



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

08 მაისი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - ზ--- ს-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენელი - ე---- თ-----ი

მოპასუხე - ა(ა)იპ ს-----ი

მოპასუხის წარმომადგენლები - ა----- ა-----ი, გ--- ს----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ს-----ის რექტორის 11.04.2018წ. N0----- ბრძანება ზ--- ს-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. ა(ა)იპ ს-----ს ზ--- ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 2 510 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით.

(დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა: 19.04.2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი)

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, 2017 წლის 13 თებერვალს მხარეთა შორის გაფორმდა „ურთიერთთანამშრომლობის შესახებ“ ხელშეკრულება. 2018 წლის გაზაფხულის სემესტრში მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობები რეგულირდებოდა იმავე პირობების თანახმად.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ 2018 წლის 11 აპრილს ინსტიტუტის რექტორის ბრძანებით ზ--- ს-----ს შეუწყდა ხელშეკრულება ლექციების წაკითხვასთან დაკავშირებით. როგორც ბრძანებაშია მითითებული, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსის დარღვევა. მხარე მიუთითებს, რომ შეეცადა არსებული უთანხმოების მოლაპარაკების გზით მოგვარებას, თუმცა უშედეგოდ.

2. მოპასუხის პოზიცია

ა(ა)იპ ს-----ის წარმომადგენელმა დადგენილი წესით წარმოადგინა შესაგებელი, რომელშიც მიუთითა, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, რადგანაც ის მოკლებულია სამართლებრივ და ობიექტურ საფუძვლებს.

მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავს, რომ ზ--- ს-----ი არ იყო დანიშნული საშტატო პოზიციაზე, მისგან ხდებოდა მომსახურების შესყიდვა, ანაზღაურების სანაცვლოდ, კერძოდ, მოსარჩელე იყო მოწეული ლექტორი.

რაც შეეხება ფაქტობრივ გარემოებას, რაც გახდა მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, შესაგებელში მითითებულია, რომ ზ--- ს-----მა სოციალურ ქსელში გამოაქვეყნა საჯარო სტატუსი, რომელიც შეიცავდა სიძულვილის ენისა და დისკრიმინაციის ნიშნებს, ამასთან, გამოხატვის ფორმა და ლექსიკა შეუფერებელი იყო ლექტორის სტატუსთან და ზიანს აყენებდა უნივერსიტეტის რეპუტაციას.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ზ--- ს-----ი ა(ა)იპ ს-----ში დასაქმებული იყო მოწვეული ლექტორის სტატუსით. მხარეთა შორის არსებული სამართალური თეორია რეგულირდებოდა მათ შორის 13.02.2017წ. გაფორმებული ხელშეკრულებით განსაზღვრული წესებით.

სადავო პერიოდშიც, 2018 წლის გაზაფხულის სემესტრში, მოპასუხე ადასტურებდა მის წერილში, რომ ზ--- ს-----ის მიერ მომსახურების გაწევა ხორციელდებოდა ხელშეკრულებაში (13.02.2017წ. ხელშეკრულება) მოცემული ძირითადი პირობების შესაბამისად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- ხელშეკრულება (ს.ფ. 18-20);
- წერილი (ს.ფ. 38)

3.1.2. მხარეები ადასტურებენ, რომ სადავო სახელშეკრულებო ურთიერთობა გრძელდებოდა 2018 წლის 13 თებერვლიდან 30 ივნისის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.3. 13.02.2017წ. „ურთიერთთანამშრომლობის შესახებ“ ხელშეკრულების 3.2 მუხლით განსაზღვრული იყო, რომ ზ--- ს-----ს ყოველი სალექციო საათი აუნაზღაურდებოდა 62.50 ლარით, ხოლო ყოველი სასემინარო საათი - 50 ლარით. ხელშეკრულების დანართი #1-დან კი ირკვევა, რომ სალექციო კურსის გრაფიკით მოსარჩელეს უნივერსიტეტის მხრიდან მიცემული ჰქონდა 80 სასემინარო საათი და 48 სალექციო საათი.

შესაბამისად, მხარეები თანხმდებიან, რომ 2018 წლის გაზაფხულის სემესტრში მოსარჩელეს ანაზღაურების სახით საერთო ჯამში უნდა მიეღო 7 000 ლარი, რომელიც მოიცავს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- ხელშეკრულება (ს.ფ. 18-20);
- ხელშეკრულების დანართი #1 (ს.ფ. 21)

3.1.4. ხელფასის სახით სადავო პერიოდში ზ--- ს-----ს მიღებული აქვს **3 592 ლარი**. კერძოდ, 01/03/2018 წელს მოსარჩელეს ააიპ ს-----ის მიერ ჩაერიცხა **408 ლარი** (დანიშნულებით დარიცხვის უწყისი - 2018, თებერვალი [ინგლისური BA ლექტორი] #OMP46157#), 02/04/2018 წელს - **2 528 ლარი** (დანიშნულებით დარიცხვის უწყისი - 2018, მარტი [ინგლისური BA ლექტორი] #OMP49384#), ხოლო 03/05/2018 წელს - **656 ლარი** (დანიშნულებით დარიცხვის უწყისი - 2018, აპრილი [ინგლისური BA ლექტორი] #OMP53139#).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- უწყისები და საგადახდო დავალებები (იხ. ა(ა)იპ ს-----ის წარმომადგენლის 05.04.19წ. განცხადებაზე დანართი); (ს.ფ. 102-113);

3.1.5. 2018 წლის გაზაფხულის სემესტრის ზ----- ს-----ის აუნაზღაურებელი ხელფასი შეადგენს 2 510 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.6. ზ----- ს-----მა სოციალურ ქსელ “f-----”-ში მის გვერდზე გამოაქვეყნა „პოსტი“ შემდეგი შინაარსით: „რატომ ლაპარაკობენ სექსუალურ შევიწროებაზე უმახინჯესი „ვითომ“ ქალები?! შურის გამოხატვის ახალი ფორმაა, თუ უპერსპექტივო ცხოვრების?! რა გეშველებათ?! შევიწროება კი არა, გაგყრიდით ამ ქვეყნიდან! მერამდენე დღეა ვუყურებ და ერთი „შესავიწროვებელი“ ვერ დავლანდე... ზოოპარკის ძუძუმწოვარიც კი არ...“

სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებიდან სადავო სიტყვები არ იკითხება სრულყოფილად, ამიტომ სწორედ ზემოაღნიშნული ციტირებული ფრაზის ფარგლებში მოხდება მსჯელობა წინამდებარე გადაწყვეტილებაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- f----- პოსტები (ს.ფ. 71-78)

3.1.7. ა(ა)იპ ს-----ის რექტორის 2018 წლის 11 აპრილის N0----- ბრძანებით სამართლისა და პოლიტიკის სკოლის მოწვეულ ლექტორს ზ----- ს-----ს შეუწყდა ხელშეკრულება ლექციების წაკითხვასთან დაკავშირებით.

ბრძანებაში მისი გამოცემის საფუძვლებად მითითებულია საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობა, უნივერსიტეტის წესდება, დებულება, ეთიკის და ქცევის კოდექსი, დისციპლინური კომისიის 2018 წლის 2 აპრილის N-- და 4 აპრილის N-- სხდომის და ასევე, 2018 წლის 5 აპრილის რექტორატის სხდომის N-- ოქმი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება N0----- (ს.ფ. 23);
- 2018 წლის 2 აპრილის ოქმი #01 (ს.ფ. 39);
- 2018 წლის 4 აპრილის ოქმი #02 (ს.ფ. 40-41);
- 2018 წლის 5 აპრილის ოქმი #011 (ს.ფ. 42)

3.1.8. ა(ა)იპ ს-----ის რექტორმა 2018 წლის 16 აპრილს N0----- წერილით ზ--- ს-----ს აცნობა მასთან გაფორმებული ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 16.04.2018წ. წერილი (ს.ფ. 22)

3.1.9. ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელემ სადავო გახადა და წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.1.8 პუნქტში მითითებულ წერილზე საპასუხო წერილი გაუგზავნა მოპასუხეს, რომელიც ადრესატს ჩაბარდა 27.04.2018 წელს.

მიმართვაში ზ--- ს-----მა განმარტა, რომ მისი ერთადერთი ვალდებულება იყო 2017 წლის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მომსახურების კეთილსინდისიერად გაწევა დათქმული ვადების დაცვით. ხელშეკრულების არც ერთ პუნქტში არ არის მითითება რომელიმე დაკავშირებულ მავალდებულებელ შიდა აქტებზე. წერილობით კორესპონდენციაში როგორც ზ--- ს-----ი მიუთითებდა, გაუგებარია მისთვის, რატომ მიიღო დისციპლინურმა კომისიამ მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილება. ამდენად, იგი აღნიშნავს, რომ რამდენადაც ნება არ გამოუხატავს ეთიკის კოდექსზე მიერთებაზე, მასზე ვერ გავრცელდება ხსენებული კოდექსის ნორმები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 16.04.2018წ. წერილზე პასუხი (ს.ფ. 24-25)

3.1.10. ა(ა)იპ ს-----ის რექტორმა ზ--- ს-----ის 2018 წლის 27 აპრილის წერილთან დაკავშირებით პასუხი გასცა 2018 წლის 3 მაისს და ეთიკის კოდექსის 1.1 მუხლზე მითითებით ხაზი გაუსვა კოდექსის სავალდებულო ხასიათზე. აქვე აღნიშნულია, რომ სასწავლო პროგრამასთან ერთად, უნივერსიტეტის შინაარსს წარმოადგენს მისი პერსონალის, მათ შორის მოწვეული ლექტორების მაღალი სამოქალაქო პასუხისმგებლობა და კორექტულობა, რაც პირდაპირ არის დაკავშირებული უნივერსიტეტის საერთო იმიჯთან. შესაბამისად, საკმაოდ ვიწრო განმარტებად მიიჩნია მოპასუხემ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების გააზრება მხოლოდ იმ ჭრილში, რაც მითითებულია 2018 წლის 27 აპრილის წერილში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 03.05.2018წ. წერილზე პასუხი (ს.ფ. 26)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მიუხედავად მხარეთა ახსნა-განმარტებებისა, სასამართლო ადგენს, რომ მათ შორის არსებული სამართალურთიერთობა, მისი შინაარსის გათვალისწინებით, წარმოადგენდა არა მომსახურების ხელშეკრულებას, არამედ, მათ შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის შესაბამისად, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ წარმოდგენილ შესაგებელში სადავოდ გახდა გარიგების სახე და მიუთითა, რომ მომსახურების ხელშეკრულება არსებობდა ზ--- ს-----ან, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე ახდენდა კონკრეტული მომსახურებას გაწევას უნივერსიტეტისთვის, ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლოს, მიუხედავად იმისა, რომ ეს გარემოება მოსარჩელის წარმომადგენლმაც არ გახდა სადავოდ სხდომაზე, მნიშვნელოვნად მიაჩნია გამოარკვიოს რა სახის სამართალურთიერთობა არის სახეზე წინამდებარე დავაში, ვინაიდან, სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა და კომპენსაციის დაკისრება, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმებიდან გამომდინარეობს.

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

მიუხედავად იმისა, რომ ILO-ს 198-ე რეკომენდაციას არ აქვს სავალდებულო ხასიათი საქართველოსთვის, სასამართლოს მოსაზრებით, მასში მოცემული განმარტებები მნიშვნელოვანია, რამდენადაც, იძლევა საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმების ინტერპრეტირების საშუალებას. No. 198-ე რეკომენდაციის მე-9 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის არსებობის დადგენა პირდაპირ უნდა ეფუძნებოდეს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ ფაქტებს და სამუშაოს შემსრულებლის ანაზღაურებას, მიუხედავად იმისა,

ფაქტების საწინააღმდეგოდ თუ რაგვარად არის განსაზღვრული ურთიერთობა მხარეთა შორის შეთანხმებული სახელშეკრულებო ან სხვაგვარი მოწყობით. შრომითი ურთიერთობის არსებობის დადგენისას განმსაზღვრელია ფაქტები, თუ როგორ სრულდება სამუშაო და არა, რომელიმე ან ორივე მხარე როგორ აკვალიფიცირებს ურთიერთობას. ფაქტების უპირატესობის შესახებ პრინციპის მიხედვით, სასამართლომ ხელშეკრულება უნდა შეაფასოს ურთიერთობის შინაარსის სიღრმისეული შემოწმებით. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის არსებობის დადგენისას განმსაზღვრელია არა ხელშეკრულების დასახელება (სახელწოდება), არამედ ის, თუ რა გარემოებებში სრულდება სამუშაო.

მოცემულ შემთხვევაში, ზ--- ს-----ი წარმოადგენდა ა(ა)იპ ს-----ის მოწვეულ ლექტორს, რომელთანაც პერმანენტულად გრძელდებოდა სახელშეკრულებო ურთიერთობა 2017 წლის 13 თებერვლის შემდგომ და თითოეული ხელშეკრულება მოიცავდა კონკრეტულ სემესტრს. სადავო პერიოდშიც, 2018 წლის გაზაფხულის სემესტრში, მხარეთა შორის არსებობდა ურთიერთობა, რომლის ფარგლებშიც, ზ--- ს-----ი კითხულობდა ლექციების კურსს ინგლისურ ენაში. მნიშვნელოვანია ხაზი გაესვას იმ გარემოებას, რომ მხარეთა შორის არსებულ ურთიერთობას ადგილი არ ჰქონია მხოლოდ ერთჯერადად და ატარებდა განგრძობად ხასიათს. შესაბამისად, იკვეთება, რომ მოსარჩელე წარმოადგენდა უნივერსიტეტში დასაქმებულ პირს, რომელიც სამუშაოს ასრულებდა ანაზღაურების სანაცვლოდ.

ამდენად, აღნიშნული სამართალურითიერთობა, სასამართლოს მოსაზრებით, ექცევა საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1 მუხლის ფარგლებში, რომლის გათვალისწინებითაც, ვერ გაიზიარებს მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ რეალურად სახეზე იყო მომსახურების ხელშეკრულება, სადაც მოსარჩელე წარმოადგენდა „მენარდეს“, ხოლო უნივერსიტეტი - „დამკვეთს“.

3.2.2. სოციალურ ქსელში სადავო „პოსტის“ გამოქვეყნების დროს ზ--- ს-----ი არ იყო გაცნობილი ა(ა)იპ ს-----ის წესდებებს და ეთიკისა და ქცევის კოდექსს.

მოსარჩელე განმარტავდა, რომ როდესაც მან ხელი მოაწერა ხელშეკრულებას, მისთვის არ იყო ცნობილი რომ რაიმე სხვა სამართლებრივ დოკუმენტზე თანხმობასაც აცხადებდა ამით, ვინაიდან, აღნიშნულზე რაიმე მითითება მასში არ ყოფილა. მოპასუხის წესდებასა და ეთიკის კოდექსს არც შემდგომში

გაცნობია. თავის მხრივ, მოპასუხის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ 2018 წლის 4 აპრილის სხდომაზე მოსარჩელეს განემარტა არსებული ვითარება და მიიჩნევს, რომ მინიმუმ ამ დროს გაეცნო ზ--- ს-----ი მას. 4 აპრილამდე კი, მისივე განმარტებით, არ აქვს მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა მოსარჩელის პოზიციის სიმცდარეს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ იგი არ იყო გაცნობილი ქცევის კოდექსს და არც მასში მითითებულ დათქმებზე განუცხადებია თანხმობა. შესაბამისად, უკანონოდ მიიჩნევს მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტას მოპასუხის მხრიდან.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ სადავო „პოსტის“ სოციალურ ქსელ „f-----“-ში გამოქვეყნების დროისთვის (2018 წლის 27-28 მარტს) მოპასუხე ვერ ადასტურებს ზ--- ს-----ისთვის კოდექსის გაცნობის ფაქტს. ამდენად, ამ ნაწილში გასაზიარებელია მოსარჩელის პოზიცია.

3.2.3. ა(ა)იპ ს-----ის მიერ ზ--- ს-----ის გათავისუფლების საფუძველი გახდა მისი მხრიდან საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის, უნივერსიტეტის წესდების, დებულებისა და ეთიკის და ქცევის კოდექსი დარღვევა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან, დასაქმებულის ქმედება აღქმულ იქნა იმგვარ უხეშ დარღვევად, რომ მასთან შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით (სასამართლო აქვე მიუთითებს წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტზე, სადაც სასამართლომ დაადგინა

სამართალურთიერთობის სახე და მიიჩნია, რომ სახეზე იყო შრომითი ურთიერთობა). ამდენად, წინამდებარე დავის გადაწყვეტის მიზნებისთვის, სასამართლომ უნდა შეაფასოს ჰქონდა თუ არა ზ-----ს მხრიდან დარღვევას ადგილი და თუ ჰქონდა, იყო თუ არა იმგვარად „უხეში“, რომ გამართლებულად ჩაითვალოს მოპასუხის ქმედება.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი 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 თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევ საკითხის მიმართ.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის

სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ზ--- ს-----ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა, როგორც მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავდა, განდა მოსარჩელეზე ეთიკის კოდექსით დაკისრებული ვალდებულების შეუსრულებლობა. კერძოდ, მოპასუხე მიუთითებდა კოდექსის მე-3 მუხლზე, რომელიც უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალისა და მოწვეული ლექტორების ქცევის წესებსა და ვალდებულებებზე საუბრობს. მაგალითისთვის, აქცენტი გააკეთა 3.1.20 პუნქტზე, რომელიც მოსარჩელეს ავალდებულებდა თავის შეკავებას სოციალური ქსელის ან/და მასობრივი მაუწყებლობის მეშვეობით საჯარო გამოსვლის/განცხადების გაკეთებისგან, რაც შეუფერებელია ლექტორის სტატუსთან და პირდაპირ და ირიბად ზიანს აყენებს უნივერსიტეტის ან/და სტუდენტის პატივს, ღირსებას ან რეპუტაციას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, უნდა მოხდეს მთელი რიგი გარემოებების გათვალისწინებით. მათ შორის, როდესაც მოპასუხე მიუთითებს იმაზე, რომ მოსარჩელის ქმედება ზიანს აყენებს უნივერსიტეტის რეპუტაციას, სასამართლოს მნიშვნელოვნად მიაჩნია აღინიშნოს, რომ სადავო ფრაზებში არ არის ნახსენები უნივერსიტეტი და ზ--- ს-----ი სიტყვებს არ აჟღერებს უნივერსიტეტის ან/და სტუდენტების სახელით. მოპასუხემ მტკიცებულების გამოკვლევისას აღნიშნა, რომ „პოსტი“: „რატომ ლაპარაკობენ სექსუალურ შევიწროებაზე უმახინჯესი „ვითომ“ ქალები?! შურის გამოხატვის ახალი ფორმაა, თუ უპერსპექტივო ცხოვრების?! რა გეშველებათ?! შევიწროება კი არა, გაგყრიდით ამ ქვეყნიდან! მერამდენე დღეა ვუყურებ და ერთი „შესავიწროვებელი“ კერ დავლანდე... ზოოპარკის ძუძუმწოვარიც კი არ...“ არასრულია და გაგრძელებაში სტუდენტებიც არის ნახსენები. თუმცა,

სასამართლო მიუთითებს, რომ ხსენებული სიტყვების გარდა საქმეში წარმოდგენილი არ არის სხვა მტკიცებულება და მხოლოდ მოპასუხის ზეპირ განმარტებას, მაშინ როცა, მოსარჩელე არ უდასტურებს მას ამ ფაქტს, სასამართლო ვერ გაიზიარებს. ამდენად, დაუსაბუთებლად მიაჩნია სასამართლოს მოპასუხის მტკიცება, თითქოს ზ--- ს-----მა გამოაქვეყნა პოსტი უნივერსიტეტის სახელით ანდა, თითქოს მასში სტუდენტებზეც იყოს საუბარი. სასამართლოს აზრით, მოსარჩელის მიერ მის პირად გვერდზე, პირადი შეხედულების გამოხატვა, მიუხედავად იმისა, რამდენად ექცევა ზოგადი ეთიკისა და მორალის ფარგლებში, არ არის საკმარისი საფუძველი დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის, ვინაიდან ასეთი ქცევა არ უნდა შეფასდეს "უხეშ" დარღვევად, რასაც შესაძლოა შედეგად მოჰყვეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის უპირობო შეწყვეტა.

სასამართლო ასევე ყურადღებას მიაქცევს თავად მოპასუხის განმარტებაზეც, რომელიც არ ხდოდა სადავოდ, რომ ზ--- ს-----ის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია მისი, როგორც ლექტორის პირდაპირი მოვალეობების დარღვევას.

ამდენად, საქმის მასალების შესწავლისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის შედეგად, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ შესაძლოა ზ--- ს-----ის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მასზე უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსით დადგენილი წესების დარღვევას, მაგრამ, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, რომ იგი გაცნობილი იყო ამ სამართლებრივ დოკუმენტს, ისევე როგორც, ვერ დაადასტურა, რომ სადავო „პოსტი“ მისმა ავტორმა საჯაროდ გაავრცელა როგორც ა(ა)იპ ს-----ის ლექტორმა. ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზ--- ს-----ის მიერ განხორციელებული ქმედება არ უნდა აღქმულიყო დამსაქმებლის მხრიდან უხეშ გადაცდომად, რაც უკანონოს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის მასალების შესწავლისა და მხარეთა პოზიციების მოსმენის შედეგად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე ზ--- ს-----ის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს სრულად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და უნდა მიეცეს კომპენსაცია მის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;
ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი;
საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. 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 მომართა სასამართლოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცულობლად 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 ხელშემწყობი 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

შრომის თავისუფლება 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). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განაზოცელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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.

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადექვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით, მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული. თუმცა, აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სასამართლოს მოსაზრებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (**სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი**). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად

განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *Ultima Ratio*-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. 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, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშავს 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.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიუხედავად მხარეთა პოზიციებისა, დაადგინა, რომ მათ შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. ასევე დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება ა(ა)იპ ს-----ის მოწვეული ლექტორის - ზ-----ს-----ის მიერ უნივერსიტეტის ეთიკისა და ქცევის კოდექსის დარღვევას, რაც გამოიხატა სოციალურ ქსელ „f-----“-ში სადავო „პოსტის“ გამოქვეყნებაში.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან შესაძლოა ადგილი ჰქონდა ეთიკის ნორმების დარღვევას, თუმცა, არ გაიზიარა დამსაქმებლის პოზიცია დარღვევის „უხეშ“ ხასიათთან დაკავშირებით, რის გამოც, მივიდა დასკვნამდე, რომ ბრძანება ზ----- ს-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, რამდენადაც, დამსაქმებლის ნება (შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა ზ----- ს-----ან) ვერ აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაოზე 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, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა

არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კონკრეტულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში თავად განსაზღვრა მისი რესტიტუციისთვის მისაღები ღონისძიება და მოითხოვა კომპენსაციის მოპასუხეზე დაკისრება, სემესტრის დარჩენილ პერიოდში მისაღები ხელფასის ოდენობით, რაც დარიცხულ 2 510 ლარს შეადგენს. თანხა სადავოდ არ გაუხდია არც მოპასუხეს. შესაბამისად, სასამართლო აღარ იმსჯელებს კომპენსაციის ადეკვატურ ოდენობასთან დაკავშირებით და ადგენს, რომ მოთხოვნა კომპენსაციის მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ოდენობის ფარგლებში არის დასაბუთებული, საფუძვლიანი და უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი დაკმაყოფილდა, ზ--- ს-----ს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა აუნაზღაუროს მოპასუხემ, რომელსაც ასევე დაეკისრება სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 100 ლარის ოდენობით ბაჟის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. ზ--- ს-----ის სარჩელი მოპასუხე ა(ა)იპ ს-----ის მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნით დაკმაყოფილდეს.

2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ს-----ის რექტორის 2018 წლის 11 აპრილის ბრძანება №0----- ზ--- ს-----ან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

2.1. მოპასუხე ა(ა)იპ ს-----ს ზ--- ს-----ის

სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 2 510 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

3. მოპასუხე ა(ა)იპ ს-----ს ზ--- ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად.

4. მოპასუხე ა(ა)იპ ს-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 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

მაია გიგაური