულებისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების ბრალეული შექმნა. („ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტები), იმავე შინაგანაწესის მე-13 მუხლი ადგენს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებს, რომელთა შორისაა სამუშაოდან გათავისუფლება.

ბრძანების ტექსტის სამართლებრივი შეფასებით, ნო----- დო----- ვალდებული იყო მისთვის მიწოდებული ქონება გამოეყენებინა მხოლოდ სამსახურებრივი მიზნებისათვის, თუმცა მან ეს მოვალეობა არ შეასრულა, რის გამოც იგი გათავისუფლდა სამუშაოდან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები (სსს კოდექსის მე-4, 102-ე მუხლები).

თუმცა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, ვიდრე დასაქმებულს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარმოდგენას მასზე, რომ ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

შესაბამისად, ამ შემთხვევაში მოპასუხე, შპს „სა-----ა“ ვალდებულია ამტკიცოს ნო----- დო-----ის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების იმგვარად დარღვევის ფაქტი, რაც მისი სამუშაოდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველად

იქნება მიჩნეული.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების კანონიერებას, რის მიხედვითაც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა საფუძვლიანობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა.

დადგენილია, რომ შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის გე---- კე-----ის ზეპირი დავალების საფუძველზე, აბაშის რაიონის სოფელ სამარღანოში მდებარე ანჯელის მასივებში 2017 წლის 5 აპრილს შპს „სა-----ის“ კუთვნილი ტექნიკის გამოყენებით შესრულებული სამუშაოებისა და ამ ობიექტზე მიმაგრებული თანამშრომლების მიერ შრომითი დისციპლინის დაცვის მდგომარეობის შესწავლის მიზნით მივლინებულ იქნენ შპს „სა-----ის“ შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის ჯგუფის სპეციალისტები მირიან მასხარაშვილი და ირაკლი გედევანიშვილი.

აღნიშნული პირების მიერ გამოვლენილ და დადგენილ იქნა შპს „სა-----ის“ კუთვნილი ტექნიკის გამოყენებით ფიზიკური პირის სასარგებლოდ სამუშაოს შესრულების ფაქტი. უფრო ზუსტად, შპს „სა-----ის“ მანქანა-მექანიზმების განთავსების ადგილიდან დაახლოებით 100-150 მეტრის მოშორებით, კერძო პირის, შ--- მი-----ის კუთვნილ მიწის ნაკვეთზე არსებული, 400 მ2 ტბორი ლექისაგან ამოწმენდილ, ხოლო ზედაპირი გასწორებულ იქნა შპს „სა-----ის“ კუთვნილი ექსკავატორისა და ბულდოზერის გამოყენებით.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება, საფუძველად დაედო ნო----- დო-----ის სამუშაოდან გათავისუფლებას.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მტკიცების დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ მისი წილი მტკიცების ფარგლებში, ვერ შეძლო მის მიერ გამოცემული სადავო გადაწყვეტილების მართლზომიერების და სხვა უფრო მსუბუქი დისციპლინური სასჯელის გამოყენების შეუძლებლობის დადასტურება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მართალია, საწარმოს შინაგანაწესი ადმინისტრაციას ანიჭებს ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაში დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლებამოსილებას, მაგრამ დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი და არჩევანის გაკეთებისას იგი ვალდებულია

იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. შესაბამისად, დასაქმებული პირის მიმართ სახდელის ყველაზე მძიმე ფორმის გამოყენების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე დამსაქმებელი ვალდებულია შეაფასოს გამოვლენილი დარღვევის ხარისხი, დამდგარი შედეგი, კომპანიისთვის მიყენებული ზიანის ოდენობა, დამრღვევის პიროვნება და მათი ერთიანობაში შეფასებით უნდა გამორიცხოს სხვა უფრო მსუბუქი დისციპლინური სასჯელის დაკისრების შესაძლებლობა, ამტკიცოს, რომ დარღვევის ხარისხის, სიხშირის და შედეგის გათვალისწინებით სამუშაოდან გათავისუფლება იყო ადეკვატური, საჭირო და პროპორციული ღონისძიება, რაც უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდიდა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საკასაციო სასამართლოს განმარტება: „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 წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ № ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.).

ამდენად, დამსაქმებელი ვალდებულია ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურად შეაფასოს დასაქმებულის სასარგებლო გარემოებები და ასეთის არსებობის შემთხვევაში, მათი გათვალისწინებით, მიიღოს გონივრული და დასაბუთებული გადაწყვეტილება, რაც მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელს არ განუხორციელებია.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო 2013 წლის ოქტომბრიდან, წარსულში მისი მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის ფაქტი არ გამოვლენილა და შესაბამისად, იგი რაიმე სახის დარღვევისათვის დასჯილი არ ყოფილა. აღნიშნული იძლევა იმის ვარაუდის საფუძველს, რომ ნო---- დო----ე მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

ასევე დადგენილია, რომ ნო---- დო----ე თავდაპირველად (2013 წლის ოქტომბრიდან) გამწესებული იყო შპს „სა-----ის“ დასავლეთის რეგ-

-----ის თანამდებობაზე, ხოლო შემდგომ, ამავე კომპანიის პროექტის მენეჯერის პოზიციაზე-ჯერ განსაზღვრული ვადით, ხოლო 2016 წლის 30 დეკემბრიდან -განუსაზღვრელი ვადით. აღნიშნული დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება ასაბუთებს იმას, რომ ნო----- დო----- მისაღები მუშაკი იყო კომპანიისათვის და როგორც პიროვნული თვისებებით, ისე კვალიფიკაციითა და საქმისადმი დამოკიდებულებით შეეფერებოდა მენეჯერის თანამდებობას, რაც გახდა მისი სამსახურებრივად დაწინაურების და მენეჯერის პოზიციაზე უკიდურესად გამწესების საფუძველი.

გარდა აღნიშნულისა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის ჯგუფის სპეციალისტების მიერ გამოვლენილი დარღვევა სიმძიმის, ხარისხის, დამდგარი შედეგის გათვალისწინებითაც არ ადასტურებდა ნო----- დო-----ის მხრიდან შრომითი დისციპლინის იმგვარად უგულვებლყოფის ფაქტს, რაც შეუძლებელს ხდიდა დამრღვევისათვის სხვა უფრო მსუბუქი დისციპლინური სასჯელის დაკისრების შესაძლებლობას.

კომპანიას არ აქვს წარმოდგენილი არც ერთი მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა დარღვევით გამოწვეული, მიყენებული ზიანის ოდენობას, ან სამართლებრივად ისეთი მძიმე შედეგის დადგომას, რაც გაამართლებდა კომპანიის ხელმძღვანელის მიერ დისციპლინური სახდელის უკიდურესი ზომის გამოყენების აუცილებლობას. ასეთი მტკიცებულების წარმოდგენა, შრომით სამართლებრივ დავებში დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად, რომელიც დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს, ევალებოდა მასვე. შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ შეძლო დაედასტურებინა რომ მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება იყო ადეკვატური, საჭირო და პროპორციული ღონისძიება ჩადენილ დარღვევასთან მიმართებით.

ჩადენილი დარღვევისადმი ნო----- დო-----ის დამოკიდებულების განსასაზღვრავად და ნო----- დო-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მართლზომიერების შესაფასებლად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ასევე მნიშვნელოვანია ის წინაპირობა, რაც უძღოდა ნო----- დო-----ის მიერ შ-- - მი-----ის სასარგებლოდ კომპანიის კუთვნილი ტექნიკით გარკვეული სამუშაოს შესრულებას.

მოპასუხე მხარე სადავოდ არ მიიჩნევს იმ გარემოებას, შპს „სა----- ა“-ს თავისი კუთვნილი მძიმე ტექნიკა, რომლის მეშვეობითაც ახორციელებდა ანჯელის დამშრობი მასივის სარეაბილიტაციო სამუშაოებს, ტექნიკის უსაფრთხოდ შენახვის უზრუნველსაყოფად, უსასყიდლოდ, ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე, შ--- მი-----თან შეთანხმებით, სარეაბილიტაციო სამუშაოების მიმდინარეობის მთელი პერიოდის განმავლობაში, განთავსებული ქონდა ამ უკანასკნელის საკუთრებაში არსებულ მიწის ნაკვეთზე.

სასამართლო სხდომაზე შ--- მი-----ის განმარტებით, მიუხედავად იმისა, რომ კომპანიის კუთვნილი 7 ერთეული მძიმე ტექნიკა, ყოველდღიურად გადაადგილდებოდა მის ნაკვეთზე და აზიანებდა მიწის ზედაპირს, აღნიშნულის სანაცვლოდ ზიანის ანაზღაურება ან სხვა რაიმე სახის კომპენსაცია არ მოუთხოვია. მისი თხოვნით, კომპანიის ტექნიკით ამოვსებულ იქნა ტბორი, რომელიც გარკვეულწილად მათივე ტექნიკის მიერ იყო დაზიანებული (სხდომის ოქმი 10.12.2018 წელი).

აღნიშნული დადგენილი გარემოებით დგინდება კომპანიასა და იმ პირს შორის, ვის სასარგებლოდაც შესრულდა გარკვეული სამუშაო, არსებობდა მათივე ინტერესების შესაბამისი დამოკიდებულება, რაც გამორიცხავს ნო----- დო-----ის მოქმედებას საწარმოს ინტერესების საზიანოდ და ეს დამოკიდებულებაც, როგორც ნო----- დო-----ის სასარგებლო ფაქტორი, ამცირებს ჩადენილი დარღვევის ხარისხს.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნო----- დო-----ის მიერ შ--- მი-----ის სასარგებლოდ სამუშაოს შესრულებით მართალია, დაირღვა შინაგანაწესის მოთხოვნა-მინდობილი ქონების მხოლოდ სამსახურებრივი მიზნებისათვის გამოყენების შესახებ, თუმცა დარღვევის ხარისხის, სიხშირის და შედეგის გათვალისწინებით მისი სამუშაოდან გათავისუფლება არ იყო ადეკვატური, საჭირო და პროპორციული ღონისძიება, ვინაიდან ყველა ზემოთმითითებული გარემოება ადასტურებდა ადმინისტრაციის მხრიდან არა უკიდურესი ზომის- სამუშაოდან გათავისუფლების, არამედ უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენების მიზანშეწონილებას. შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში კი, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილების მიღებისას არ იქნება დადგენილი გარემოებები, რაც უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის და ერთმნიშვნელოვნად ასაბუთებს დასჯის უკიდურესი ზომის გამოყენების გარდაუვალობას.

გარდა აღნიშნულისა, სასამართლო მიიჩნევს, ნო----- დო-----ის მიმართ დაირღვა არა მხოლოდ კანონისმიერი, არამედ სახელშეკრულებო ვალდებულებაც. კერძოდ; დადგენილია, რომ იგი კომპანიაში მენეჯერის პოზიციაზე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე გამწესებული იყო უვადოდ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების, როგორც სამოქალაქო-სამართლებრივი გარიგების წარმოშობასთან, შეცვლასთან ან შეწყვეტასთან დაკავშირებული ზოგადი ხასიათის ურთიერთობები მთლიანად წესრიგდება სამოქალაქო კოდექსით. სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით განმარტებულია, თუ რა ჩაითვლება არსებით პირობად. ასეთია ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება.

შრომითი ურთიერთობის ვადა წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან, რაც გამოხატულია სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილში - „კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. შესაბამისად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებზე. ისინი ამით საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების დროს. როდესაც ხელშეკრულებით რაიმე მოვლენის დადგომის მომენტი მკაფიოდაა განსაზღვრული, სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება, რა დროსაც ვადიანი ხელშეკრულების სამართლებრივი შედეგი, ვადის ამოწურვისას წინასწარ სავარაუდოა ხელშეკრულების მხარეებისთვის, ხოლო განუსაზღვრელი ვადით (ამ შემთხვევაში) დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას კანონმდებელი განსაკუთრებულ წინაპირობებს უკავშირებს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. ამ მუხლის დისპოზიციისგან განსხვავებულ წესს საქართველოს შრომის კოდექსი არ ადგენს.

ვინაიდან ნო---- დო----ესთან შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით (უვადოდ), მოპასუხე ვალდებული იყო დაეცვა სახელშეკრულებო ვალდებულება- ნო---- დო----ის მენეჯერის პოზიციაზე უვადოდ გამწესებასთან დაკავშირებით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, გასაჩივრებული ბრძანებით დაირღვა როგორც კანონისმიერი, ისე სახელშეკრულებო ვალდებულებაც, რაც მიუთითებს გასაჩივრებული ბრძანების მართლსაწინააღმდეგო ხასიათზე. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, კი, მართლსაწინააღმდეგო გარიგება ბათილია.

ამდენად, შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის (მ/შ) 2017 წლის 12 აპრილის ნო---- დო----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ №3-345 ბრძანება კანონსაწინააღმდეგოა და იგი ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

სასამართლო დამატებით აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები, თუმცა დასაქმებულსაც დაუსაბუთებლად და უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ

მოესპოს საარსებო საშუალება.

6.2. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1 მუხლის შესაბამისად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

მითითებულ ნორმაზე დაყრდნობით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვ--- აზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენას, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტის დადასტურება იწვევს სადავო ბრძანების გამოცემამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენას და არის თანმდევი შედეგი.

ვინაიდან დადასტურდა ნო----- დო----ის მიმართ შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტი, აღნიშნული ნიშნავს ნო----- დო----ის იმ უფლებებში აღდგენას, რომელშიც სადავო ბრძანების გამოცემამდე არსებობდა. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, საფუძვლიანია და იგი სამუშაოზე უნდა აღდგეს.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

მითითებულ ნორმებზე დაყრდნობით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, პირდაპირ დაკავშირებულია შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტის დადასტურებასა და სამუშაოზე აღდგენასთან და არის თანმდევი შედეგი.

ვინაიდან დადგინდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის კანონსაწინააღმდეგოდ შეწყვეტის ფაქტი და დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, შესაბამისად, არსებობს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველიც, რის გამოც მოსარჩელის მოთხოვნა ამ ნაწილშიც უნდა დაკმაყოფილდეს და შპს „სა-----ას“ უნდა დაეკისროს ნო----- დო----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის

ანაზღაურება 2017 წლის 12 აპრილიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად ამ თანამდებობისათვის გათვალისწინებული თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

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 37-ე მუხლის თანახმად, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოს გარეშე ხარჯები. სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები. სასამართლოს გარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

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 იურიდიული პირებისათვის არ უნდა აღემატებოდეს – 5 000 ლარს.

ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის თანახმად სახელმწიფო ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა გაიანგარიშება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს

გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

მოსარჩელის მოთხოვნაა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, ასევე იძულებით განაცდურის ანაზღაურება. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მეხუთე მუხლის „ა“ პუქტით „საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები–სარჩელებზე ხელფასის გადახდევენების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან“.

დასახელებული ნორმით ფიზიკური პირები სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ხელფასის გადახდევენების შესახებ და შრომის ანაზღაურების მოთხოვნიდან გამომდინარე სარჩელებზე. სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნით აღძრულ სარჩელზე მოსარჩელე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებული არაა, ამ ნაწილში საქმეზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობაა 100 ლარი.

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილი ქვითრით დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ ბრძანების ბათილად ცნობის და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში წინასწარ გადახდილი იქნა სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, რაც შეეხება მიუღებელი ხელფასის მოპასუხეზე დაკისრების ნაწილში მოსარჩელე “ბაჟის შესახებ” კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის “ა” ქვეპუნქტის თანახმად გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟის გადახდისაგან. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომლის გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე ეკისრება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლების სასარგებლოდ მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად რომელიც დაკმაყოფილდა.

ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან მოპასუხე არაა გათავისუფლებული. ამ ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა გაიანგარიშება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით, რომლის მიხედვითაც სახელმწიფო ბაჟი ვადიანი გასაცემლის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა გაიანგარიშება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო

მიზანშეწონილად მიიჩნევა ბაჟი გაანგარიშებული იქნას 2017 წლის 12 აპრილიდან გადაწყვეტილების მიღების დღემდე, რაც 900 ლარზე გაანგარიშებით შეადგენს 18 000 ლარს, რომლის 3% ანუ 540 ლარის სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდა უნდა დაეკისროს შპს „სა-----ას“. მასვე უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1.დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე ნო----- დო-----ის სარჩელი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაუქმების, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე,

1.1.ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის (მ/შ) გე----- კე-----ის 2017 წლის 12 აპრილის ბრძანება ნო----- დო-----ის სარჩელი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და ნო----- დო-----ე აღდგენილ იქნეს შპს სა-----ის დასავლეთის რეგიონის ექ-----ის ან ტოლფას თანამდებობაზე.

1.2.დაეკისროს შპს „სა-----ა“-ს (ს/კ 20-----) ნო----- დო-----ის (პ/ნ 37----- --) სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 12 აპრილიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად ამ თანამდებობისათვის გათვალისწინებული თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

2.დაეკისროს შპს „სა-----ას“ (ს/კ 20-----) ნო----- დო-----ის (პ/ნ 37-----) სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილის სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ 100 (ასი) ლარის გადახდა.

3. დაეკისროს შპს „სა-----ას“ (ს/კ 20-----) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 540 ლარის გადახდა.

4.გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით სენაკის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

5.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 სენაკის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

დარეჯან კვარაცხელია