



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

08 ივლისი, 2019 წელი

ქ.

**თბილისი
შესავალი ნაწილი**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - მ--- პ-----

წარმომადგენელი - ქ----- რ-----

მოპასუხე - სს „ს----- რ-----“

წარმომადგენელი - ს----- ფ-----, ო----- მ-----, ე----- შ-----

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

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 მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 25 ოქტომბრის ბრძანება მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 01 დეკემბრის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.3. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე, მოპასუხე ორგანიზაციაში ფინანსური დირექტორის თ----- პოზიციაზე;

1.4. დაეკისროს მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 04 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 944 ლარის ოდენობით;

1.5. დაეკისროს მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის ყოველდღიურად მისაცემი ანაზღაურების პირგასამტეხლოს

სახით 0.07%-ის გადახდა.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

მ--- კ----- - შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული სს „ს----- რ-----“-ში შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი, მუშაობდა 2012 წლის 24 ოქტომბრიდან კომპანიის გენერალური დირექტორის მ----- თ----- პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურებს განისაზღვრებოდა 944 ლარით (დარიცხული თანხა). მოსარჩელის განმარტებით, 2014 წლის აგვისტოს თვიდან, სამუშაოს აღწერილობაში ცვლილების განხორციელების შედეგად, იგი ასევე ასრულებდა კომპანიის ფინანსური დირექტორის თ----- მოვალეობას. 2017 წლის 25 ოქტომბრის ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელი - გაფრთხილების ფორმით. 2017 წლის 01 დეკემბრის ბრძანების საფუძველზე 2017 წლის 04 დეკემბრიდან მოსარჩელეზე თავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, რაც მოსარჩელეს უკანონოდ მიაჩნია.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა, სასარჩელო მოთხოვნით მოთხოვნილი დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნასთან მიმართებით, მოპასუხემ მიუთითა მოთხოვნის განხორციელების გამომრიცხველი გარემოება - სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხი.

მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ მოსარჩელე არაჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებული მოვალეობებს, რაც ძირითადად გამოიხატებოდა ფინანსური დირექტორის მიერ მიცემული დავალებების დაგვიანებით შესრულებაში, რაც ყველა პოზიციისთვის, განსაკუთრებით კი დირექტორის თ----- შემთხვევაში, სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვან და არსებით დარღვევად უნდა ჩაითვალოს.

მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ 2017 წლის 16 ოქტომბერს შედგა დისციპლინური კომისიის სხდომა, რომლის ბრძანების თანახმადაც, მოსარჩელეს სახდელის ზომად გამოეცხადა გაფრთხილება. აღნიშნულ ბრძანებას მოსარჩელე გაეცნო 2017 წლის 2 ოქტომბერს რის შემდეგაც პრეტენზიებით მიმართა ფინანსურ დირექტორს და მათ შორის ურთიერთობა აღნიშნული დროიდან მნიშვნელოვნად გართულდა. მოსარჩელე ამ დროიდან მუდმივ კონფლიქტში იყო ფინანსურ დირექტორთან და არაჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელეს გადაეცა კვარტალური შეფასების ანგარიში, რომლის თანახმადაც შეფასებაში მითითებული იყო, რომ ის „არ შეესაბამება მოლოდინებს“, თუმცა აღნიშნული არ ყოფილა პირველი შემთხვევა და მოსარჩელეს მსგავსი

შეფასება მიღებული ჰქონდა 2016 წლის მესამე კვარტლის შეფასების დროსაც.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში 2012 წლის 24 ოქტომბრიდან კომპანიის გენერალური დირექტორის მ----- თ----- პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურებს განისაზღვრებოდა 944 ლარით (დარიცხული თანხა).

მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ 2014 წლის 14 აგვისტოს დამტკიცებული სამუშაოს აღწერილობის მე-4 პუნქტის თანახმად, გენერალური დირექტორის მ----- თ----- ფუნქცია-მოვალეობები განისაზვრა შემდეგნაირად: გააგზავნოს და მიიღოს ფინანსური დირექტორის და გენერალური დირექტორის მ----- დოკუმენტაცია და უზრუნველყოს მათი აღრიცხვა დადგენილი წესის შესაბამისად, მათ შორის დოკუმენტბრუნვის სისტემაში; - ფინანსური დირექტორის და გენერალური დირექტორის მ----- მითითებებით, მოამზადოს სხვადასხვა დოკუმენტაცია; უზრუნველყოს ფინანსური დირექტორის და გენერალური დირექტორის მოადგილესთან გაცემული დავალებების ორგანიზება და ცალკეული სტრუქტურული ერთეულებისათვის გაცემული დავალებების მონიტორინგი; -საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში შეასრულოს ფინანსური დირექტორის და გენერალური დირექტორის მ----- დავალებები; დაიცვას შრომისშინაგანწესი და დისციპლინა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 19);
- სამუშაოს აღწერილობა (ტომი 1, ს.ფ. 62-65);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 01 მარტის დადგენილებით გაუქმდა გენერალური დირექტორის საშტატო ერთეულის თანამდებობა და ამ დროიდან მოსარჩელე სამუშაო აღწერილობის და მის მიერ დაკავებული თანამდებობის დასახელების ცვლილების გარეშე ასრულებდა ორგანიზაციის ფინანსური დირექტორის თ----- მოვალეობას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სამუშაოს აღწერილობა (ტომი 1, ს.ფ. 62-65);
- დადგენილება (ტომი 1, ს.ფ. 66-68);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 16 ოქტომბრის კომისიის სხდომის ოქმის საფუძველზე, სამუშაო აღწერილობის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო, მოსარჩელეს 017 წლის 25 ოქტომბერს ბრძანებით დაეკისრა დისციპლინური

პასუხისმგებლობა და გამოცხადება „გაფრთხილება“. ბრძანება დისციპლინური სასჯელის გამოყენების შესახებ მოსარჩელეს გადაევა იმავე დღეს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სხდომის ოქმი (ტომი 1, ს.ფ. 20-21);
- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 22);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. 2017 წლის 21 ნოემბერს, მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსურმა დირექტორმა მოსარჩელეს გააცნო შეფასების არგუმენტაციის ფორმა, რომლის თანახმადაც მოსარჩელის საქმიანობა შეფასდა შემდეგნაირად - „არ შეესაბამება მოლოდინებს“. მოსარჩელე წერილობით არ დაეთანხმა აღნიშნულ ფორმაში მითითებულ შეფასებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შეფასების არგუმენტაციის ფორმა (ტომი 1, ს.ფ.23; 101);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. 2017 წლის 30 ნოემბერს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა მოპასუხე ორგანიზაციის გენერალურ დირექტორს, რომლითაც მოითხოვა დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ოქმის შედგენის მიზეზის და კვატრული შესფასების არგუმენტაციის ფომრმაში მითითებული ინფორმაციის საფუძვლიანობის შესწავლა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განცხადება (ტომი 1, ს.ფ. 26-27);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 01 დეკემბრის ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 04 დეკემბრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 30);
- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ. 28-29)
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხე ორგანიზაციაში 2017 წლის 14 დეკემბრის დადგენილებით ცენტრალური საშტატო აპარატის განრიგში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ სამუშაოდან გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობაა - ფინანსური

დირექტორის თ----- პოზიცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დადგენილება, დანართი, სამუშაოს აღწერილობა (ტომი 1, ს.ფ. 296-302);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. სასარჩელო მოთხოვნა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 25 ოქტომბრის ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე, ხანდაზმულია.

დადგენილია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 25 ოქტომბრის ბრძანებას დისციპლინური სასჯელის გამოყენების შესახებ მოსარჩელე გაეცნო ამავე თარიღში.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით დავებში ხანდაზმულობის საკითხზე მყარადაა დადგენილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა. სასამართლო ხანდაზმულობის ვადის ათვლის საკითხთან მიმართებით იზიარებს საკასაციო სასამართლოს განმარტებას (იხ. სუსგ, საქმე Nას-1210-2018) და მიუთითებს, რომ ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულის ჩაბარების დღიდან. აღნიშნული გასაჩივრების ვადა ვრცელდება ასევე შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში გამოცემულ ბრძანებაზეც დისციპლინური სახელის დაკისრების შესახებ.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ წარმოდგენილი სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე, 21-ე, 24-ე, 31-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე, 130-ე, 144-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 2012 წლის 24 ოქტომბრიდან წარმოშობილი შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა.

გათავისუფლების ბრძანების მართლზომიერებაზე მსჯელობამდე, მიზანშეწონილია განისაზღვროს არსებობს თუ არა გათავისუფლებამდე მოსარჩელისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი. დადგენილია, რომ ამ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა, ანუ ვადა, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, აქვს შესაძლებლობა, მოითხოვოს თავისი უფლების იძულებით განხორციელება ან დაცვა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ სამოქალაქო კანონმდებლობა სხვადასხვა ტიპის ვადებს იცნობს. მათ შორისაა, სამოქალაქო უფლების განხორციელების ვადები, რომელიც სხვა ვადებთან ერთად გულისხმობს უფლების დაცვის - ხანდაზმულობის ვადებს. ყოველი უფლება, უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და დროულად. უშუალოდ შრომითი უფლების დაცვის თაობაზეც დაუშვებელია საწინააღმდეგო მოცემულობის დადგენა. შრომითი უფლების რეალიზაციაც ისევე (და შესაძლოა უფრო მეტადაც) უნდა იყოს შეზღუდული და შემოფარგლული დროის გონივრული მონაკვეთით, როგორც სხვა სამოქალაქო უფლებები. ხანდაზმულობის ინსტიტუტი კონსტიტუციური მართლწესრიგის შემადგენელი ნაწილია და მიმართულია ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა სამართლებრივი მშვიდობის უზრუნველსაყოფად.

სასარჩელო ხანდაზმულობა ეს არის კანონით დადგენილი დრო, რომლის განმავლობაშიც პირს რომლის უფლებაც შელახულია, შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი აღსრულება ან უფლების დაცვა სასამართლოში სარჩელის შეტანის გზით. თუკი დარღვეული უფლების იძულებით დაცვის შესაძლებლობა კანონით განსაზღვრული ვადით არ იქნებოდა შეზღუდული, ეს გამოიწვევდა სამოქალაქო საქმეზე გადაწყვეტილების გამოტანის გაძნელებას, ვინაიდან დიდია ალბათობა საქმესთან დაკავშირებული უტყუარი მტკიცებულებების დაკარგვისა, საქმეში მონაწილე პირების მიერ საქმის გარემოებების არაადეკვატურად აღქმისა და სხვა. ამრიგად, სასარჩელო ხანდაზმულობა ხელს უწყობს რა სამოქალაქო ურთიერთობათა სტაბილიზაციას, ამავედროულად ემსახურება სახელშეკრულებო დისციპლინის სიმყარეს და ეხმარება სამოქალაქო ურთიერთობის მონაწილეებს თავიანთი უფლებებისა და ვალდებულებების აქტიურად და დროულად განხორციელებაში.

სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ამავე კოდექსის 144-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საკითხს, სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულად მიჩნევა თავისთავად ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის წინაპირობაა უშუალოდ სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებზე მსჯელობის გარეშე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე ბათილად ცნობის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2. 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

საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულია.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. 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 მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. შრომის კოდექსის მითითებული ნორმის შესაბამისად, მისი გამოყენებისათვის აუცილებელია დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა და ასევე, ამ დასაქმებულის მიმართ, ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მის მიერ ვალდებულების დარღვევის გამო დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენება.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით. დადგენილია, რომ წარმოდგენილი გათავისუფლების ბრძანების თანახმად, გათავისუფლენიოს საფუძვლად მითითებულია დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, კერძოდ 2017 წლის 25 ოქტომბრის ბრძანებით გამოცხადებული გაფრთხილება. დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოცხადების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის პირობებში შესაფასებელია, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე რამდენად ქმის საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მართლზომიერად მიჩნევის საფუძველს.

სასამართლო უპირველესად მიუთითებს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). შრომითსამართლებრივ დავებში კი, მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დადგენილი მყარი პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართლებრივ დავებში სწორედ მოპასუხეს ეკისრება მტკიცების ტვირთი, ვინაიდან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული (შრომითსამართლებრივ დავებში იხ., მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებების შესახებ სუსგ №ას-630-630-2018, 6 ივლისი, 2018 წელი, პ-34; აგრეთვე, სუსგ-ები №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; №ას-151-147-2016 ,19 აპრილი, 2016 წელი; პ-43).

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულ იქნა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. როცა შრომითიურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევაა, გათავისუფლების კანონიერების შეფასებისას სასამართლოს მიერ მხედველობაში მიიღება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნას მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმისა და, დამდგარი შედეგის გათვალისწინებით. შრომის სამართალში მოქმედი „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რაც გულისხმობს დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნას 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 იქნას პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტიანი შრომის მოტივაციას შეუქმნის (იხ. სუსგ #ას-416-399-2016, 29 ივნისი, 2016წ.).

ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ შრომის სამართალში მოქმედებს პრინციპი, რომლის თანახმადაც არ შეიძლება დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ერთი ქმედებისათვის რამდენიმე დისციპლინური სახდელის გამოყენება. დამსაქმებლის ამგვარი ქცევა, როგორც წესი, ეწინააღმდეგება თავად შრომის შინაგანწყობის პირობებს უმთავრესად კი არღვევს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის უფლებებს.

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარეობს, რომ 2017 წლის 25 ოქტომბერს მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი, 2017 წლის 01 დეკემბერს კი გამოიცა ბრძანება მისი გათავისუფლების შესახებ. **საყურადღებოა, რომ დამსაქმებელზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში მოპასუხე ვერ ადასტურებს კონკრეტულად რაში გამოიხატებოდა დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდეგ, გათავისუფლებამდე პერიოდში მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების არასათანადო შესრულება.**

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მესამე ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, განხორციელებული შედავების დამადასტურებელ სათანადო მტკიცებულებად ვერ განიხილება წარმოდგენილი მიმოწერები (ტომი 1, ს.ფ. 69-99; 268-274), ვინაიდან აღნიშნული ტიპის ზოგადი მტკიცებულებით სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას უარყოს ან დაადასტუროს რომელიმე ფაქტი ისევე როგორც მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ანალოგიური სახის მტკიცებულებებით (ტომი 2, ს.ფ. 1-74). ამასთან, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების სათანადო მტკიცებულებად მიჩნევის შემთხვევაშიც კი არსებითია ის გარემოება, რომ მათი აბსოლუტური უმრავლესობა შედგენილია მოსარჩელისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებამდე პერიოდში. შესაბამისად, თუ მოპასუხე აღნიშნული მტკიცებულებებით ადასტურებს მოსარჩელის მიერ დაკისრებული უფლება-მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებას, მის მიერვე აღნიშნულ არაჯეროვან შესრულებაზე მოსარჩელის მიმართ უკვე განხორციელებულია შესაბამისი რეაგირება დისციპლინური სახდელის სახით და აღნიშნული მტკიცებულებებით ვერ დადასტურდება უშუალოდ სახდელისა და გათავისუფლების ბრძანებამდე პერიოდში მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევა, სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება და სხვა.

სასამართლო მოპასუხის პოზიციის დამადასტურებელ სათანადო

მტკიცებულებად ვერ განიხილავს ასევე აპელირებულ შეფასების არგუმენტაციის ფორმას (ტომი 1, ს.ფ. 23), რომელიც ასევე შეიცავს ზოგად მითითებს სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებაზე და ფაქტობრივად იგი აჯამებს მთელ 2017 წლის განმავლობაში მოსარჩელის საქმიანობას, რასაც ასევე ვერ მიიჩნევს სასამართლო დისციპლინურ სახდელსა და გათავისუფლების ბრძანებამდე არსებულ პერიოდში გამოვლენილ დარღვევად. სასამართლო მტკიცებულებათა შეფასებისათვის დადგენილი სტანდარტით ასევე აფასებს მოსარჩელის უშუალო ხელმძღვანელის - მოწმის ჩვენებას, რომელიც ასევე ზოგადი ხასიათისაა და მოიცავს მოსარჩელის საქმიანობის ზოგად შეფასებას და არ მიუთითებს და ადასტურებს იმ კონკრეტულ დარღვევაზე, რაც გახდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებიდან მცირე დროში მოსარჩელისთვის უმკაცრესი სანქციის - სამსახურიდან გათავისუფლების ზომის შეფარდების საფუძველი.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმის მასალებით ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი, რაც განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე სადავოდ გამხდარი ბრძანების ბათილად ცნობას.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე პუნქტის 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 მიუთითებს, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა

უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272)

შესაბამისად, მითითებული ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა აღნიშნული დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების (კონკრეტულ შემთხვევაში – ბრძანების) ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ გაუქმებულია დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობა, სასამართლო მსჯელობს მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხზე, ასეთის არ არსებობის შემდეგ კი განსაზღვრავს მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობას.

სასამართლო მიუთითებს, რომ „ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის“ ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლით რეგულირებულია სამართლიანი სასამართლოს კონცეფცია. კონვენციის აღნიშნული დათქმა, ევროსასამართლოს პრეცედენტული პრაქტიკის თანახმად, ექვემდებარება ფართო განმარტებას და არა მხოლოდ საქმის მიუკერძოებელ განხილვას, არამედ სამართლიან გადაწყვეტასაც მოიცავს, რაც თავისთავად მიანიშნებს იმაზე, რომ მართლმსაჯულების განხორციელებას არ უნდა ჰქონდეს ფორმალური ხასიათი, არამედ, სამართალწარმოების მიზანი დარღვეული უფლების ეფექტურ და რეალურ დაცვაზეა ორიენტირებული, რაც ეროვნული სასამართლოს მიერ საკითხის ამომწურავ გადაწყვეტაზე მიანიშნებს და არა ფორმალური ხასიათის სამართალწარმოებაზე, რომელსაც დავის აღმოფხვრა შედეგად არ მოჰყვება. დავის გადაწყვეტისას გასათვალისწინებელია, რომ გადაწყვეტილების აღსრულება მხარისათვის გარანტირებული სამართლიანი სასამართლოს განუყოფელი ნაწილია, ნებისმიერი სასამართლოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილების აღსრულება „სასამართლო პროცესის“ განუყოფელ ნაწილად უნდა განიხილებოდეს ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის მიზნებიდან გამომდინარე (საქმე: Apostol v. Georgia; §37; ასევე, Hornsby v. Greece, §40).

დადგენილია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში 2017 წლის 14 დეკემბრის დადგენილებით ცენტრალური საშტატო აპარატის განრიგში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ სამუშაოდან გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობაა - ფინანსური დირექტორის თ----- პოზიცია. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში ტოლფასი პოზიციის არსებობის მიუხედავად, შეუძლებელია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა. ფაქტობრივად, თანამდებობაზე აღდგენის შემთხვევაში მოსარჩელემ კვლავ ურთიერთობა უნდა განაგრძოს მის უშუალო დამსაქმებელთან - სასამართლო სხდომაზე მოწმედ დაკითხული პირთან, რომელთა შორისაც სასამართლო სხდომაზე გამოიკვეთა გართულებული ურთიერთობები. მიუხედავად მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის სურვილისა, მხარეთა შორის გამოკვეთილად დაძაბული და გართულებული ურთიერთობიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ მისთვის მინიჭებული დისკრეციის ფარგლებში იმსჯელოს მოპასუხისთვის კომპენსაციის დაკისრების საკითხზე.

6.4. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. სუსგ, საქმე №ას-637-637-2018).

შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის მიზნით განსაზღვროს მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის გადასახდელი კომპენსაცია გათავისუფლების დღიდან - 2017 წლის 01 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების მიღებამდე (2019 წლის 08 ივლისამდე) პერიოდისათვის მოსარჩელის მიერ ყოველთვიურად დარიცხული ხელფასის - 944 ლარის ოდენობით.

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა ყოველდღიურ იძულებით განაცდურზე პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე ეკისრება სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილს. სასამართლო მიუთითებს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ როცა გადახდის ვალდებულების არსებობა ვლინდება ხელფასის გაცემის დაყოვნების ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს (მაგ: ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების), რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ გადახდის ვალდებულების არსებობა სახეზეა საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს - ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ამასთან, ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიაზროთ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში დადგენილი კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, ვინაიდან იგი არ წარმოადგენს მხარეთა სახელშეკრულებო შეთანხმებას.

სასამართლო იზიარებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას (საქმე Nას-291-291-2018) და მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლიდან გამომდინარე სარჩელის დასაკმაყოფილებლად აუცილებელია შემდეგი წინაპირობების არსებობა: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი). ამასთან, სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას არ შეასრულებს, ანუ, თუ გამოიკვეთება გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა (იხ. სუსგ-ები: Nას-285-271-2013; Nას-1502-1422-2017; Nას-1257-1177-2017; Nას- 682-636-2017; Nას-82-82-2018).

განსახილველ შემთხვევაში კი, როდესაც მოსარჩელესთან შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა და ის აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს, შესაბამისად, ის აღარ წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების (ანგარიშსწორების) მოცდენის სუბიექტს. შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სასარჩელო მოთხოვნას პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს მოპასუხის მიმართ პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (ტომი 1, ს.ფ.40-41) 100 ლარის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი 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. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის მოთხოვნაზე მოსარჩელე განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს კომპენსაციის სახით დაკისრებული თანხის 3%, რაც შეადგენს - 545.63 ლარს.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 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. მოსარჩელე მ--- პ-----ს სარჩელი მოპასუხე სს „ს----- რ-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს----- რ-----“-ს 2017 წლის 01 დეკემბრის ბრძანება მოსარჩელე მ--- პ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;

1.2. სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე სს „ს----- რ-----“-ს მოსარჩელე მ--- პ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის - ყოველთვიურად დარიცხული 944 ლარის გადახდა, 2017 წლის 01 დეკემბრიდან 2019 წლის 08 ივლისამდე პერიოდზე;

1.3. მ--- პ-----ს სასარჩელო მოთხოვნები დისციპლინური სასჯელის გამოყენების შესახებ სს „ს----- რ-----“-ს 2017 წლის 25 ოქტომბრის ბრძანების ბათილად ცნობისა და ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის ყოველდღიურად მისაცემი თანხის 0.07%-ის ოდენობით პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

2. მოპასუხე სს „ს----- რ-----“-ს მოსარჩელე მ--- პ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება;

3. მოპასუხე სს „ს----- რ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 545.63 ლარის ანაზღაურება;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

5. 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

