



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

29 მარტი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ირმა იმნაძე

მოსარჩელე - ნ----ა ძ-----ი
წარმომადგენელი - შ-----ე

მოპასუხე - შპს „ს-----ი“
წარმომადგენელი - ტ----- ჩ-----ი

დავის საგანი - ბრძანებების 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 „ს-----ი“-ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 28 დეკემბრის #1---- ბრძანება;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ი“-ს გენერალური დირექტორის 2018 წლის 10 აგვისტოს #1--- ბრძანება;

1.3. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ნ----ა ძ-----ი შპს სა-----ი
„ს-----ი“-ს ბ-----ის თანამდებობაზე;

1.4. შპს „ს-----ი“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ნ----ა ძ-----ის სასარგებლოდ ხელზე მისაღები ხელფასის - 1 560 ლარის ოდენობით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 2018 წლის იანვრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

(იხ. სარჩელი ტომი 1, ს.ფ.2-20; დაზუსტებული სარჩელი, ტომი 2, ს.ფ.169-189)

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

მოსარჩელე ნ---ა ძ-----ი 2014 წლის 23 ივნისიდან შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს სა-----ი „ს-----ი“-ს ბ-----ის თანამდებობაზე. შრომის ხელშეკრულების დადებიდა იგი დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა ასრულებდა ჯეროვნად და მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში არ მიუღია არცერთი შენიშვნა და გაფრთხილება.

ვინაიდან მოსარჩელე ასრულებდა დირექტორის ნებისმიერ დავალდებას და რიგ შემთხვევაში დამატებით სამუშაოებს, 2017 წლის ნოემბრის თვეში მან კომპანიის ხელმძღვანელ პირებთან შეხვედრისას, რომელსაც ესწრებოდა კომპანიის დირექტორი მარიამ ცინცაძე გამოთქვა პრეტენზია ხელფასის გაზრდის თაობაზე.

მოსარჩელის განმარტებით, მან 2018 წლის 18 დეკემბერს, კომპანიის დირექტორისგან მიიღო შეტყობინება რომლითაც მოეთხოვა ახსნა-განმარტება კომპანიის მიერ დაკვეთული კერძო აუდიტორის მიერ წარმოდგენილ დასკვნაზე. 2017 წლის 25 დეკემბერს მოპასუხის დირექტორს მოსარჩელისგან მიეწოდა დეტალური და ობიექტური-ახსნა განმარტება აუდიტის დასკვნაში მოყვანილ საკითხებზე, ამასთან, იმთავითვე გრძნობდა, რომ შპს „ელ-----ი“-ს დასკვნა არ ემყარებოდა ობიექტურად შესწავლილ გარემოებებს. მოსარჩელეს ჰქონდა საფუძვლიანი ეჭვი, რომ დასკვნა წარმოადგენდა კომპანიის დაკვეთას რათა ამ დასკვნის საფუძველზე დირექტორს მისცემოდა შესაძლებლობა კომპანიიდან გაეთავისუფლებინა მისთვის არასრასურველი პირები მისი პირადი და სუბიექტური შეხედულებისამებრ. 2017 წლის 28 დეკემბერს მოსარჩელეს დამსაქმებლისგან ეცნობა, რომ განთავისუფლებული იყო სამსახურიდან და გადმომეცა შპს „ს-----ი“-ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 28 დეკემბრის #1---- ბრძანებით.

მოსარჩელის განმარტებით, მის მოვალეობებში გარდა ხელშეკრულების მე-36 მუხლისა, ასევე შედიოდა შრომის შინაგანაწესის დაცვა, თუმცა მას არასოდეს გასცნობია შრომის შინაგანაწესი და შესაბამისად, ამდგომარეობაზე ხელი არ მოუწერია.

მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ 2018 წლის 10 აგვისტოს შპს სა-----ი „ს-----ი“-ს დირექტორმა მიიღო ბრძანება ორნაიზაციული ცვლილებების შესახებ, რომლის მიხედვითაც გააუქმა მისი გათავისუფლებამდელი საშტატო ერთეული (ბ-----ის შტატი). აღნიშნული შტატის გაუქმება განპირობებული იყო მხოლოდ იმით, რომ არ მომხდარიყო სასამართლოს მიერ განთავისუფლებამდელ შტატზე აღდგენა, რადგან

წარმოუდგენელია ბუღალტრის გარეშე ნებისმიერი კომპანიის ფუნქციონირება.

2.1. მოპასუხის პოზიცია ნ----ა ძ-----ის სარჩელთან მიმართებით

მოსარჩელის მიერ შრომითი ვალდებულებები არ სრულდებოდა ჯეროვნად, რასაც შედეგად მოჰყვებოდა შემოსავლების სამსახურის სხვადასხვა ფორმის ნეგატიური რეაგირება., კერძოდ, კომპანიისთვის სანქცია საურავების სახით 2005 წლიდან დარიცხულია ჯამში 4 500 ლარი. ამასთანავე, მოსარჩელის მიერ ვალდებულებათა არაჯეროვანი შესრულების გამო, მიმდინარე რევიზიის აქტის საფუძველზე 2015 წლის საანგარიშო წლისათვის სკოლას გადასახდელად დაეკისრა ფულადი თანხა 20 000 ლარამდე ოდენობით. ამასთან, მოსარჩელის მიერ არაჯეროვნად განხორციელებული საქმიანობის შესახებ სკოლის დირექტორს არ ჰქონდა ინფორმაცია, ვინაიდან მას არ ჰქონდა წვდომა სსიპ შემოსავლების სამსახურის ვებ გვერდის მომხმარებელსა და პაროლზე. მოსარჩელის მხრიდან ხშირად ჰქონდა ადგილი არაეთიკურ ქცევას და აღნიშნული ქცევიდან გამომდინარე კონფლიქტურ სიტუაციებს სხვა თანამშრომლებთან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული იყო არაერთი დიციპლინური სახდელი გაფრთხილების სახით როგორც წერილობით, ისე ზეპირი ფორმით. ამასთან, დასაქმებული მოსარჩელეს არა თუ ზეგანაკვეთური გრაფიკით არ ამუშავებდა, არამედ კვირაში ერთი დღე, ხუთშაბათი, დამსაქმებლის კეთილი ნებით, დასაქმებული არ ცხადდებოდა სამსახურში, მიუხედავად იმისა რომ შრომითი ხელშეკრულების თანახმად სამუშაო დრო დასაქმებულისათვის წარმოადგენდა 5 დღეს და 40 საათს კვირის განმავლობაში. მოსარჩელის მიერ მიყენებული შეურაცხყოფისა და მუქარის გამო, სკოლა დატოვა თანამშრომელმა ირ-----მ, რომელიც ბ-----ის დამხმარე იყო და უშუალო ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოსარჩელესთან. მოსარჩელემ ფიზიკური შეურაცხყოფა მიაყენა ასევე სკოლის მთავარ ბ-----ს. სკოლის სხვა თანამშრომლისთვისაც მოსარჩელეს არაერთხელ მიუყენებია შეურაცხყოფა. გარდა აღნიშნულისა, მოსარჩელე არ ექვემდებარებოდა სკოლის დირექტორს, რადგან იგი წარმოადგენს სკოლის ერთ-ერთი პარტნიორის შვილს. მოსარჩელის დაუმორჩილებლობა გამოიხატა იმ ფაქტითაც, რომ იგი არ სარგებლობდა ბარათით, რომლითაც სარგებლობს ყველა თანამშრომელი და რითაც ფიქსირდება თანამშრომელთა გამოცხადება სამსახურში. მოსარჩელეს მიაჩნდა, რომ მას არ ჰქონდა ვალდებულება დამორჩილებოდა სკოლის წესებს.

მოსარჩელის სამუშაო ფუნქციები სრულად და დეტალურად არის გაწერილი შინაგანაწესით. ამასთანავე, მოსარჩელე იცნობდა სკოლის შინაგანაწესს და აღნიშნული დასტურდება დოკუმენტზე მისი შესაბამისი ხელმოწერით. ამასთანავე, სამუშაო აღწერილობის დოკუმენტი, რომელსაც ასევე ხელს აწერს

მოპასუხე, დეტალურად განსაზღვრავდა მის სამუშაო ფუნქციებს. მოსარჩელის მიერ სწორედ აღნიშნული ვალდებულებების შეუსრულებლობას მოჰყვა შედეგად საგადასახადო კანონმდებლობით გათვალისწინებული უარყოფითი შედეგები. მოსარჩელე სრულად ფლობდა და განკარგავდა ბ-----ულ დოკუმენტაციას, უფრო მეტიც, იგი მთავარ ბ-----ს არ აძლევდა საშუალებას გასცნობოდა სკოლის საბ-----ო დოკუმენტაციას და მხოლოდ მოსარჩელის განთავისუფლების შემდეგ, მოპასუხის დიდი ძალისხმევით განხორციელდა საბ-----ო დოკუმენტაციის მოპოვება. მოსარჩელე დირექტორისადმი მიწერილ წერილში თავადვე ადასტურებს, რომ მან გადაცა დირექტორს ელექტრონული პორტალის მომხმარებელი და პაროლი მცირე დროის უკან. მოსარჩელე თავადვე ადასტურებს, რომ იგი დი-----ე დაგენერირებული ერთჯერადი კოდით ახორციელებდა გადარიცხვებს და ასევე ადასტურებს, რომ მასვე ევალებოდა გადარიცხვების წარმოებაც.

შპს „ე-----ი“-ს მიერ ჩატარებული აუდიტორული შემოწმების შედეგად გამოვლინდა ბ-----ული წარმოების მთელი რიგი დარღვევები, რაც გამოწვეული იყო მოსარჩელის მიერ სამუშაოს არაკომპეტენტურად შესრულებით.

შპს „ს-----ში“ ნამდვილად განხორციელდა რეორგანიზაცია და ამ რეორგანიზაციის ფარგლებში ჯამში გაუქმდა 17 საშტატო პოზიცია, მათ შორის, ბ-----ის და მთავარი ბ-----ის შტატები. აღნიშნული ბრძანების საფუძველზე, განხორციელდა წლიური 240 136 ლარის მეტი ფულადი რესურსის ეკონომია. აღნიშნული დანაზოგი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ვინაიდან, სკოლას აქვს შესასრულებელი ვალდებულებები, მათ შორის სახანძრო უსაფრთხოების დამონტაჟების გადასახადი დაახლოებით 40 000 ლარი, რევიზიის აქით დაკისრებული დაახლოებით 20 000 ლარი, ასევე თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით ქა-----ის სასარგებლოდ დაკისრებული 70 000 ლარი. გასათვალისწინებელია, რომ შპს „ს-----მა“ დადო შესაბამისი ხელშეკრულება შპს „ნე-----ი“-სთან, რომელიც წარმოადგენს ე.წ. დიდ ათეულში შემავალ აუდიტორულ კომპანიას. აღნიშნული კომპანია განახორციელებს არამხოლოდ ბ-----ულ აღრიცხვას, საგადასახადო დეკლარაციების წარდგენასა და ფინანსების მართვა/ადმინისტრირებასთან დაკავშირებულ სხვა საქმიანობას, არამედ შპს „ს-----ი“-ს აუდიტორულ მხარდაჭერას, საგადასახადო კონსულტაციებს, საჭიროების შემთხვევაში საგადასახადო დავის წარმოებას და სკოლის აღრიცხვის საგადასახადო კანონმდებლობასთან შესაბამისობის კონტროლს. ამასთან, შპს „ნე-----ი“-ს გააჩნია პასუხისმგებლობის დაზღვევის 20 მილიონიანი პოლისი, რითაც გარანტირებულია ნებისმიერი ზიანის ანაზღაურება. აღსანიშნავია ისიც, რომ აღნიშნული აუდიტორული კომპანიისთვის გადასახდელი თანხა ბევრად ნაკლებია ბ-----ისა და მთავარი ბ-----ისთვის გადასახდელი თანხის ოდენობაზე.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2011 წლის 23 იანვარს ნ---ა ძ-----ს, როგორც დასაქმებულს, და მოპასუხე შპს ს-----ი „ს-----ი“-ს, როგორც დასაქმებულს შორის, დაიდო შრომითი ხელშეკრულება #--, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელე დაინიშნა სკოლის ბ-----ის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრა 1 560 ლარით.

2015 წლის 07 სექტემბერს მხარეებს შორის კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება #---, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელე მოპასუხე შპს ს-----ი „ს-----ი“-ში დასაქმდა ბ-----ად მისი ყოველთვიური ხელფასი კი განისაზღვრა 1 950 ლარით.

ხელშეკრულების მე-3 მუხლის 3.1, 3.7 და 3.10 პუნქტების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს სკოლის წესებით, შინაგანაწესით და წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოთხოვნები. დროულად აწარმოოს საფინანსო გადარიცხვები და ყოველდღიურ ინფორმაციას აწვდიდეს გენერალურ დირექტორს. ბ-----ული აღრიცხვა აწარმოოს საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულებები (ტომი 1, ს.ფ.21-27; ს.ფ. 178-181);
- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 28);
- კადრების აღრიცხვის პირადი ფურცელი (ტომი 1, ს.ფ.29-30);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. შპს სა-----ი „ს-----ი“-ს დებულების 24-ე მუხლის და 2016-2017 წლის სასწავლო წლის შინაგანაწესის 52-ე მუხლის თანახმად, განსაზღვრულია ბ-----ის შემდეგი ვალდებულებები:

ა) გენერალური დირექტორის მითითებით დროულად აწარმოოს საფინანსო გადარიცხვები (ხელფასები, სხვადასხვა გადარიცხვები); ბ) ფინანსურ საკითხებთან დაკავშირებით, მოთხოვნისამებრ მიაწოდოს შესაბამისი ინფორმაცია და დოკუმენტაცია გენერალურ დირექტორს; გ) იზრუნოს საკუთარი პროფესიონალიზმის ამაღლებაზე; დ) შეასრულოს დამსაქმებლის ბრძანებები და მითითებები ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოების შესრულების უზრუნველსაყოფად ; ე) ბ-----ული აღრიცხვა აწარმოოს საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. არ გაამჟღავნოს დამქირავებლის კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა ორგანიზაციაში საქმიანობის შედეგად; ვ)აწარმოოს ბ-----ული დოკუმენტების დამუშავება და აღრიცხვა; ზ)კანონმდებლობით დადგენილი წესით და ვადებში შეავსოს და წარუდგინოს შემოსავლების სამსახურს საგადასახადო დეკლარაციები; თ)საბანკო ოპერაციები აწარმოოს

უნადო ანგარიშსწორების წესით (ინტერნეტ-ბანკის მეშვეობით); ი) აწარმოოს კომუნალური მომსახურების (ელექტროენერგია, წყალი, ბუნებრივი აირი, ტელეფონი, დასუფთავების მოსაკრებელი, ინტერნეტი) აღრიცხვა და უზრუნველყოს დავალიანების დროული დაფარვა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დებულება (ტომი 1, ს.ფ.203-228);
- შინაგანაწესი (ტომი 1, ს.ფ.229-266);

3.1.3. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, მოსარჩელე ნ---ა ძ-----ი გაეცნო შპს სა-----ი „ს-----ი“-ს 2015-2016 სასწავლო წლის სკოლის დებულებას, ისევე როგორც 2016-2017 სასწავლო წელს მოქმედები შინაგანაწესს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- გაცნობის დოკუმენტები (ტომი 1, ს.ფ. 167-177);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. მოპასუხე შპს სა-----ი „ს-----ი“-ს მიერ შპს „ე-----ი“-ს თვის დაკვეთილ იქნა დამოუკიდებელი აუდიტორული შემოწმების და შესაბამისი დასკვნის შედგენა. აუდიტის მიზანს წარმოადგენდა შპს „ს-----ი“-ს 2014-2016 წლის საანგარიშგებო პერიოდის ფინანსური ანგარიშგების აუდიტორული შემოწმების, საფინანსო-სამეურნეო საქმიანობის ბ-----ული აღრიცხვის სისრულის დადგენა, ყველა არსებითი ასპექტის გათვალისწინებით.

აღნიშნული დასკვნის თანახმად, შპს „ს-----ი“-ს სააღრიცხვო პოლიტიკა საანგარიშგებო წელს განსაზღვრული არ იყო, ბ-----ული აღრიცხვა არ წარმოებდა საერთაშორისო სტანდარტებით, ბ-----ული აღრიცხვა არ წარმოებდა არასრულად მომორიალური ორდერებით. აუდიტის აზრით, შპს „ს-----ი“-ს ფინანსური ანგარიშგება, რომელიც მოიცავს საწარმოს სამეურნეო საქმიანობას, მის ფინანსურ შედეგებს 2016 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სამართლიანად ვერ ასახავს საწარმოს აქტივებს, ვალდებულებებსა და კაპიტალს, შემოსავლებსა და ხარჯებს, ფინანსურ შედეგებს. აქედან გამომდინარე აუდიტის მიერ დადასტურებულია, რომ შპს „ს-----ი“-ს ფინანსურ ანგარიშგებებში არსებითად შეუსაბამოა მოქმედ კანონმდებლობასთან, რის გამოც აუდიტის მიერ გაიცა უარყოფითი დასკვნა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დამოუკიდებელი აუდიტორული დასკვნა (ტომი 1, ს.ფ.193-201)
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. 2017 წლის 19 აპრილის დამოუკიდებელი აუდიტორის დასკვნაში ასახული დარღვევების განსახილველად 2017 წლის 15 დეკემბერს შპს „ს-----ი“-ს მიერ შედგა პარტნიორთა კრება, რომელსაც ესწრებოდა მოსარჩელეც.

2017 წლის 18 დეკემბერს მოსარჩელეს მიეცა წინადადება აუდიტორულ დასკვნასთან მიმართებით თავისი პოზიციის წარმოსადგენად. მოსარჩელის მიერ 25 დეკემბერს დამსაქმებელს წარედგინა თავისი პოზიცია აუდიტორულ დასკვნასთან მიმართებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- პარტნიორთა კრების ოქმი (ტომი 1, ს.ფ.76-83);
- მიმართვები (ტომი 1, ს.ფ.84-85);
- განცხადება (ტომი 1, ს.ფ.86-90)
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. შპს „ს-----ი“-ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 28 დეკემბრის #1--- ბრძანებით, სამსახურეობრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების, შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, კერძოდ, შპს „ს-----ი“-ს 2014-2016 წლების პირველადი დოკუმენტების და ბ-----ული ბაზის და დეკლარაციების ანგარიშგების შესწავლის შედეგად გამოვლენილი დარღვევების (ბ-----ული აღრიცხვის წარმოების წესის დარღვევის, ძირითადი საშუალებებისა და მატერიალური მარაგების არასწორად აღრიცხვის, არასწორად დეკლარირებული საგადასახადო დეკლარაციების და ა.შ) გამო, შპს „ს-----ი“-ს ბ----- ნ-----ა ძ-----ს შეუწყდა 2017 წლის 07 სექტემბერს გაფორმებული #--- შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 იანვრიდან.

აღნიშნული ბრძანების საფუძვლად მითითებულია შპს „ს-----ი“-ს დებულების მე-5 მუხლის მე-3 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, შპს „ს-----ი“-ს შინაგანაწესის მე-8 მუხლის 81 პუნქტის და შპს „ე-----ი“-ს დამოუკიდებელი აუდიტორული დასკვნა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.91);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.7. შპს „ს-----ი“-ს გენერალური დირექტორის 2018 წლის 19 ივნისის ბრძანების #1--- თანახმად, სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციისა და ორგანიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, განხორციელდა კერძო სკოლა შპს „ს-----ი“-ს რეორგანიზაცია.

განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, 2018 წლის 10 აგვისტოს #1--- ბრძანების თანახმად, ჩამოყალიბდა შპს „ს-----ი“-ს კერძო სკოლის და სკოლამდელი სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულების ოპტიმალური სტრუქტურულ მოდელად დამუშავდა საზოგადოების

სტრუქტურის საშტატო ცვლილება, რომლის ფარგლებშიც მოპასუხის მიერ გაუქმდა ჯამში 17 საშტატო პოზიცია, მათ შორის, მთავარი ბ-----ე-----ისა და ბ-----ის პოზიციები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 2, ს.ფ.134-137);
- ბრძანება (ტომი 2, ს.ფ.138-147);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.8. შპს სა----- „ს-----ი“-ს გენერალური დირექტორის 2016 წლის 02 თებერვლის ბრძანებით #1---, ნ----ა ძ-----ს სკოლის მთავარ ბ-----ე-----ის ლე-----ის სიტყვიერი შეურაცხყოფის გამო, დისციპლინური სახდელის სახით მიეცა წერილობითი გაფრთხილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.280);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სსიპ შემოსავლების სამსახურთან შპს „ს-----ი“-ს სახელით მოქმედ პირს წარმოადგენდა მოსარჩელე ნ----ა ძ-----ი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი (ტომი 2, ს.ფ.249);
- მოწმის ჩვენება;
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. 2017 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, შპს „ს-----ი“-ს მიმართ 2005-2017წ. ჩათვლით სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ დარიცხული ჯარიმა შეადგენს 4 420 ლარს, ხოლო ამავე პერიოდში დარიცხული საურავი შეადგენს 495.32 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა და თანდართული დოკუმენტები (ტომი 2, ს.ფ.250-464);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.3. სსიპ შემოსავლების სამსახურის 2018 წლის 31 დეკემბრის საგადასახადო მოთხოვნის 002-473 თანახმად, შპს „ს-----ი“-ს გადასახდელად ერიცხება 222 680.5 ლარი, საიდანაც დარიცხული ჯარიმა შეადგენს 55 560 ლარს, ხოლო საურავი 62 084.5 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საგადასახადო მოთხოვნა (ტომი 2, ს.ფ.99-100);
- აუდიტის დეპარტამენტის ბრძანება (ტომი 2, ს.ფ.101);
- ცხრილი (ტომი 2, ს.ფ.102);
- საგადასახადო შემოწმების შუალედური აქტი (ტომი 2, ს.ფ.103-131);
- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა ნ----ა ძ-----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, 38-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 განახორციელო, შეინარჩუნო 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 2011 წლის 23 იანვრიდან 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-ე 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. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში

დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

დადგენილია, რომ შპს „ს-----ი“-ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 28 დეკემბრის #1---- ბრძანებით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მითითებული სამსახურეობრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება, შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა, კერძოდ, შპს „ს-----ი“-ს 2014-2016 წლების პირველადი დოკუმენტების და ბ-----ული ბაზის და დეკლარაციების ანგარიშგების შესწავლის შედეგად გამოვლენილი დარღვევები (ბ-----ული აღრიცხვის წარმოების წესის დარღვევის, ძირითადი საშუალებებისა და მატერიალური მარაგების არასწორად აღრიცხვის, არასწორად დეკლარირებული საგადასახადო დეკლარაციების და ა.შ). ამასთანავე, წარმოდგენილია დამსაქმებლის სურვილით შედგენილი დამოუკიდებელი აუდიტორული დასკვნა, რომელის თანახმადაც შესამოწმებელ - 2014-2016 წლების საანგარიშგებო პერიოდზე შემოწმებაზე აუდიტის მიერ გაიცა უარყოფითი დასკვნა. დადგენილია, რომ აღნიშნული დასკვნის თანახმად, შპს „ს-----ი“-ს სააღრიცხვო პოლიტიკა საანგარიშგებო წელს განსაზღვრული არ იყო, ბ-----ული აღრიცხვა არ წარმოებდა საერთაშორისო სტანდარტებით, ბ-----ული აღრიცხვა არ წარმოებდა არასრულად მომორიალური ორდერებით. აუდიტის აზრით, შპს „ს-----ი“-ს ფინანსური ანგარიშგება, რომელიც მოიცავს საწარმოს სამეურნეო საქმიანობას, მის ფინანსურ შედეგებს 2016 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სამართლიანად ვერ ასახავს საწარმოს აქტივებს, ვალდებულებებსა და კაპიტალს, შემოსავლებსა და ხარჯებს, ფინანსურ შედეგებს. აქედან გამომდინარე, აუდიტის მიერ დადასტურებულია, რომ შპს „ს-----ი“-ს ფინანსურ ანგარიშგებები არსებითად შეუსაბამო იყო მოქმედ კანონმდებლობასთან. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული დასკვნის შემდეგნი აუდიტორის განმარტებით, უარყოფითი დასკვნის გაცემა გულისხმობს მითითებულ პერიოდში შემოწმებული დოკუმენტაციის ბ-----ული კუთხის ნაკლოვანებას.

წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.1.2. პუნქტში მითითებულია დეტალურად იმ ფუნქციების ჩამონათვალი რაც მოსარჩელეს, როგროც ბ-----ს უნდა შეესრულებინა

შპს სა-----ი „ს-----ი“-ს დებულების 24-ე მუხლის და 2016-2017 წლის სასწავლო წლის შინაგანაწესის 52-ე მუხლის თანახმად. ამასთან, დადგენილია, რომ უშუალოდ მოსარჩელე წარმოადგენდა საგადასახადო

ორგანოსთან მოპასუხის სახელით მოქმედ უფლებამოსილ პირს. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული პირის ლე-----ის განმარტებითაც დგინდება, რომ იგი როგორც მთავარი ბ-----ი ითავსებდა ფინანსური მენეჯერის საქმიანობას უშუალოდ საგადასახადო ანგარიშგებები და ფინანსური დოკუმენტაციის წარმოება კი შედიოდა მოსარჩელე ნ----ა ბ-----ის ფუნქციებში.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „**Ultima Ratio**” - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად 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 (იხ. სუსგ ას-416-399-2016, 29.06.2016წ; შდრ, სუსგ Nას-295-279-2017, 19.05.2017წ).

განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე მიუთითებს სწორედ მოსარჩელის მიერ ფუნქციების არაჯეროვან შესრულებაზე, რომლის საფუძველზეც მას საგადასახადო ორგანომ დააკისრა გარკვეული ჯარიმები. მოსარჩელის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვან შესრულებას კი მისი მითითებით ადასტურებს სწორედ წარმოდგენილი დასკვნა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობაა და დასაქმებულისგან მომდინარე საფუძველით

ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით, ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო წარმოდგენილი მტკიცებულებების და საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი სტანდარტით შეფასების შედეგად იზიარებს მოპასუხის პოზიციას და მიუთითებს, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა მიჩნეულ უნდა იქნეს მართლზომიერად. სასამართლოს აღნიშნულ შეფასებას არსებითად განაპირობებს წარმოდგენილი აუდიტორული დასკვნა, რომელიც არ ყოფილა რაიმე სხვა მტკიცებულებით გაქარწყლებული. ამ დასკვნაში მითითებული დარღვევების სისტემური და მასშტაბური ხასიათი კი სასამართლოს შეფასებით ვერ მიიჩნევა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების ერთჯერად დარღვევად. ამასთან, როგორც აღინიშნა, მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ამ დარღვევების ხასიათი არამედ გავლენა შედეგობრივი კუთხით, რაც ასევე დასტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით.

შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები მისი სიმძიმის გათვალისწინებით წარმოადგენს იმგვარ გადაცდომას, რაც ამართლებდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (უხეში დარღვევა).

ამასთან, სასამართლო მიუთითებს, რომ 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 Nას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე N1124-1080-2016, 10.03.2017წ.). ცხადია, აღნიშნული განმარტება და დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობა არ უნდა იქნეს აღქმული იმგვარად, რომ გამოვლენილი უხეში დარღვევების შედეგად დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არ იქნეს მიჩნეული მართლზომიერად.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილება ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს ბათილად იქნება შპს „სა-----“ ი „სა-----“ -ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 28 დეკემბრის #1--- ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2. დადგენილია, რომ შპს „სა-----“ -ს გენერალური დირექტორის 2018 წლის 19 ივნისის ბრძანების #1--- თანახმად, სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციისა და ორგანიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, განხორციელდა კერძო სკოლა შპს „სა-----“ -ს რეორგანიზაცია. განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, 2018 წლის 10 აგვისტოს #1--- ბრძანების თანახმად, ჩამოყალიბდა შპს „სა-----“ -ს კერძო სკოლის და სკოლამდელი სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულების ოპტიმალური სტრუქტურულ მოდელად დამუშავდა საზოგადოების სტრუქტურის საშტატო ცვლილება, რომლის ფარგლებშიც მოპასუხის მიერ გაუქმდა ჯამში 17 საშტატო პოზიცია, მათ შორის, მთავარი ბ-----ე----- ისა და ბ-----ის პოზიციები. წარმოდგენილი სარჩელის ფარგლებში მოსარჩელის მიერ ასევე სადავოდაა გამხდარი მოპასუხის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაციის ფაქტი, რომლის შედეგადაც გაუქმდა მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა, ისე რომ არ შექმნილა ტოლფასი თანამდებობაც.

მნიშვნელოვანია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის; ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით (იხ. სუსგ, საქმე №ას-1329-2018).

შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია დავის არსებობისას ამტკიცოს რეორგანიზაციის მართლზომიერად განხორციელების ფაქტი. თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში ორგანიზაციაში ჩატარებული რეორგანიზაცია არ წარმოადგენს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის

საფუძველს. მოსარჩელის მიერ რეორგანიზაციის ბათილად ცნობის რეალური ინტერესი უკავშირდებოდა ამ რეორგანიზაციის ფარგლებში მის მიერ დაკავებული პოზიციის გაუქმებას. ვინაიდან არ დაკმაყოფილდა ძირითადი სასარჩელო მოთხოვნა და მოსარჩელის გათავისუფლება მიჩნეულ იქნა მართლზომიერად, აღნიშნული განაპირობებს რეორგანიზაციის ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნასთან მიმართებით მოსარჩელის რეალური იურიდიული ინტერესის არ არსებობას.

6.3-6.4 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 (ტომი 1, ს.ფ.99). 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. ნ----ა ძ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „ს-----ი“-ს მიმართ ბრძანებების 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