



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

13.02.2019 წელი
თბილისი

ქ.

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

მოსარჩელე ხ----- კ-----,
წარმომადგენელი ს----- ტ-----,
მოპასუხე შპს ს----- გ----- წ----- კ-----,
წარმომადგენელი მ----- დ-----, ქ----- ბ-----,

დავის საგანი: გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ს----- გ----- წ----- კ-----
17.09.2018 წლის #3/3746 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე ხ----- კ----- აღდგენილ იქნეს შპს ს----- გ----- წ-----
----- კ----- ლოჯისტიკისა და მატერიალური უზრუნველყოფის
დეპარტამენტის შესყიდვების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხე შპს გ----- წ----- კ----- დაეკისროს მოსარჩელე ხ-----
- კ----- სასარგებლოდ 17.09.2018 წლიდან, მოსარჩელის სამსახურში
აღდგენამდე, თვეში 2400 (დასაბეგრი) ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით არ ცნობს სარჩელს და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნათა დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ხ----- კ----- დასაქმებული იყო შპს ს----- გ----- წ-----
----- კ----- ლოჯისტიკის და მატერიალური უზრუნველყოფის
დეპარტამენტის შესყიდვების სამსახურის უფროსის პოზიციაზე 19.02.2018
წლიდან - 26.03.2018 წლამდე შესყიდვების სამსახურის უფროსის მ----- ლ-----
შვებულებაში ყოფნის ვადით. ამ პერიოდში მისი შრომის ანაზღაურების
ოდენობა განისაზღვრა დასაბეგრი 2400 ლარით.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

19.02.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 21.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.2 26.03.2018 წლის შპს ს----- გ----- წ----- კ-----
დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის ბრძანებით ხ----- კ-----
გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა შპს ს----- გ----- წ-----
კ----- ლოჯისტიკისა და მატერიალური უზრუნველყოფის დეპარტამენტის
შესყიდვების სამსახურის უფროსის პოზიციაზე 26.03.2018 წლიდან - 26.03.2019
წლამდე, ვინაიდან ამ პოზიციაზე დასაქმებული მოპასუხის თანამშრომელი
გათავისუფლდა თანამდებობიდან და თანამდებობა ვაკანტური გახდა.
მოსარჩელე ხ----- კ----- შრომის ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრა
დასაბეგრი 2400 ლარით.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

26.03.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 22.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.3. შრომითი ურთიერთობის პერიოდში მოსარჩელის მიერ დისციპლინური
გადაცდომის ჩადენის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია. იგი ჯეროვნად ასრულებდა
მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.4. 28.05.2018 წელს შეიცვალა შპს ს----- გ----- წ----- კ-----
-- მენეჯმენტი -დირექტორი. კერძოდ, კომპანიის დირექტორად დაინიშნა ე-----
-- გ-----.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

25.05.2018 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 66.

სამეწარმეო რეესტრიდან ამონაწერის ასლი ს. ფ. 24.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.5. 12.09.2018 წელს შპს ს----- გ----- წ----- კ-----
მოსარჩელეს წერილობით აცნობა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის
შეწყვეტის შესახებ 17.09.2018 წლიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1.
მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელეზე გაიცა 2 თვის ხელფასის
ოდენობით კომპენსაცია.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

11.09.2018 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 25.

17.09.2018 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 28.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.6. მოსარჩელემ 14.09.2018 წელს მოპასუხისაგან მოითხოვა
გათავისუფლების საფუძველების დასაბუთება.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

14.09.2018 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 26.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.7. 14.09.2018 წლის წერილზე მოსარჩელემ პასუხი მიიღო 10 დღის შემდეგ,
კერძოდ 24.09.2018 წელს. 24.09.2018 წლით დათარიღებულ დასაბუთებაში
აღნიშნულია, რომ კომპანიის ლოჯისტიკისა და მატერიალური
უზრუნველყოფის დეპარტამენტის შესყიდვების სამსახურის უფროსის
პოზიციაზე მუშაობის პერიოდში მოსარჩელემ გამოავლინა
თანამდებობისათვის შეუსაბამო უნარ-ჩვევები, იგი ვერ ამყარებდა ჯანსაღ და
სათანადო კომუნიკაციას შესყიდვების სამსახურის თანამშრომლებთან.
აღნიშნული გარემოება კი, ხელს უშლიდა შესყიდვების სამსახურის ეფექტურ
მუშაობას.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

24.09.2018 წლის დასაბუთების ასლი ს. ფ. 27.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 22.10.2018 წლის განჩინებით მოსარჩელე ხ----- კ----- უარი ეთქვა შპს ს----- გ----- წ----- კ----- მიმართ აღძრული სარჩელის განსახილველად მიღება.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

22.10.2018 წლის განჩინების ასლი ს. ფ. 29-32.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.9. შპს ს----- გ----- წ----- კ----- შინაგანაწესის 8.2. პუნქტის თანახმად, რომელიც წარმოადგენს მოსარჩელე ხ----- კ----- დადებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილს, დგინდება, რომ კ----- თანამშრომლის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის, არაჯეროვანი შესრულების, სამსახურებრივი მოვალეობებისადმი დაუდევარი დამოკიდებულების, ზნეობრივი და ეთიკური ნორმების წინააღმდეგ, თანამშრომლის ან დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელის ჩადენის (განურჩევლად სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ), კომპანიის ავტორიტეტის შემლახავი ქმედების განხორციელების, კომპანიისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენების ან ასეთი ზიანის მიყენების საშიშროების შექმნის, სამსახურის თვითნებურად მიტოვების და კომპანიის შინაგანაწესის დარღვევისათვის, თანამშრომლის მიმართ გამოიყენება დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი სახეები: ა) შენიშვნა; ბ) საყვედური; გ) სასტიკი საყვედური; დ) ხელფასის დაკავება 10 სამუშაო დღემდე ვადით; ე) თანამდებობიდან ჩამოქვეითება; ვ) თანამდებობიდან გათავისუფლება.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

შინაგანაწესის ასლი ს. ფ. 33-36.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.10. მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა ამჟამად ვაკანტური არ არის, ამ თანამდებობაზე 17.09.2018 წლის ბრძანებით 17.09.2019 წლამდე ვადით დანიშნულ იქნა თ----- მ-----.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

17.09.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 106.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.11. მოსარჩელის ქმედებით შპს ს----- გ----- წ----- კ-----
მატერიალური ზიანი არ მიუღია.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არის

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოსარჩელე ხ----- კ----- სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება და იმის გათვალისწინებით, რომ მის მიერ დაკავებული თანამდებობა ვაკანტური არ არის, და ანც ტოლფასი თანამდებობაა მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

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

6. სამართლებრივი შეფასება

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

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის, პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „**საპატიო მიზეზის გარეშე**“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.), თანახმად შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი

არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დასაქმებულს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად, შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განაზოცილო, **შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო**. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული

უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს 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.

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

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

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე 19.02.2018 წლიდან, ვადიანი შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს ს----- გ-----
----- წ----- კ----- . 17.09.2018 წლის ბრძანებით, 17.09.2018 წლიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს, რომ გათავისუფლების საფუძველია ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, შეწყდა მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო განმარტავს, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი,

რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა, არსებობს ობიექტური გარემოება და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძველის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა.

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-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.

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

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

შესაძლებელია.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელეს გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთება კანონით დადგენილ 7 დღიან ვადაში არ ჩაბარებია, შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს შრომის კოდექსის 38.7 მუხლით დადგენილი წესით და დადგენილ ვადაში არ ჩაუბარებია გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთება მოსარჩელისათვის, რის გამოც გათავისუფლების მართლობიერების მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს უნდა დაეკისროს.

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. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (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).

ასევე მოპასუხეზე გადადის მოსარჩელის სამუშაოდან გაათავისუფლების საფუძვლის შესახებ მტკიცების ტვირთიც, რაც დამსაქმებელს არ განუხორციელებია.

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. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, მოსარჩელე ხ----- კ----- შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას). თუმცა ამ საკანონმდებლო აქტის 37-ე მუხლის სხვა დანაწესები შეიცავენ რიგ დეფინიციებს, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საპატიო და მნიშვნელოვან წინაპირობებს აწესებენ. ასეთებია: ხელშეკრულების ვადის გასვლა, შრომითი ვალდებულებების დარღვევა, შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევა, არასაკმარისი კვალიფიკაცია დაპრპვესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა

დაკავებულ თანამდებობასთან და სხვა; თუმცა, კანონმდებელმა გაითვალისწინა, რომ იმ მრავალფეროვან სფეროში, როგორსაც თანამედროვე კერძო სამართლებრივი ურთიერთობანი წარმოადგენენ, შესაძლოა მოიძებნოს ზემოაღნიშნულისაგან განსხვავებული, თუმცა ასევე კეთილგონიერი და თანაზომიერი საფუძველი შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისათვის; შესაბამისად, 37.1 მუხლის "ო" ქვეპუნქტით, კანონმა გაითვალისწინა კონტრაქტის შეწყვეტის სხვა - ე.წ. "სხვა ობიექტური გარემოების" წარმოჩენის შესაძლებლობა და შრომითი ურთიერთობის მხარეებს (და არა მარტო დამსაქმებელს) განუსაზღვრა ამ ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა ლეგალური შესაძლებლობა. ერთი შეხედვით, შესაძლოა გართულდეს ასეთი სხვა გარემოების კონკრეტული მაგალითის მოძებნა, თუმცა მაგალითისათვის ხომ არ შეიძლება მიეთითოს თუნდაც დასაქმებულის ასაკი, ან სხვა ნიშნით გამოვლენილი უუნარობა, რომელიც შრომითი ვალდებულებების ხარისხიანი შესრულების პრეზუმფციას გამორიცხავენ და შესაბამისად, დამსაქმებელს ლეგიტიმურ წინაპირობას აძლევენ, რომ ასეთი შრომითი ურთიერთობის მიმართ დაკარგოს ინტერესი.

თუმცა, ასევე აღსანიშნავია, რომ სამართლებრივი გაუმართაობაა, როდესაც სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევის, უხეში დარღვევის ან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო იყენებ სწორედ ამ "ო" ქვეპუნქტის და არა თუნდაც "თ", "ზ" ან „ვ“ ქვეპუნქტებს.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ, ვერ დაასაბუთა ისეთი არსებითი ხასიათის დარღვევების არსებობა ხ----- კ----- მხრიდან, რომელიც უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის - სამსახურიდან დათხოვნის ლეგალურ წინაპირობას შექმნიდა. ამავე დროს სასამართლო მოწოდებულია დამატებით განმარტოს, რომ არც სხვა გონივრული და თანაზომიერი წინაპირობაა წარმოჩენილი მოპასუხის მიერ, რომელიც გაამართლებდა ამ „სხვა ობიექტური გარემოების“ ლეგალური დეფინიციის გამოყენებას.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში ლოჯისტიკისა და მატერიალური უზრუნველყოფის დეპარტამენტის შესყიდვების სამსახურის უფროსის პოზიციაზე. მას ეკავა ხელმძღვანელი პირის თანამდებობა და შესაბამისად მის დაქვემდებარებაში

იმყოფებოდა დეპარტამენტის რამოდენიმე სპეციალისტი. საქმეში წარმოდგენილი სპეციალისტების ახსნა-განმარტებებიდან დგინდება, რომ ისინი დეპარტამენტის უფროსისაგან იღებდნენ გარკვეულ მითითებებს სამუშაოს შესრულების თაობაზე. მთავარი სპეციალისტი ნინო ტყეშელაშვილი ახსნა-განმარტებით დგინდება, რომ ხ----- კ----- მას მიმდინარე საქმეებთან ერთად ავალებდა გარკვეული სამუშაოების შესრულებას, რომელიც მას უნდა განეხორციელებინა 1 საათში, რაც ძალიან მცირე ვადა იყო. ამის გამო ხშირად იყო კონფლიქტი და უსიამოვნება. თანამშრომელთა ნაწილი უთითებდა, რომ მათ მუშაობა უწევდათ სტრესულ გარემოში, თუმცა თავად მოსარჩელის განმარტებით დგინდება, რომ მას უწევდა გარკვეული სამუშაო დავალებების მიცემა მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლებისათვის სამსახურებრივი საჭიროებებიდან გამომდინარე, რაც ზოგჯერ მათი მხრიდან უკმაყოფილების გამოხატვას იწვევდა. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ აღნიშნული ახსნა - განმარტებები, ვერ იქნება სათანადო მტკიცებულებად მიჩნეული, ვინაიდან ისინი მოპასუხის დაქვემდებარებაში და ამჟამადც შრომით ურთიერთობაში მყოფ პირების მიერაა გაკეთებული მოპასუხის მიმართ, მოპასუხეს კი არ უშუამდგომლია მათი სასამართლო სხდომაზე დაკითხვა, რის გამოც სასამართლო მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მის თანამშრომლების ახსნა - განმარტებების ასლებს მტკიცებულებით ძალას არ ანიჭებს.

აღნიშნული გარემოების ირგვლივ, მოპასუხეს ვალდებულია ამტკიცოს მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება და კანონიერება, არ შემოუთავაზებია რაიმე არსებითი მსჯელობა, რომელიც წარმოაჩენდა, რომ ხ----- - კ----- მიერ დეპარტამენტის თანამშრომლებისათვის გარკვეული სამუშაოს შესრულების დავალება, ან ამ საკითხიდან გამომდინარე გარკვეული უთანხმოება, რომელსაც ადგილი შეიძლება ჰქონოდა სხვა სამსახურშიც, უქმნიდა მოპასუხე ორგანიზაციას ისეთ მოცემულობას, რომლის თანახმადაც, ის აშკარად და არაორაზროვნად კარგავდა ინტერესს ასეთი შრომითი ხელშეკრულების არსებობაზე. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ ხ----- კ----- არანაირი დისციპლინური გადაცდომა არ ჰქონია და ასევე მისი ქმედებით მოპასუხეს საწარმოს არანაირი მატერიალური ზიანი არ მიუღია და მის მიერ შესასრულებელ სამუშაოს მოპასუხის მიერ ინტერესი არ დაუკარგავს, ვინაიდან მოსარჩელის გათავისუფლებისთანავე იგი შეავსო სხვა კადრით. (სუსგ ას-570-545-2016)

ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობდა შრომითი ვალდებულებების არც საკმარისად მძიმე და ადეკვატური დარღვევანი ხ----- კ-----

----- მხრიდან; ასევე ვერ წარმოჩინდა სხვა ობიექტური და თანაზომიერი გარემოება, რომელიც ასახავდა მოპასუხისათვის მიმდინარე შრომითი კონტრაქტის გაგრძელებაზე ინტერესის ობიექტურ დაკარგვას და ამ საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას კანონიერ სახეს მისცემდა.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია რომ დამსაქმებელმა, შპს ს----- გ----- წ----- კ----- ბოროტად გამოიყენა უფლება და უსაფუძვლოდ შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან.

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. სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად დისკრეციის ფარგლებში განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანება მართლსაწინააღმდეგოა, ხოლო მოპასუხე შპს ს----- გ----- წ----- კ----- მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა ამჟამად ვაკანტური არ არის. ასევე ვერც მოსარჩელემ და ვერც მოპასუხემ ვერ დაასახელეს საშტატო განრიგით მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი, ვაკანტური თანამდებობა, ასევე ვერ დაასახელეს მოსარჩელის კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობა, **ამავე დროს, რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე სამართლიანობის პრინციპს მორგებული?**

არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს.

შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი და სხვა.

აფასებს რა ამ ყოველივეს, ასევე იმ გარემოებას, რომ დათხოვნისას მოსარჩელეს მიღებული აქვს კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების სახით, სასამართლო ასევე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა ისედაც შეწყდებოდა 2019 წლის 26 მარტს, ვინაიდან ზემდგომ ინსტანციების სასამართლოებში დავის გაგრძელების შემთხვევაში იგი გარკვეულ დროს მოითხოვს, რა დროსაც გასული იქნება მოსარჩელესთან დადებული შრომის ხელშეკრულების ვადა. მეორეს მხრივ, სასამართლო აცნობიერებს, რომ წინამდებარე შემთხვევით, სახეზე არ გვაქვს მოცემულობა, როდესაც მუშაკთან სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე ხდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. შესაბამისად, ამ მოცემულობათა გათვალისწინებით სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს 2018 წლის 17 ნოემბრიდან 2019 წლის 26 მარტამდე (მოსარჩელე დაითხოვეს 17 სექტემბრიდან, თუმცა მან მიიღო 2 თვის კომპენსაცია, რაც საწყის თარიღად აქცევს სწორედ 17 ნოემბერს) შრომის ანაზღაურებით ფორმირებულ კომპენსაციას 4 თვესა და 9 დღეზე, რაც საერთო ჯამში შეადგენს 10320 ლარს (დარიცხული ოდენობით).

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის

თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3%-ის - 309.60 ლარის ოდენობით გადახდა, რა ნაწილშიც მოსარჩელე განთავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, ხოლო სარჩელი დაკმაყოფილდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ს----- გ----- წ----- კ----- 17.09.2018 წლის #3/3746 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელეს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოსარჩელის განთავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის და კომპენსაციის სანაცვლოდ მოპასუხე შპს ს----- გ----- წ----- კ----- დაეკისროს მოსარჩელე ხ----- კ----- სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 10320 ლარის გადახდა.
3. მოპასუხე შპს ს----- გ----- წ----- კ----- მოსარჩელე ხ----- კ----- სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა.
4. მოპასუხე შპს ს----- გ----- წ----- კ----- დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 309.60 ლარის გადახდა.
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო

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

6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
გოგიჩაშვილი

გიორგი