



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

06 მარტი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ირმა იმნაძე**

მოსარჩელე - დ---ა გ-----ი

წარმომადგენელი - რ----- მ-----ი, გ-----ი ლ-----ი

მოპასუხე - შპს „ყ-----ი“

წარმომადგენელი - თ-----ე ჩ-----ე, გ--- ლ-----ი

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ყ-----ი“-ს სპ-----ს 2018 წლის 25 აპრილის #-- ბრძანება მოსარჩელე დ---ა გ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე დ---ა გ-----ი შპს „ყ-----ი“-ს სპ-----ის თანამდებობაზე;

1.3. შპს „ყ-----ი“-ს დაეკისროს მოსარჩელე დ---ა გ-----ის სასარგებლოდ ხელფასის ოდენობით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 25 აპრილიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე ყოველთვიურად.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

მოსარჩელე დი---ა გ-----ი 2012 წლიდან შრომითი ხელშეკრულების

საფუძველზე მუშაობდა შპს „ყ-----სი“-ს სა-----ის თანამდებობაზე და სამსახურებრივად ევალებოდა ცვლის განმავლობაში შემავალ სატელეფონო ზარებზე პასუხის გაცემა, მათი რეგისტრაცია და გადაცემა. ხელშეკრულებაში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად, მოსარჩელის დარიცხული ხელფასი შეადგენდა 750 ლარს, შესაბამისად ხელზე ასაღები ხელფასი კი 600 ლარს. დაკავებულ პოზიციაზე მუშაობის პერიოდში, მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია რაიმე სახის დისციპლინურ ან სხვა სახის გადაცდომაზე, მის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა სადამსჯელო სახის რაიმე ღონისძიება. მოსარჩელე ყოველთვის კეთილსინდისიერად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს.

2018 წლის 24 მარტს, სამსახურიდან თავისუფალ დროს, მოსარჩელე იმყოფებოდა ქალაქგარეთა ახლობლის ქორწილში, რა დროსაც მოიწია ალკოჰოლური სასმლის მიღება. 25 მარტს დაახლოებით ღამის 02:00 საათზე იგი დაბრუნდა სახლში და იმავე დღეს 07:00 საათზე, მიუხედავად იმისა, რომ თავს ცუდად გრძნობდა გაემართა სამსახურისკენ. მოსარჩელე სამსახურში გამოცხადდა დაახლოებით 08:30 საათზე. შენობის კიბეზე ასვლამდე და სამუშაო დღის დაწყებამდე, იმყოფებოდა რა მკაცრ დიეტაზე დალია წყალი და მოწია თამბაქო, ის საფუძველზეც მისი მდგომარეობა გაუარესდა და გონება დაკარგა. მომჯობინების შემდეგ 09:00 საათზე, სამსახურის შინაგანაწესის დაცვით მან შეცვალა ღა-----ი და შეუდგა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებას.

მოსარჩელის განმარტებით დაახლოებით 11:15 საათზე მასთან მივიდნენ უშუალო უფროსი - მე-----მე და მო-----ის თანამშრომელი, რომლებმაც მოსთხოვეს მას ალკოჰოლური ტესტის ჩაბარება. თავდაპირველად ტესტმა არ დააფიქსირა ალკოჰოლური თრობა, რამდენიმე მცდელობის შემდეგ კი დაფიქსირდა 2.40% პრომილეს ოდენობით ალკოჰოლური თრობა. ხელმძღვანელის მოთხოვნით მოსარჩელემ შეწყვიტა თავისი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება და წავიდა სახლში.

მიუხედავად აღნიშნულისა, მოსარჩელემ ხელმძღვანელის მოთხოვნით განაგრძო შემდგომში სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება. მოგვიანებით, 2018 წლის 25 აპრილს შპს „ყ-----სი“-ს მიერ გამოიცა სპ-----ს ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 26 აპრილიდან. აღნიშნული ბრძანების თანახმად, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი. ამავე ბრძანებით მოსარჩელეს აუნაზღაურდა გამოუყენებელი შვებულების - 8 სამუშაო დღის ანაზღაურება.

მოპასუხის მხრიდან ადგილი ჰქონდა უფლების ბოროტად გამოყენებას, რამაც ზიანი მიაყენა დასაქმებულს. მართალია, შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, თუმცა აღნიშნული დანაწესი არ შეიძლება გაგებულ იქნეს ისე, როგორც დამსაქმებლის უპირობო უფლება ნებისმიერი გადაცდომისას თანამშრომელი გაათავისუფლოს. აღნიშნული გამოყენებულ უქნა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომისას (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული, რაზეც შპს „ყ-----სი“-ს სადისციპლინო კომისიის სხდომის ოქმში არ არის ნამსჯელი.

2.1. მოპასუხის პოზიცია დ---ა გ-----ის სარჩელთან მიმართებით.

2018 წლის 25 მარტს დ---ა გ-----ი არაფხიზელ მდგომარეობაში გამოცხადდა სამსახურში, რითიც დაარღვია შპს „ყ-----ი“-ს შრომის შინაგანაწესის მოთხოვნა, რაც მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა. აღნიშნულ ფაქტს არ ხდის სადავოდ თავად მოსარჩელე მხარეც. შპს „ყზ-----ი“-ს 2017 წლის 29 სექტემბრის #1----- ბრძანების შესაბამისად სამუშაო საათებში საზოგადოების თანამშრომლის ალკოჰოლური სიმთვრალის მდგომარეობაში ყოფნა განიხილება შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევად და წარმოადგენს თანამშრომელთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. აღნიშნული ბრძანება ცნობილი იყო მოსარჩელისთვის, რაც დასტურდება ბრძანების გაცნობის დოკუმენტზე მისივე ხელმოწერით.

მოპასუხის განმარტებით, შპს „ყ-----ი“-ს სა-----ს უმთავრეს თანამდებობრივ მოვალეობებს წარმოადგენს ბუნებრივი გაზის გაჟონვასთან დაკავშირებით მოქალაქეების ინფორმირება უსაფრთხოების საბაზისო წესების დაცვის თაობაზე, აგრეთვე, სიცოცხლისთვის საშიშ, ადამიანთა სიკვდილის ან გაზსადენზე მომხდარი ავარიების შემთხვევებზე ინფორმაციის სრულყოფილად მიღება, ელექტრონულ ბაზაში რეგისტრაცია და დაუყოვნებლივი მიწოდება შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულისათვის მყისიერი რეაგირების მიზნით, რაც შეუძლებელია ჯეროვნად განხორციელდეს ოპ-----ს ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ყოფნის შემთხვევაში. ამდენად, შპს „ყ-----ი“-მა მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ სამსახურებრივი მოვალეობებისა და კომპანიის შრომის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევით არა მხოლოდ შელახა კომპანიის საქმიანი რეპუტაცია, არამედ რეალური საფრთხე შეუქმნა მოქალაქეთა სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2014 წლის 01 აგვისტოს დ---ა გ-----ს, როგორც დასაქმებულს და შპს „ყ-----ი“-ს, როგორც დამსაქმებელს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე დ---ა

გ-----ი დასაქმდა სა-----ო განყოფილებაში ოპ-----ს თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების შემდგომ მხარეთა შორის გაფორმებული დამატებითი შეთანხმებების საფუძველზე, მოსარჩელე განუსაზღვრელი ვადით დასაქმდა სპეცი---ური მმართველის აპარატის საინფორმაციო სამსახურის 1---ის ოპ-----ი 1---ის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა გადასახადის ჩათლით შეადგენდა 750 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.16-19; 62-64);
- დამატებითი შეთანხმებები (ს.ფ.20-26; 65-71);
- ცნობა (ს.ფ.30);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. შპს „ყ-----ი“-ს 2017 წლის 29 სექტემბრის ბრძანებით #1----- შევიდა ცვლილება შრომის შინაგანაწესში შრომის დისციპლინის მოთხოვნათა დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით და განისაზღვრა, რომ სამუშაო საათებში საზოგადოების თანამშრომლის ალკოჰოლური, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაი ყოფნა განიხილება შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევად და წარმოადგენს თანამშრომელთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

აღნიშნულ ბრძანებას მოსარჩელე დ---ა გ-----ი გაეცნო 2017 წლის 12 ოქტომბერს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შინაგანაწესი (ს.ფ.31);
- ბრძანება (ს.ფ.73);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. 2018 წლის 25 მარტს სამუშაო საათების მიმდინარეობისას - 11:14:06 საათზე მოსარჩელე დ---ა გ-----ს ჩაუტარდა ალკოტესტირება, რომლის შედეგადაც დაფიქსირდა მოსარჩელის ალკოჰოლური თრობა - 2.40% პრომილე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- აქტი (ს.ფ.28);
- ალკოტესტი (ს.ფ.27);
- წერილობითი ახსნა-განმარტება (ს.ფ.91-93);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. შპს „ყ-----ი“-ს 2018 წლის 25 აპრილის ბრძანებით 7- შპს „ყ-----

-----ი“-ს სპ-----ს -
დ---ა გ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 26 აპრილიდან.
ამავე ბრძანებით დ---ა გ-----ს აუნაზღაურდა გამოუყენებელი შვებულება 8
სამუშაო დღის ოდენობით.

აღნიშნული ბრძანებას მოსარჩელე გაეცნო 2018 წლის 25 აპრილსვე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.29);
- სადისციპლინო კომისიის სხდომის ოქმი (ს.ფ. 85-89)
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები მხარეებს სადავო
არ გაუხდიათ.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა დ---ა გ-----ის სარჩელი, შეისწავლა საქმეში
არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი
გარემოებები არ შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს რის
გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის
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, რა თქმა უნდა,
სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო
ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები
(გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე
განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე
უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს
კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა

და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2014 წლის 01 აგვისტოდან არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძველით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37 მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. მხარეები არ დავობენ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებზე, მათ შორის, უმთავრესად თავად მოსარჩელევე აღიარებს, რომ 2018 წლის 25 მარტს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას იგი იმყოფებოდა ალკოჰოლური ნივთიერების ზემოქმედების ქვეშ. შესაბამისად, წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში სასამართლოს შესაფასებელ საგანს წარმოადგენს აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება - სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ ყოფნის ფაქტი - მოიაზრება თუ არა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დადგენილ დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევად.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობაა და დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძველით ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძველით, ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა სამსახურში მისი ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში გამოცხადება, რაც დამსაქმებელმა მიიჩნია შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად. ამასთან, თუ რა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების ან/და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების, როგორც დარღვევის ხარისხის შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ უნდა მოხდეს გადაცდომის სიმძიმის, სიხშირის გათვალისწინებით და მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან მოსარჩელის ქმედება მისი სიმძიმის გათვალისწინებით წარმოადგენს იმგვარ გადაცდომას, რაც ამართლებდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (უხეში დარღვევა). განსახილველ შემთხვევაში კი უმთავრესია ის დადგენილი გარემოება, რომ თავად დამსაქმებლის მიერვე იყო შინაგანაწესით განსაზღვრული, რომ ალკოჰოლური სიმთვრალის ფაქტის დადასტურება, წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. კერძოდ, დადგენილია, რომ შპს „ყ-----ი“-ს 2017 წლის 29 სექტემბრის შინაგანაწესში ცვლილების განხორციელების შესახებ ბრძანებით #1----- განისაზღვრა, რომ სამუშაო საათებში საზოგადოების

თანამშრომლის ალკოჰოლური, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში ყოფნა განიხილება შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევად და წარმოადგენს თანამშრომელთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. ამასთან, უდავოა, რომ დამსაქმებელმა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის - მოსარჩელისათვის აღნიშნული ბრძანების გაცნობა. წარმოდგენილი შინაგანაწესის პარალელურად კი უსაფუძვლოა მოსარჩელის მტკიცება იმის თაობაზე, რომ დამსაქმებელმა იმოქმედა არაკეთილსინდისიერად, როდესაც ქმედებაზე რეაგირებისათვის არ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის უფრო მსუბუქი ზომა, მაგ. გაფრთხილება ან შენიშვნა.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილება ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2-6.3 სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს ასევე პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

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.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ს.ფ.35-36). ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. დ---ა გ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „ყ-----ი“-ს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 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
ლაკერბაია**

თამარ

