

3-----
N2/22377-16



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

18.12.2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე - ვ----- გ-----
წარმომადგენელი - მ--- მ-----

მოპასუხე - უ-----
წარმომადგენლები: ზ----- ქ-----ი, ო----- ყ-----

დავის საგანი გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა; სამსახურში აღდგენა;
განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2016 წლის 6 მაისის გადაწყვეტილება ვ----- გ-----ის 2016 წლის 9 მაისიდან სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და 2016 წლის 2 ივნისის გადაწყვეტილება 2016 წლის 6 მაისის გადაწყვეტილების ძალაში დატოვების თაობაზე;

1.2. ბათილად იქნას ცნობილი 2015 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება ვ-----
--- გ-----ისთვის საყვედურის გამოცხადების თაობაზე;

1.3. მოსარჩელე ვ----- გ-----ე აღდგენილ იქნას უ-----
-----ში საგადასახადო და საბაჟო მრჩევლის თანამდებობაზე;

1.4. მოპასუხე უ-----ს მოსარჩელე

ვ----- გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 09 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 5546,40 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე 2001 წლიდან მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში. 2006 წლიდან მოსარჩელესა და დამსაქმებელს შორის გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება. 2010 წლიდან მოსარჩელე იკავებდა საგადასახადო და საბაჟო კონსულტანტის პოზიციას. 2016 წლის მაისის თვეში, მოსარჩელე გაათავისუფლეს დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელემ გაასაჩივრა მისი გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება, თუმცა 2016 წლის 4 ივლისს ეცნობა, რომ მისი გათავისუფლების თაობაზე მოპასუხის გადაწყვეტილება ძალაში დარჩა და მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან 2016 წლის 9 მაისიდან. მოსარჩელის მიმართ ასევე გათავისუფლებამდე გამოყენებულ იქნა დისციპლინური ღონისძიება საბოლოო გაფრთხილება. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ არ არსებობდა მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძვლები.

მოპასუხეების პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობა საბოლოო გაფრთხილება და ასევე მისი სამსახურიდან გათავისუფლება კანონიერია. კერძოდ, რაც შეეხება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომას, აშკარად იყო მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის დარღვევა, ვინაიდან მოსარჩელემ კომპანიის კონტრაქტორს ტარიფების შესახებ ინფორმაცია გადაუგზავნა პირადად მასთან დაკავშირებულ კონტრაქტორის კონკურენტ პირებს, თანაც კომპანიას დაუმალა და არ განაცხადა ინტერესთა კონფლიქტის არსებობის შესახებ, რის თაობაზეც მოსარჩელემ კომპანიას აცნობა მხოლოდ შიდა გამოძიების დასრულების, დარღვევის ფაქტების გამოვლენისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების მიღების შემდგომ. რაც შეეხება, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს, აღნიშნულის მიზეზი გახდა ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს თავისი სამსახურებრივი პოზიციიდან გამომდინარე ევალუბოდა საბაჟო საკითხების კონტროლი და ამ კუთხით მომსახურების მიმწოდებლების ინვოისების თვალყურის დევნება, თუ რამდენად შეესაბამებოდა ინვოისი მომწოდებელთან გაფორმებული კონტრაქტის პირობებს. მოსარჩელემ მხოლოდ ერთ მისთვის დაინტერესებულ კომპანიას მისცა ე.წ. ზეპირი ინსტრუქცია, რომ ტვირთის განბაჟებისას საქონელი მოექცია არა ერთი საბაჟო დეკლარაციის ფარგლებში, არამედ განებაჟებინა საქონელი მიმღები

კომპანიებისა და საქონლის სახეობების, შესყიდვის შეკვეთების მიხედვით, რის გამოც შპს „ტ-----ი“ ანბაჯებდა ერთ ტვირთს არა ერთი დეკლარაციის, არამედ უფრო მეტი დეკლარაციის ფარგლებში, რაც ხელოვნურად ზრდიდა მის შემოსავლებს და აზარალებდა მოპასუხე კომპანიას, ვინაიდან კომპანია თითოეულ დეკლარაციაში შპს „ტ-----ს“ უხდიდა 220 ლარს. მოსარჩელე ვერიფიკაციას უკეთებდა შპს „ტ-----ის“ ინვოისებს, რომლებიც გამოწერილი იყო კონტრაქტის პირობების დარღვევით, რითაც კომპანიას მიაღდა ასეულ ათასობით მატერიალური ზიანი. გარდა ყოველივე ზემოაღნიშნული დარღვევების არსებობისა, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნები ხანდაზმულია.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 2001 წლიდან მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში. 2006 წლის 1 იანვარს, მოსარჩელესა და დამსაქმებელს შორის გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება. 2010 წლიდან მოსარჩელე იკავებდა საგადასახადო და საბაჟო კონსულტანტის პოზიციას და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 5546.40 ლარს (ხელზე ასაღები).

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2006 წლის 1 იანვრის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. 2016 წლის 6 მაისს, მოპასუხემ მოსარჩელეს გაუგზავნა შეტყობინება სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ, რომლის საფუძველზეც მოპასუხემ მოსარჩელეს შეუწყვიტა მათ შორის 2006 წლის 1 იანვარს დადებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 9 მაისიდან. აღნიშნული შეტყობინების საფუძველზე, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატა მომწოდებელთან არსებული კონტრაქტის დაუდევრად თვალყურის დევნაში, რამაც ფინანსური ზარალი მოუტანა კომპანიას, ხოლო დასაქმებულმა როგორც გადასახადებისა და საბაჟო საკითხებში მრჩეველმა, არ მოახდინა არასწორად წარმოდგენილ დოკუმენტაციაზე (ინვოისებზე) პასუხის მოთხოვნა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 6 მაისის შეტყობინება სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ.
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2015 წლის 18 დეკემბერს, მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საბოლოო წერილობით გაფრთხილება ქცევის კოდექსის დარღვევის საფუძვლით, რაც აღნიშნული წერილობით გაფრთხილების შესახებ შეტყობინების თანახმად გამოიხატა შემდეგში: „დასაქმებულის მიერ კონფიდენციალური კომერციული ინფორმაციის მოპოვებასა და მესამე მხარისთვის გადაცემაში და დასაქმებულსა და ქვე კონტრაქტორს შორის ინტერესთა კონფლიქტის ფაქტის დადასტურებაში.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 18 დეკემბრის შეტყობინება საბოლოო გაფრთხილების შესახებ;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. მოსარჩელემ გაასაჩივრა მისი გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის გადაწყვეტილება, თუმცა 2016 წლის 02 ივნისის წერილით ირკვევა, რომ დასაქმებულის გათავისუფლების თაობაზე მოპასუხის გადაწყვეტილება ძალაში დარჩა და მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან 2016 წლის 9 მაისიდან.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 02 ივნისის წერილი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით საბოლოო წერილობითი

გაფრთხილების გამოყენების საფუძველი.

მოცემულ შემთხვევაში უდავოდ დგინდება ის გარემოება, რომ მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში და აღნიშნული მუშაობის პერიოდში მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული არცერთი დისციპლინური სახდელი.

მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საბოლოო გაფრთხილება, წარმოადგენს მკაცრ დისციპლინურ სასჯელს, რომლის თანმდევი შედეგიც შემდგომი დარღვევის გათვალისწინებით შესაძლოა გახდეს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მსგავს შემთხვევებში, მოპასუხე როგორც დამსაქმებელი ვალდებულია მტკიცებულებებით დაასაბუთოს მოსარჩელის მიმართ მსგავსი მკაცრი ღონისძიების გამოყენების საფუძველი და ამასთან ის გარემოება, თუ რატომ არ შეიძლებოდა ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება მოსარჩელის მიმართ.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელემ კომპანიის კონტრაქტორს ტარიფების შესახებ ინფორმაცია გადაუგზავნა პირადად მასთან დაკავშირებულ კონტრაქტორის კონკურენტ პირებს, თანაც კომპანიას დაუმალა და არ განაცხადა ინტერესთა კონფლიქტის არსებობის შესახებ, რის თაობაზეც მოსარჩელემ კომპანიას აცნობა მხოლოდ შიდა გამოძიების დასრულების, დარღვევის ფაქტების გამოვლენისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების მიღების შემდგომ.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ აღნიშნულ ფაქტს ადგილი არ ჰქონია იმ მოცემულობით, როგორც საუბრობს აღნიშნულთან დაკავშირებით მოპასუხე. მოსარჩელე მის ახსნა-განმარტებაში მიუთითებს, რომ მან ერთ-ერთ მიმწოდებელთან დაკავშირებით დასვა არასასურველი და უსიამოვნო კითხვები, რის გამოც მოხდა მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში დასადგენია ის გარემოება, რამდენად ადეკვატური იყო მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევა და აღნიშნული დარღვევისთვის მოპასუხის მიერ მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე კომპანიის მიერ მიღებულ შრომით შინაგანაწესში მითითებულია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები, თუმცა არ არის მითითებული მათ მიმართ შესაძლო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენების საფუძვლები.

მხარეთა შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში ასევე მითითებულია მხოლოდ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონკრეტული საფუძვლები.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ უნდა დაუდასტუროს სასამართლოს, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის საბოლოო წერილობითი გაფრთხილების გამოყენება იყო რელევანტური და აუცილებელი ღონისძიება.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დგინდება ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი სამსახურებრივი გადაცდომისათვის, მოპასუხეს უნდა გამოეყენებინა ისეთი მძიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, როგორც არის საბოლოო წერილობითი გაფრთხილება, ვინაიდან თავად მოპასუხეს ადასტურებს, რომ რეალური ზიანი დასაქმებულის მიერ ჩადენილ ქმედებას არ მოჰყოლია და ამასთან, მოსარჩელის მიმართ აღნიშნულ ფაქტამდე არ ყოფილა გამოყენებული წლების განმავლობაში მუშაობის პერიოდში, არცერთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.

შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით საბოლოო წერილობითი გაფრთხილების გამოყენების საფუძველი.

3.1.1. მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის სადავოა ის გარემოება, ჩაიდინა თუ არა სამსახურებრივი გადაცდომა მოსარჩელემ და იყო თუ არა აღნიშნული სამსახურებრივი გადაცდომა უხეში დარღვევა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელემ ჩაიდინა ვალდებულების უხეში დარღვევა, ვინაიდან მოსარჩელეს თავისი სამსახურებრივი პოზიციიდან გამომდინარე ევალებოდა საბაჟო საკითხების კონტროლი და ამ კუთხით მომსახურების მიმწოდებლების ინვოისების თვალყურის დევნება, თუ რამდენად შეესაბამებოდა ინვოისი მომწოდებელთან გაფორმებული კონტრაქტის პირობებს. მოსარჩელემ მხოლოდ ერთ მისთვის დაინტერესებულ

კომპანიას მისცა ე.წ. ზეპირი ინსტრუქცია, რომ ტვირთის განბაჟებისას საქონელი მოექცია არა ერთი საბაჟო დეკლარაციის ფარგლებში, არამედ განებაჟებინა საქონელი მიმღები კომპანიებისა და საქონლის სახეობების, შესყიდვის შეკვეთების მიხედვით, რის გამოც შპს „ტ-----ი“ ანბაჟებდა ერთ ტვირთს არა ერთი დეკლარაციის, არამედ უფრო მეტი დეკლარაციის ფარგლებში, რაც ხელოვნურად ზრდიდა მის შემოსავლებს და აზარალებდა მოპასუხე კომპანიას, ვინაიდან კომპანია თითოეულ დეკლარაციაში შპს „ტ-----ს“ უხდიდა 220 ლარს. მოსარჩელე ვერიფიკაციას უკეთებდა შპს „ტ-----ის“ ინვოისებს, რომლებიც გამოწერილი იყო კონტრაქტის პირობების დარღვევით, რითაც კომპანიას მიაღდა ასეულ ათასობით მატერიალური ზიანი.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მას არ ჩაუდენია არანაირი დარღვევა და მოპასუხეს მისი სამსახურიდან გათავისუფლების არანაირი საფუძველი არ გააჩნდა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხის მიერ შესაგებელში მითითებული და სასამართლო სხდომაზე გაუღერებული მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველები, კერძოდ ის ფაქტები, რაც მოპასუხემ ჩათვალა მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევად, არ დასტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მნიშვნელოვანი საკითხია დადგინდეს მოსარჩელის უფლებამოსილება მოპასუხე კომპანიაში. როგორც საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დგინდება, მოსარჩელის უფლება-მოვალეობებს მოპასუხე კომპანიაში აღწერდა თავად თანამშრომლის ე.წ. „გეგმა“, რაც დაადასტურა სასამართლოს სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა მიხეილ გაბუნიამ, რომელიც წარმოადგენს მოპასუხე კომპანიის დაგეგმარების განყოფილების უფროსს. მოწმემ მის მიერ სასამართლოსთვის მიცემულ ჩვენებაში განაცხადა, რომ თანამშრომლებსა და მოპასუხე კომპანიას შორის გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში არ არის თანამშრომელთა ფუნქციები გაწერილი.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელე მხარის მიერ წარმოდგენილი ე.წ. „ჩემი გეგმა 2016 წლისთვის“ მიხედვით, დასაქმებულის მოვალეობებში შედიოდა საგადასახადო და საბაჟო მხარდაჭერაში წვლილის შეტანა ბიზნესთან კავშირის და ბიზნესის კონტექსტის ცოდნის უზრუნველყოფით, ყველა საჭირო ანგარიშის მომზადება და წარდგენა შემოსავლების სამსახურსა და ფინანსთა სამინისტროში კანონმდებლობის მოთხოვნის შესაბამისად. განბაჟების პროცედურისა და ტრეკინგ სისტემების განხორციელების უზრუნველყოფა საქართველოში, წვლილის შეტანა უსაფრთხოებაში, შესაბამისობასა და რისკის მართვაში, პოტენციური დანაკარგების მინიმიზაცია საგადასახადო აუდიტის დროს. აღნიშნული მიმართულებით კანონმდებლის,

სიახლეების თაობაზე შესაბამისი ანგარიშების მომზადება და მიწოდება, საგადასახადო კომიტეტის კრებებში მონაწილეობა, საშემოსავლო/მოგების საგადასახადო დეკლარაციების მომზადება, წარდგენა; ურთიერთობა სახელმწიფო სტრუქტურებთან საგადასახადო/საბაჟო მიმართულებით.

მოპასუხე მხარე მოსარჩელეს ედავება ოპერაციებისა და დეკლარაციების შესაბამისობის შემოწმებას ხელშეკრულებასთან. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო აღნიშნავს, რომ ცალსახად დგინდება გარემოება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელის ფუნქცია-მოვალეობებში აღნიშნული არ შედიოდა. ამასთან, მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია აღნიშნულის დამადასტურებელი არცერთი მტკიცებულება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი, მოსარჩელის მიერ ხელმოწერილი დეკლარაციების სერვისისთვის გამოწერილი ინვოისების ანალიზის შედეგად დგინდება, რომ აღნიშნულ ინვოისებზე არის 4 პირის ხელმოწერა მოსარჩელის ჩათვლით, რომლებიც წარმოადგენენ რეგისტრატორს, კერიფიკატორს (მოსარჩელე), შემმოწმებელსა და გადახდის ფინანსურ კერიფიკატორს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო აღნიშნავს, რომ საფუძველს მოკლებულია მოპასუხე მხარის მითითება იმის თაობაზე, რომ გამოწერილ ინვოისებთან შემხებლობა ჰქონდა მხოლოდ მოსარჩელეს და იგი იღებდა გადაწყვეტილებას დეკლარაციების შევსების პროცედურებთან დაკავშირებით ერთპიროვნულად. სასამართლო მიუთითებს, გარდა მოსარჩელისა, დოკუმენტს ხელს აწერდნენ სხვა პირებიც, რომელთაც შეეძლოთ დაეფიქსირებინათ პრეტენზია სადავო საკითხთან დაკავშირებით. ამასთან მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ იმ შემთხვევაში, თუკი მოპასუხე მხარე არ მიიჩნევდა მიზანშეწონილად მოსარჩელის მიერ შემოთავაზებულ გადახდის მეთოდს, მას შეეძლო შეეცვალა აღნიშნული მეთოდი მისი შეხედულებისამებრ. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია ისიც, რომ მოპასუხე კომპანია მოსარჩელის გათავისუფლების შემდეგ გარკვეული პერიოდის განმავლობაში იყენებდა იმავე მეთოდს, რაც გახდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი და აღნიშნულ გარემოებას მხარეები არ ხდიან სადავოდ.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა

უკანონოდ, შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი უ-----
-----ის 2016 წლის 06 მაისის გადაწყვეტილება 2016
წლის 09 მაისიდან ვ----- გ-----ის სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ; ასევე,
ბათილად უნდა იქნას ცნობილი მოპასუხის 2015 წლის 18 დეკემბრის
გადაწყვეტილება ვ----- გ-----ისათვის საბოლოო წერილობითი
გაფრთხილების მიცემის თაობაზე და მოსარჩელე ვ----- გ-----ე აღდგენილ
უნდა იქნას უ-----ში
საგადასახადო და საბაჟო მრჩევლის თანამდებობაზე. ამასთან, მოპასუხეს
მოსარჩელე ვ----- გ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 09 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე,
ყოველთვიურად 5546,40 ლარის ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული
კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-13, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები,
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 394-ე, 408-ე, 411-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით,
შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით -
საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2
მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის
ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ
დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა
საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ"
ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი
ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის
შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო
უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების
გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების

მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

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

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო. სასამართლო განმარტავს, რომ ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან

მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა დაარღვია გარკვეული ეთიკის ნორმები, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

დადგენილია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით საბოლოო წერილობითი გაფრთხილების გამოყენების საფუძველი (იხ. 3.1.1. სადავო ფაქტ გარემოება).

ასევე, მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტი. შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან აღდგლი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას (იხ. 3.1.2. სადავო ფაქტ. გარემოება).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის საბოლოო წერილობითი გაფრთხილების დაკისრებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შესაბამისი სამართლებრივი საფუძველი.

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

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანებები მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის საბოლოო წერილობითი გაფრთხილების გამოყენების შესახებ და მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

რაც შეეხება მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნას მოპასუხის 2016 წლის 2 ივნისის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შესახებ, რომლის თანახმადაც ძალაში დარჩა მოპასუხის 2016 წლის 6 მაისის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, საფუძველს მოკლებულია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან აღნიშნული გადაწყვეტილება არ ყოფილა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი და, შესაბამისად, არ არსებობს აღნიშნული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის იურიდიული

ინტერესი.

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

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბათილად იქნა ცნობილი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა მისი პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. შესაბამისად, მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს უ-----ში საგადასახადო და საბაჟო მრჩევლის თანამდებობაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მაგალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებითი მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერად.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად ხელზე

ასაღებ - 5546,40 ლარს (იხ. 3.1.1 უდავო ფაქტობრივი გარემოება).

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილების არამართლზომიერად ცნობის გამო მოპასუხემ ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურება, რაც წარმოშობს მოპასუხის ვალდებულებას მოსარჩელეს აუნაზღაუროს მიუღებელი ხელფასი. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2016 წლის 9 მაისიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და მოპასუხე უ-----
ს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის, 2016 წლის 9 მაისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 5546,40 ლარის გადახდა.

6.3. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის სარჩელი ხანდაზმულია.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ არაერთ საქმეში იქნა განმარტებული, რომ საპროცესო კანონმდებლობის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის რეგისტრაციაზე უარის თქმის ან განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, პირს შეუზღუდავად შეუძლია ახალი სარჩელის აღძვრა, თუ აღმოიფხვრება სარჩელის წარმოებაში მიღების

დამაბრკოლებელი გარემოებები. სწორედ ასეთი შემთხვევისათვის ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი, რომ სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა არ შეწყდება, მაგრამ, თუ პირი განუხილველად დატოვებიდან 6 თვის განმავლობაში აღძრავს ახალ სარჩელს, რომელსაც სასამართლო წარმოებაში მიიღებს და განიხილავს, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის წარდგენის მომენტიდან (იხ. სუსგ 22/04/2013წ. №ას-1586-1489-2012; 26/01/2016წ. №ას-493-467-2015).

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელემ წერილობითი დასაბუთების ჩაბარების 7 დღიანი ვადის ამოწურვიდან ერთი თვის ვადაში შეიტანა სარჩელი, თუმცა ეს სარჩელი არ იქნა მიღებული წარმოებაში, რაც არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს მოსარჩელის მიერ სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გაშვების საფუძვლად, რამდენადაც მოსარჩელემ პირველი სარჩელის მიღებაზე უარის თქმიდან ექვსი თვის ვადაში შემოიტანა ახალი სარჩელი, რომელიც წარმოებაში იქნა მიღებული. შესაბამისად, სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა პირველი სარჩელის წარდგენილის მომენტიდან.

7. საპროცესო ხარჯები

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

ამ შემთხვევაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, დავის საგნის ფასი უნდა განისაზღვროს უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის - ქონებრივ-სამართლებრივი დავის საგნის ფასის მიხედვით, რაც სსკ-ის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ერთი წლის განმავლობაში ასაღები სახელფასო განაცდურის ოდენობის გათვალისწინებით შეადგენს 66556.8 ლარს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“

ქვეპუნქტის შესაბამისად ამ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟია 1996,70 ლარი.

იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიერ გადახდილია, სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით და სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს დაკმაყოფილებული სარჩელის პროპორციულად მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 1896,70 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე ვ----- გ-----ის სარჩელი მოპასუხე უ-----ის მიმართ, განთავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილების, გადაწყვეტილების ძალაში დატოვების, საყვდურის გამოცხადების თაობაზე გადაწყვეტილების, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;

2. ბათილად იქნას ცნობილი უ-----ის 2016 წლის 06 მაისის გადაწყვეტილება 2016 წლის 09 მაისიდან ვ----- გ-----ის სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ;

3. ბათილად იქნას ცნობილი უ-----ის 2015 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება ვ----- გ-----ისათვის საბოლოო წერილობითი გაფრთხილების მიცემის თაობაზე;

4. მოსარჩელე ვ----- გ-----ე აღდგენილ იქნას უ-----ში საგადასახადო და საბაჟო მრჩევლის თანამდებობაზე;

5. მოპასუხე უ-----ს მოსარჩელე ვ----- გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 09 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 5546,40 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;

6. დაეკისროს მოპასუხე მოპასუხე უ-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 1896,70 ლარის გადახდა;

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

8. 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

თეა ბერაია