



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

17 ივლისი, 2019 წელი

ქ.

**თბილისი
შესავალი ნაწილი**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლ---ა

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - რ----- კ-----

წარმომადგენელი - ბ--- კ-----

მოპასუხე - ა(ა)იპ „თ----- ს----- ბ---ბ----- მ----- ს-----“

წარმომადგენელი - გიორგი ქიმერიძე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, საშვეულებო თანხის 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 13 თებერვლის #2/0-- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ა(ა)იპ თ----- #2-- ს----- ბ---ბ---ს დირექტორის თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2017 წლის 14 თებერვლიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის სახით დარიცხული 1 000 ლარის გადახდა;

1.4. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2008 წლიდან 2022 წლამდე კუთვნილი გამოუყენებელი ყოველწლიური ანაზღაურებადი საშვეულებო თანხის ანაზღაურება თითოეულ წელზე 1 000 ლარის

ოდენობით.

(იხ. დაზუსტებული სარჩელი, ტომი 3, ს.ფ.93-135)

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

რ----- კ----- (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა ქ. თ----- #2-- ს----- ბ----ბ----ს (შემდგომში ბ----ბ----) დირექტორის თანამდებობაზე. ააიპ თ----- ბ----ბ----- მ----- ს-----ს (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი/ს-----) დირექტორის 2016 წლის 16 აგვისტოს ბრძენებით შეიქმნა მონიტორინგის ჯგუფი, რომელსაც დაევალა დასკვნის შედგენა ქ. თ----- #2---ე ს----- ბ----ს ფინანსური საქმიანობის, დაგეგმილი შესყიდვებისა და ინვენტარიზაციის შედეგების შემოწმების ანალიზის თაობაზე.

მონიტორინგის ჯგუფის მიერ შედგენილი დასკვნა საფუძვლად დაედო მისი სამსახურიდან გათავისუფლებას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტზე მითითებით.

მოსარჩელის განმარტებით, მონიტორინგის ჯგუფის მიერ შედგენილ დასკვნაში პირველ დარღვევად მითითებულია, რომ შპს გამომცემლობა „პ-----“--თან დადებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქონლის მიწოდების ვადის გადაცილების გამო, ჯარიმის გამოუყენებლობა. ხელშეკრულების შესაბამისად მიწოდება უნდა განხორციელებულიყო 10 დღის ვადაში, თუმცა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იყო საქონლის მიწოდება 10 სამუშაო დღის ვადაში. ვადაში კალენდარული დღეც რომ მოვიაზროთ გადაცილება შეადგენს 2 დღეს და სულ ჯარიმა შეადგენს 0.63 ლარს, რაც არ შეიძლება მოვიაზროთ დირექტორის მიერ ვალდებულებების უხეშ დარღვევად.

დასკვნაში ერთ-ერთ დარღვევად მითითებულია შპს „-----“--თან გაფორმებული ხელშეკრულება, მასში შესყიდვის საგნის, ერთეულის ფასის, ჯამური ფასისა და მიწოდების ვადების მიუთითებლობის გამო. თუმცა ხელშეკრულების შესაბამისად სადვანო პირობები განისაზღვრება ხელშეკრულების დანართად მითითებული სასაქონლო ზედნადებით. ამდენად ხელშეკრულება მონიტორინგის ჯგუფის მიერ უნდა განხილულიყო როგორც ერთიანი დოკუმენტი დანართთან ერთად.

დასკვნის შესაბამისად დარღვევად მიჩნეული ფასთა სხვაობა ი/მ ზ----- ღ----- გაფორმებულ 23 იანვრისა და 10 მარტის ხელშეკრულებების ცალკეულ პოზიციებს შორის. ვინაიდან თითოეული ხელშეკრულების პირობები არ არის განსაზღვრული მრავალჯერადი გამოყენებისათვის, რეგულირდება ცალკე, ორ სხვადასხვა პერიოდზე, ფასთა ცვლილება მომწოდებლის მხრიდან სხვადასხვა ობიექტური მიზეზებით შეიძლება იყოს განპირობებული და ეს ფაქტი არ მიუთითებს მის მიერ მოვალეობების უხეშ დარღვევას.

დასკვნაში ასევე აღნიშნულია, რომ საკანალიზაციო ქსელის გაწმენდა შეკეთებაზე ბ---ს მიერ დახარჯულია 3 310.97 ლარი. მათ შორის დასკვნა შეეხება 2015 წლის 3 ოქტომბრის ხელშეკრულებით განსაზღვრულ 540 ლარს, რომელიც ონკანების შეცვლა-შეძენისთვისაა გახარჯული. ბ---ბ--- და შპს „ს--- ს-----“-ს შორის არსებული სააბონენტო ხელშეკრულებები იდება ერთი წლით, და დანარჩენი ხელშეკრულებებისაგან არსებითად განსხვავებულია ხელშეკრულების საგანი, ფასი და ანგარიშსწორების ფორმა და გულისხმობს მხოლოდ შენობაში არსებული ქსელის საავარიო მომსახურებას, მათ შორის ონკანის - შეკეთებასა და შეცვლას, თუმცა მასალის შეძენის ვალდებულება ბ--- ბ--- ეკისრება. ხოლო დანარჩენი ხელშეკრულებები არის ერთჯერადი და კონკრეტული მიზნისათვის. შესაბამისად არასწორია დასკვნა 540 ლარის გახარჯვასთან დაკავშირებით, არეულია ორი სხვადასხვა სახის ხელშეკრულების შინაარსი, ვინაიდან 2015 წლის 3 ოქტომბრის ხელშეკრულება არ შედის სააბონენტო ხელშეკრულების მოქმედების არეალში, არის სხვა შინაარსის. ხელშეკრულების თანახმად მოხდა 12 ცალი ახალი წყალ-საკანალიზაციო წერტილის დამატება. აღნიშნული სამუშაოები არ შედის სააბონენტო ხელშეკრულებაში, შესაბამისად შემსრულებული თავად იძენს მასალას რაც დასტურდება სამუშაოს აქტების მიხედვით, 540 ლარის გადახდა მოხდა საქონელში -(ონკანებში), ხოლო მომსახურებაში არ არის გადახდილი არც ერთი ლარი.

2015 წლის 10 დეკემბერს #2---ე ბ---ბ--- და შპს „ს----- ს-----“-ს შორის დადებული ამ ხელშეკრულებით მოხდა მთავარი ჩამკეტი ვინტილის და საკონტროლო ვინტილის შენობაში მოწყობა, რომელიც მანამდე არ არსებობდა. 2015 წლის 3 იანვრის სააბონენტო ხელშეკრულება კი მოიცავს კონკრეტულ სამუშაოთა ჩამონათვალს ბ---ბ---ს შენობაში უკვე არსებულ ქსელზე და - არა ახალი წერტილების მოწყობაზე. აღნიშნული სამუშაოებით შესაძლებელი გახდა (საჭიროების შემთხვევაში) ბ---ბ--- წყლის მიწოდების სრული შეწყვეტა ოპერატიულად, შენობიდან გაუსვლელად. ამასთან, 10 ოქტომბრის ხელშეკრულება შეეხება უმეტესად საქონლის შეძენას (თანმდევი მომსახურებით) და მხოლოდ ბეტონის ფილის გახვრეტაა ცალკე მომსახურებად გათვალისწინებული, რაც ერთმნიშვნელოვნად არ შედის სააბონენტო მომსახურებაში.

მონიტორინგის ჯგუფის დასკვნაში მრავალჯერაა მოხსენიებული, რომ საკანალიზაციო ქსელის გაწმენდა-გასუფთავებაზე დახარჯულია 3 310.97 ლარი, სინამდვილეში ამ სამუშაოზე მხოლოდ - ორი კონტრაქტია გაფორმებული 2015 წლის 6 ოქტომბერს (520 ლარი) და 21 ოქტომბრის (1 300 ლარი) აღნიშნულ პერიოდში მიმდინარეობდა ასფალტის საფარის შეცვლა ეზოში, რამაც კიდევ მეტად დააზიანა ისედაც მოძველებული საკანალიზაციო სისტემა და აუცილებელი გახდა საკანალიზაციო ქსელის (მწოლიარე მილების, ჭების) გარეცხვა, გასუფთავება და ზოგ ადგილას შეკეთებაც, რაც ასევე შეთანხმებული იყო ბ---ბ--- მ----- ს-----სთან, მოსალოდნელ ხარჯებში.

მონიტორინგის ჯგუფის დასკვნაში ყურადღება გამახვილებული #2---ე ბ----ბ----ს კონტრაქტორ სხვადასხვა კომპანიათა ერთ მფლობელზე, რაც რა თქმა უნდა თავისთავად არც კანონდარღვევას და მით უფრო აღნიშნულის გამო პასუხისმგებლობა ვერ დაეკისრება ბ----ს - დირექტორს, ისევე როგორც ინვენტარიზაციის აქტების შეუდგენლობა, რაც ასევე მითითებულია დასკვნაში დარღვევად.

შესაბამისად, მონიტორინგის მიერ დასკვნაში მითითებული გარემოებები არ ქმნიდა მასთან სამსახურეობრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის საფუძველზე მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველს. გასათვალისწინებელია, რომ მუშაობის 10 წლის მანძილზე, მოსარჩელეს არც ერთი შენიშვნა და საყვედური არჰქონია, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნულ პერიოდში არაერთხელ მოხდა ჩემი საქმიანობის მონიტორინგი. მის მიმართ დამსაქმებელს არასოდეს არ გამოუყენებია ასევე დისციპლინური სახდელის ზომა.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

წარმოდგენილი შესაგებლით ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით, მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, ამასთან დაეთანხმა მათ შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს, ისევე როგორც იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული სამართლებრივი ნორმა გახდა მასთან შრომითი შეწყვეტის ხელშეკრულების საფუძველი. მოპასუხის განმარტებით ბ----ბ----ს წესდების თანახმად, ბ----ბ----ს საქმიანობას წარმართავს და საქმიანობის ხარისხზე, კანონიერებასა და ეფექტურობაზე პასუხისმგებელია დირექტორი, შესაბამისად, მონიტორინგის დასკვნაში მითითებული შედეგები მიჩნეულია მოსარჩელის მიერ შრომითი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად. ამასთან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია მონიტორინგის მიერ დასკვნაში მითითებული ყველა გარემოება ერთობლივად.

მოპასუხის განმარტებით, ბ----ბ---- ხელშეკრულების ფარგლებში შპს „ს----- ს-----“-ს ყოველთვიურად უხდის 100 ლარს ბ----სთვის საჭირო წყალსადენ-კანალიზაციის და გათბობის ქსელზე საავარიო მომსახურებაზე. ბ---- იმ მომსახურებაში რასაც სააბონენტო პაკეტი ითვალისწინებდა დამატებით გადახდილი აქვს თანხები. 2015 წლის 3 ოქტომბრის ხელშეკრულებით შემრევი ონკანის შეძენა-მონტაჟზე გადახდილია 540 ლარი. აღნიშნული მომსახურება შედის სააბონენტო პაკეტში და ამ მომსახურებაში ფული საერთოდ არ უნდა გადაეხადა. 2015 წლის 10 დეკემბრის ხელშეკრულების მიხედვით და კი ბაღმა შემსრულებელს გადაუხადა წყლის მილის, ვინტილის, მუხლის მუფტის შეძენა-მონტაჟში გადაუხადა 350.97 ლარი, მაშინ როდესაც აღნიშნული მომსახურებაც შედიოდა სააბონენტო პაკეტში. აღნიშნული ქმედებებით კი ზიანი მიაღგა ბ----ს ბიუჯეტს.

მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ კითხვებს ბადებს ის გარემოება რომ სანტექნიკური მასალის მიმწოდებელი ორგანიზაცია და ამ სამუშაოების შემსრულებელი ორგანიზაცია ერთიდაიგივე პიროვნებას ეკუთვნის. ამასთანავე, თავდაპირველად ბ----ს მიერ გაგზავნილი იქნა ნულოვანი დეკლარაცია, რომელიც მოგვიანებით დაზუსტდა. ამასთანავე, შესამოწმებელ პერიოდში სამხარეულოს ელ. ქურების შეკეთებაზე ფიზიკურ პირთან დადებულია სამი ხელშეკრულება საერთო ღირებულებით 900 ლარი. არც ერთ შემთხვევაში წარმოდგენილ დოკუმენტაციას თან არ ახლავს დეფექტური აქტი, შესაბამისად გაურკვეველია რეალურად საჭირო იყო თუ არა ამ მომსახურების გაწევა. ამასთანავე, დადასტურა, რომ დარღვეული იყო ინვენტარიზაციის ჩატარების წესი. მითითებული დარღვევები ერთობლიობაში კი ქმნიდა მითითებული საფუძვლით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ქალაქ თბილისის მთავრობის 2007 წლის 24 სექტემბრის დადგენილების თანახმად, მოსარჩელე დაინიშნა ქ. თ----- #2-- ს----- ბ----ბ----ს დირექტორად განუსაზღვრელი ვადით. მოსარჩელის ყოველთვიური დარიცხული ხელფასი განისაზღვრებოდა 1 000 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დადგენილება (ტომი 3, ს.ფ.146-148);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. #2-- ბ----ბ----ს წესების მე-4 მუხლის თანახმად, ს----- ბ---- ხელმძღვანელობს დირექტორი, რომელის ქმნის დაწესებულების სათათბირო ორგანოს. დირექტორი - ა) მართავს ს----- ბ----ბ----; ბ)...დებს გარიგებებს; ვ) კანონით დადგენილი წესით განაგებს და განკარგავს დაწესებულების ქონებას და სახსრებს, მასვე ეკისრება პასუხისმგებლობა ორგანიზაციის საკუთრებაში არსებულ ქონებაზე და ფულადი სახსრების მიზნობრივად და სწორად ხარჯვაზე; ზ) წარმართავს და ორგანიზებას უწევს დაწესებულების საერთო საქმიანობას და პასუხისმგებელია ამ საქმიანობის კანონიერებასა და ეფექტურობაზე; კ) წესდებით განსაზღვრული მიზნებისა და ამოცანების მისაღწევად უფლებამოსილია განახორციელოს სხვა მოქმედებები.

#2-- შრომის შინაგანაწესის თანახმად, ბ----ბ----ს დირექტორი ანგარიშვალდებულია თ----- ბ----ბ----- მ----- ს-----ს წინაშე; სახავს და ახორციელებს ბ----ბ----ს მ----- სტრატეგიით განსაზღვრული ფიზიკური გარემოს მოთხოვნების შესრულების გეგმას; ბ----ბ----ს შესყიდვების დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესს ხელმძღვანელობს; ქალაქ თ----- ბ----ბ----- მ----- -- ს-----ს რაიონულ კოორდინატორს წარუდგენს ანგარიშს დაგეგმილი და განხორციელებული სამუშაოს შესახებ; პასუხისმგებელია სახსრების სწორ ხარჯვაზე, დამტკიცებული ხარჯთაღრიცხვისა და ფულადი სახსრების,

მატერიალური ქონებისა და პროდუქტების ხარჯვის ანგარიშების სწორად წარმოებაზე, რემონტის ჩატარებასა და სათბობით უზრუნველყოფაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- წესდება (ტომი 2, ს.ფ.21-24);
- შრომის შინაგანაწესი (ტომი 2, ს.ფ.25-45);
- წესდება (ტომი 2, ს.ფ. 47-64);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე ორგანიზაციის 2016 წლის 16 აგვისტოს ბრძანებით, დადგინდა ქ. თ----- #2-- ს----- ბ----ბ----ს საქმიანობის საფინანსო და შესყიდვების მიმართულების მონიტორინგი, ამ მიზნით შეიქმნა მონიტორინგის ჯგუფი, რომელსაც ამავე ბრძანების თანახმად დაევალა განხორციელებინა 2015 წლის 01 იანვრიდან 2016 წლის 15 აგვისტოს ჩათვლით აღნიშნული ბ----ბ----ს ფინანსური საქმიანობის, განხორციელებული და დაგეგმილი შესყიდვების შემოწმება, ასევე 2014-2015 წლების ინვენტარიზაციის შემოწმება-ანალიზი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 2, ს.ფ.19);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე ორგანიზაციის 2016 წლის 16 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე შექმნილი მონიტორინგის ჯგუფის უფროსის 2017 წლის 13 თებერვლის მოხსენებითი ბარათის თანახმად, ბ----ბ---- ფინანსური ანალიზისა და შემოწმების შედეგად 2015 წლის პირველი იანვრიდან -2016 წლის 16 აგვისტომდე საანგარიშო პერიოდის ფინანსურ საქმიანობაში, დაგეგმილ შესყიდვებში და 2015, 2016 წლების განხორციელებულ ინვენტარიზაციაში გამოვლინდა მნიშვნელოვანი დარღვევა-ნაკლოვანებები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოხსენებითი ბარათი (ტომი 2, ს.ფ.14);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. ა(ა)იპ თ----- ს----- ბ----ბ----- მ----- ს-----ს მონიტორინგის ჯგუფის დასკვნის თანახმად, ბ----ბ---- შემოწმდა 2015 წლის 01 იანვრიდან 2016 წლის 16 აგვისტომდე საანგარიშო პერიოდში ბ----ს ფინანსური საქმიანობა, განხორციელებული და დაგეგმილი შესყიდვები და ინვენტარიზაციის შედეგების შემოწმება-ანალიზი.

აღნიშნული დასკვნის თანახმად, მონიტორინგის ჯგუფის მიერ გამოვლინდა შემდეგი დარღვევა-ნაკლოვანებები:

1. შპს „გამომცემლობა პ-----“ -თან ხელშეკრულების შესაბამისად 10 დღის ვადაში უნდა მიეწოდებინა საქონელი. მიღება-ჩაბარების აქტი გაფორმდა 2 ნოემბერს. ხელშეკრულების მე-8 მუხლის შესაბამისად.

საქონლის მიწოდების ვადის გადაცილებისათვის არ დაჯარიმდა;

2. შპს „ლ---“-სთან გაფორმებულ ხელშეკრულებაში არ არის მითითებული რისი შესყიდვა ხდება, არ არის ერთეულის ფასი, ხელშეკრულების ფასი, ხელშეკრულების ჯამური ღირებულება და მიწოდების ვადები. ხელშეკრულება უშინაარსოა;
3. ი/მ ზ----- ღ----- 2015 წლის 23 იანვარი და 2015 წლის 10 მარტი. საკანცელარიო საქონლის ერთეულის ღირებულებები რიგ პოზიციებზე პირველ ხელშეკრულებასთან შედარებით მეორე ხელშეკრულებაში ერთი და იგივე საკანცელარიო საქონელზე მნიშვნელოვნად გაზრდილია. აღნიშნული დარღვევა-ნაკლოვანებები არის სისტემური ხასიათის, შემოწმება განხორციელდა შერჩევითი მეთოდის გზით.

დასკვნის თანახმად გამოვლენილი დარღვევები საბანკო ოპერაციებში გამოიხატა შემდეგნაირად:

1. #2-- ბ----ბ---- ხელშეკრულების საფუძველზე ყოველთვიური სააბონენტო ღირებულებას 100 ლარს უხდის შპს „ს-----ს-----“- ს ბ----ბ----ს შენობაში არსებული წყალსადენ-კანალიზაციის და გათბობის ქსელზე საავარიო მომსახურებაზე. ხელშეკრულების დანართის მიხედვით სააბონენტო პაკეტში შედის: საკანალიზაციო სიფონის გაწმენდა, საკანალიზაციო დგარის გაწმენდა დასუფთავება, საკანალიზაციო ტრაპის გაწმენდა-გასუფთავება. ხელსაბანი მილის გაწმენდა, უნიტაზის გაწმენდა-გასუფთავება, სამზარეულოს მილის გაწმენდა, შენობაში არსებული ამორტიზირებული წყალსადენის, კანალიზაციის და გათბობის მილის შეკეთება-შეცვლა, დაზიანებული დრეკადი მინის შეცვლა, დაზიანებული ონკანების შეკეთება-შეცვლა, დაზიანებული ბურთულიანი ვინტილის შეცვლა, დაზიანებული უნიტაზის ავზის შეკეთება-შეცვლა, მოტეხილი რადიატორების შეკეთება, დაზიანებული რადიატორების ვინტილის შეცვლა. ყოველთვიური სააბონენტო გადასახადის გარდა შპს „ს-----ს-----“-ს შესრულებული აქვს ბ----ბ----ს საკანალიზაციო ქსელის გაწმენდა-შეკეთების სამუშაოები, რაზედაც ხუთ შემთხვევაში გადარიცხულია 3 310.97 ლარი. მათ შორის - სააბონენტო ხელშეკრულების პირობების დარღვევით;
2. 2015 წლის 3 ოქტომბრის ხელშეკრულებით, შემრევი ონკანების შეძენა-მონტაჟზე გახარჯულია 540 ლარი (აღნიშნული ონკანების შეცვლა შედის სააბონენტო პაკეტში და ბ----ბ---- მის მონტაჟზე თანხა არ უნდა გადაეხადოს);
3. 2015 წლის 10 დეკემბერს ხელშეკრულების საფუძველზე წყლის მილის, ვინტილის, ბურთულიანი ვინტილის, მუხლის მუფტის შეძენა-მონტაჟზე, ასევე სააბონენტო ხელშეკრულების პირობების დარღვევით გადახდილია 350.97 ლარი (აღნიშნული მასალების მონტაჟი შედის სააბონენტო პაკეტის ღირებულებაში და ბ----ბ---- მის მონტაჟზე თანხა არ უნდა

გადაეხადა);

4. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სააბონენტო ხელშეკრულების 1.3 პუნქტის მიხედვით, საჭიროების შემთხვევაში მასალას იძენს აბონენტი, ამ შემთხვევაში ბ---ბ---. ზემოთ აღნიშნულ ორივე შემთხვევაში კი ბ---ბ---ს მიერ სარემონტო ორგანიზაციასთან გაფორმებული ხელშეკრულებით და მიღება-ჩაბარების აქტით ტექნიკური მასალები შეძენილია შემსრულებლის მიერ და არაა გამიჯნული დოკუმენტაციაში რამდენია მასალების ღირებულება და რამდენია მათი მონტაჟის ღირებულება;
5. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, საკანალიზაციო ქსელის გაწმენდა შეკეთებაზე ბ---ბ---ს მიერ გახარჯულია 3 310.97 ლარი. შესრულებული სამუშაოს დოკუმენტაციას არც ერთ შემთხვევაში არ ახლავს თან დეფექტური აქტი, რომლითაც დასტურდებოდა შესრულებული სამუშაოს აუცილებლობა და მოცულობა. შესამოწმებელ პერიოდში ბ---ბ---ს მიერ შეძენილია 664 ლარის სხვადასხვა დასახელების სანტექნიკური მასალა. არც ერთი მათგანი არაა ბუღალტრულად აღებული შემოსავალში და ჩაწერილია პირდაპირ ხარჯებში.
6. მონიტორინგის ჯგუფის მიერ გადამოწმდა საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს გვერდზე განთავსებული ოფიციალური საჯარო ინფორმაცია და აღმოჩნდა, რომ ს-----ნიკური მასალების მიმწოდებელი ორგანიზაცია შპს და ს-----ნიკური სამუშაოების შემსრულებელი ორგანიზაცია ეკუთვნის ერთი და იგივე პიროვნებას;
7. შემოწმებულ იქნა შემოსავლების სამსახურის პორტალზე ბ---ბ---ს მიერ ატვირთული დეკლარაციების სისწორე, რა დროსაც აღმოჩნდა, რომ 2016 წლის ივნისის თვის საშემოსავლო გადასახადის დეკლარაცია გაგზავნილია არასწორად ნულოვანი დარიცხვით. ივნისის თვეში გაცემული ხელფასის ოდენობა შეადგენს 27 702.83 ლარს, რაზედაც დარიცხულია საშემოსავლო გადასახადი 5 540.57 ლარი, რომელიც დროულად არის გადარიცხული ბიუჯეტში. ამ შემთხვევაში მიეთითა საქმისმწარმოებელს, რათა დაუყოვნებლივ მოახდინოს დეკლარაციის დაზუსტება;
8. შესამოწმებელ პერიოდში სამხარეულოს ელ. ქურების შეკეთებაზე ფიზიკურ პირთან გაფორმებულია სამი ხელშეკრულება საერთო თანხით 900 ლარი. არც ერთ შემთხვევაში წარმოდგენილ დოკუმენტაციას თან არ ახლავს დეფექტური აქტი.

დასკვნაში ასევე მითითებულია, რომ დარღვეულია ინვენტარიზაციის ჩატარების წესი, კერძოდ არაა მინიჭებული მატერიალურ ფასეულობაზე საინვენტარიზაციო ნომრები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დასკვნა, შემოწმების მასალები (ტომი1, ს.ფ. 24-28; 29-62);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. მოპასუხის 2017 წლის 13 თებერვლის ბრძანებით, მოსარჩელე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, 2017 წლის 14 თებერვლიდან გათავისუფლდა ბ----ბ----ს დირექტორის თანამდებობიდან.

აღნიშნული ბრძანების თანახმად, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია ბრძანება მონიტორინგის ჯგუფის შექმნის თაობაზე, ასევე მონიტორინგის სამსახურის უფროსის 2017 წლის 13 თებერვლის მოხსენებითი ბარათი და მონიტორინგის ჯგუფის დასკვნა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.134);
- წერილობითი დასაბუთება (ტომი 3, ს.ფ.136-137);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შრომითი ურთიერთობის მთელი პერიოდის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. 2017 წლის 01 მარტიდან მოპასუხე ორგანიზაციის გადაწყვეტილებით, მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე დაინიშნა სხვა პირი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 3, ს.ფ. 20);
- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს, რის გამოც არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 21-ე, 22-ე, 25-ე, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე, 44-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 არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით.

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, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. ამასთან, დამსაქმებლის მითითებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შიდა მონიტორინგის სამსახურის უფროსის მოხსენებითი ბარათი და თავად ამ მონიტორინგის ჯგუფის დასკვნა. ვინაიდან წარმოდგენილი სარჩელით შედაკებულია გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი, სასამართლოს

არსებითი კვლევის საგანს წარმოადგენს რამდენად შეიძლებოდა გამხდარიყო ბრძანებაში მითითებული საფუძველი სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის საფუძველით მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი.

უპირველესად, სასამართლო სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში, რაც გულისხმობს მას, რომ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს გათავისუფლების მართლობიერება.

ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“ დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლობიერად, კერძოდ, შრომის **უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული.** დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლობიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, №ს-1210-2018).

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის

ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება). **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.**

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოში 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 დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

უდავოა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია მონიტორინგის ჯგუფის დასკვნა. აღნიშნული დასკვნა სტრუქტურულად მოიცავს გამოვლენილ დარღვევა-ნაკლოვანებებს, ცალკე გამოყოფს საბანკო ოპერაციებს. საყურადღებოა მოპასუხე მხარის წარმომადგენლის განმარტება იმის თაობაზე, რომ გამოვლენილი დარღვევა-ნაკლოვანებები თავისი სიმძიმის ხასიათით (პირგასამტეხლოს მცირე ოდენობა, ხელშეკრულების გაფორმების ტექნიკური ფორმა და სხვა) არ წარმოადგენს იმგვარ დარღვევას, რომ მას გამოეწვია უხეში დარღვევის გამო მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. საბანკო ოპერაციებთან მიმართებით კი დასკვნა მიუთითებს დირექტორის მხრიდან თანხების არასწორად განკარგვის ფაქტზე, თუმცა საყურადღებო და ხაზგასასმელია ის გარემოება, რომ მოპასუხის შედავება ამ ნაწილში არ მდგომარეობს თანხების არამიზნობრივ ხარჯვაში (არ იყო ჩასატარებელი სამუშაოები თუნდაც საკანალიზაციო ქსელის მოსაწყობად და მაინც ჩატარდა) და ამასთანავე, ამავე თანხების ნაწილში სადავო არ არის დირექტორის, როგორც თანხების განმკარგველი პირის კეთილსინდისიერების საკითხი (ბ---ს ბიუჯეტის სახსრები მას არ გამოუყენებია პირადი დანიშნულებით და სხვა).

აღნიშნულთან ისევე როგორც გამოვლენილ დარღვევა-ნაკლოვანებებთან მიმართებით სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას და მიუთითებს, რომ დასკვნაში მითითებული დარღვევები არც ერთიანობაში და მით უფრო ცალ-ცალკე არ ქმნის იმ გონივრულ დასაბუთებულ ვარაუდსაც კი, რომ დირექტორის მხრიდან აღნიშნული ქმედებების განხორციელება მოვიაზროთ ვალდებულებების უხეშ დარღვევად იმ ფონზე როდესაც სახეზე არ გვაქვს

არამიზნობრივი ხარჯის გაწევის შედეგება. შესაბამისად, დამსაქმებელი იმთავითვე აღიარებს რომ შეიძლებოდა დამდგარიყო ბ----ს საჭიროებებიდან გამომდინარე აღნიშნული მოწყობის სამუშაოების ჩატარების აუცილებლობა, პირიქით, დირექტორი ვალდებულიც კი იყო ეზრუნა ბ----ს შესაბამის იმფრასტრუქტურასა და კეთილმოწყობაზე, თუმცა ფაქტობრივად დავობს იმაზე, რომ შეიძლებოდა ამ სამუშაოების ნაკლები ხარჯით შესრულება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის მნიშვნელობიდან და აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, სასამართლო არსებითად მსჯელობს მოსარჩელის მიერ ჩადენილ ფაქტსა და შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე. ამ თვალსაზრისით საკითხის კვლევისას სასამართლო აღნიშნავს, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio-ს** პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასებულ იქნეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და **რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით.**

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულ დასკვნაში მოხმობილი არც ერთი გარემოება არც ცალ-ცალკე და არც ერთობლიობაში არ გამხდარა შედეგობრივი თვალსაზრისით ბ----ბ----ს ფუნქციონირებისათვის ხელის შემშლელი. აღნიშნულს აღიარებს მოპასუხეც. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ ჩადენილ დარღვევებს (დასკვნაში მითითებული ინფორმაციების დარღვევად მიჩნევის შემთხვევაშიც კი) შედეგობრივი თვალსაზრისით რაიმე ნეგატიური გავლენა არ მოუხდენია დამსაქმებელზე. აღნიშნული სასამართლოს მოსაზრებით უკვე გამორიცხავს ქმედების „უხეშ“ დარღვევად კვალიფიკაციას და არ ქმნის სანქციის სახით სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

შესაბამისად, ნაცვლად დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნაკლებად მძიმე სახდელის გამოყენებისა და შრომითი ხელშეკრულების შენარჩუნებისათვის უპირატესობის მინიჭებისა მოპასუხემ პირდაპირ გამოიყენა უმკაცრესი სახდელი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რაც სასამართლოს მიერ ვერ იქნება დარღვევის ადეკვატურ სანქციად შეფასებული მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ხანგრძლივობის, დარღვევის ხასიათის და რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით. მით უფრო იმ ფონზე, როდესაც დამსაქმებელმა ასევე ვერ დაადასტურა, რომ შედარებით მსუბუქი სანქციის გამოყენებას მოსარჩელესთან მიმართებით აზრი ჰქონდა

დაკარგული.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მხარეთა მრავალწლიანი თანამშრომლობის მანძილზე მოსარჩელის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის დისკიპლინური სახელი, რაც ბუნებრივია, ქმნის შთაბეჭდილებას, რომ წლების განმავლობაში არსებული საქმიანობით იგი მინიმუმ აკმაყოფილებდა იმ სტანდარტს რასაც მოითხოვდა დამსაქმებელი. 2015 -2016 წლების შემოწმების განხორციელების შედეგად აღმოჩენილი დარღვევებზე დამსაქმებლის რეაგირება 2017 წელს და ამასთანავე პირველივე რეაგირება უმკაცრესი სანქციის სახით, კი ქმნის მისი ქმედების არამართლობიერ ქმედებად მიჩნევის საფუძველს. აღნიშნულის გასამართლებელი ვერ იწება მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტება იმის თაობაზე, რომ სხვა შემთხვევებში ანუ სხვა ბ----ბ----- დირექტორების შემთხვევაში მსუბუქი სანქციის გამოყენებამ შედეგი არ გამოიღო. სასამართლოს მოსაზრებით, დამსაქმებელი სანქციის ზომის შეფარდებისას უნდა ხელმძღვანელობდეს არა ზოგადი კონტექსტიდან, არამედ, ინდივიდუალურად - კონკრეტულ შრომით ურთიერთობაზე დაფუძნებული გადმოსახედიდან.

შესაბამისად, საქმის მასალებით ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერი საფუძველი. განსახილველ შემთხვევაში სანქციის სახით პირდაპირ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ეწინააღმდეგება დასაქმებულის, მით უფრო განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებული პირის შრომის უფლებებს, რაც განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე სადავოდ გამხდარი ბრძანების ბათილად ცნობას.

6.2. 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 დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ

განსაზღვრული ოდენობით”. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან არამართლობიერად შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, შესაბამისად, უნდა განხორციელდეს მოსარჩელის უფლების რესტიტუცია და იგი აღდგენილ უნდა იქნეს დაკავებულ თანამდებობაზე.

აღნიშნულთან მიმართებით სასამართლო ასევე ყურადღებას გაამახვილებს მოპასუხე მხარის წარმომადგენლის სასამართლო სხდომაზე გაცხადებულ მითითებასთან მიმართებით იმის თაობაზე, რომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში მიზანშეუწონელია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა თანამდებობაზე სხვა დასაქმებულის არსებობისა და მხარეთა შორის გართულებული ურთიერთობიდან გამომდინარე.

დასმულ საკითხთან მიმართებით სასამართლო მოკლედ მიუთითებს, რომ თანამდებობაზე სხვა პირის დასაქმება მთლიანად განეკუთვნება „დამსაქმებლის რისკის” სფეროს, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობის ხელშეკრულების არამართლობიერების დადასტურების პირობებში უპირატესია გათავისუფლებული პირის უფლებებში აღდგენა და მესამე პირსა და დამსაქმებელს შორის არსებული ურთიერთობა ვერ იქნება ამ უფლების რეალიზებაზე უარის თქმის საფუძველი სასამართლოს მხრიდან. ამასთანავე, მხარეთა შორის არ იკვეთება იმგვარი გართულებული ურთიერთობა რაც შეიძლება სამომავლოდ ურთიერთობის ხელშემშლელი გახდეს. გასათვალისწინებელია რომ საქმე არ ეხება უშუალოდ ფიზიკურ პირთა ურთიერთობას და ადამიანურ ურთიერთობებს მათ შორის. მოპასუხე წარმოადგენს ბ----ბ----- მაკონტროლებელი ორგანოს რომელიც მუდმივად აკონტროლებდა მოსარჩელის საქმიანობას და განაგრძობს მას მომავალშიც. შესაბამისად, მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციაზე უარის თქმა ამ საფუძველით არარელევანტურია.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. 44-ე მუხლის მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

დადგენილია, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური დარიცხული ხელფასი განისაზღვრებოდა - 1 000 ლარით.

შრომითსამართლებრივი დავიდან გამომდინარე განაცდურის (ზიანის)

ანაზღაურების შესახებ საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც განხორციელებული იყო სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილითა და 411-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი წანამძღვრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რითაც დაარღვია სშკ-ის 37-ე მუხლის მოთხოვნები, ანუ სახეზეა საწარმოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; ბ) დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიადგა ზიანი, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც იგი მიიღებდა, რომ არა საწარმოს უკანონო მოქმედება..... განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის დეფინიციიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება“ (იხ.სუსგ #ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის მიღება დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი სამართლებრივი შედეგია. განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის ნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მიჩნეულია ბათილად, განისაზღვრა ასევე მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი, რის შედეგადაც გამოიკვეთა არამართლობიერად გათავისუფლების გამო აღდგენილი დასაქმებულისათვის იძულებითი განაცდურის გაცემის საფუძველი. შესაბამისად, წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე ასევე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.4. წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნით მოსარჩელე ასევე მოითხოვს გასული სამი წლის საშვებულებო თანხის ანაზღაურებას 2008 წლიდან 2022 წლამდე თითოეულ წელზე 1 000 ლარის ანაზღაურებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით დადგენილია, რომ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის

ხანგრძლივობის პროპორციულად. დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ დამსაქმებელის მიერ ანაზღაურებულია მოსარჩელისთვის კუთვნილი საშვებულებო თანხა. ამავე კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თორმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე და 22-ე მუხლებით დადგენილია არა მარტო შვებულების ხანგრძლივობის ფარგლები, არამედ დასაქმებულს ენიჭება უფლება ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. აღნიშნული უფლების რეალიზებისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნების მიღება-საკვალდებულო გამოხატვა.

სასამართლოს განმარტებით, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს ანუ, იმ უფლებას, რომელიც არ შეიძლება შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით. დანაწესის მიზანია დასაქმებულის დასვენების უფლების დაცვა იმგვარად, რომ ფულადი კომპენსაციით ჩანაცვლებით არ მოხდეს საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული მიზნის უგულებელყოფა.

ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ კონვენციის მე-6 მუხლის შესაბამისად გადამწყვეტია, რომ პირი იყოს გათავისუფლებული მეწარმის მიერ, არ ჰქონდეს გამოყენებული კუთვნილი შვებულება და ეროვნული კანონები ითვალისწინებდეს შესაბამისი ანაზღაურების გამოყენების საშუალებას. ამდენად, თუ არსებობს ზემოაღნიშნული სამი გარემოება, რომელსაც ადგენს კონვენციის მე-6, მე-3 და მე-5 მუხლები, დასაქმებულს წარმოეშობა უფლება, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მოსარჩელეს მისი მოთხოვნის შესაბამისად დამსაქმებლისგან ეძლეოდა შეუფერხებლად შვებულებით სარგებლობის უფლება (ტომი 3, ს.ფ.263-268). საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო მიუთითებს, რომ წინა წლების შვებულების უფლება, რომელიც არ იქნა რეალიზებული მომდევნო ორი წლის განმავლობაში, გაქარწყლდა და შესაბამისად, მისი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება საფუძველს მოკლებულია. შესაბამისად, არ არსებობს წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი. ანალოგიურად, არ არსებობს სამომავლო საშვებულებო თანხის დაკმაყოფილების საფუძველი, მით უფრო იმ პირობებში როდესაც მოსარჩელე აღდგა დაკავებულ თანამდებობაზე, შესაბამისად, მიეცა უფლება მოახდინოს შვებულების უფლების მოთხოვნის უფლების რეალიზება სამომავლოდ.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ტომი 1, ს.ფ.150), შესაბამისად მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს აღნიშნული თანხის 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 ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის. შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს - 1 080 ლარის გადახდა.

მოსარჩელემ ასევე იშუამდგომლა წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურების შესახებ სსსკ-ის 53-ე მუხლის თანახმად. მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება მის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით ხარჯის რეალურად გაწევის თაობაზე, თუმცა წარმოდგენილია საადვოკატო მომსახურება (ტომი 3, ს.ფ 167-170).

ასეთ შემთხვევაში, სასამართლოს მხარის მოთხოვნის საფუძველზე თვითონაც შეუძლია გონივრულ ფარგლებში განსაზღვროს დახმარებისათვის გაწეული ხარჯების ოდენობა, თუკი აშკარაა, რომ პირის უფლების დარღვევის აღკვეთის მიზნით ხარჯი გაღებულია (ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება „პინკოვა და პინკი ჩეხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ“). სასამართლომ მხარეს ხარჯების ანაზღაურება უნდა დააკისროს მხოლოდ იმ ოდენობით, რა ოდენობითაც ისინი რეალურად და საჭიროებისამებრ იქნა გაღებული იმ მიზნით, რომ აღკვეთილიყო სამოქალაქო უფლების დარღვევა (ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება „ასანიძე საქართველოს წინააღმდეგ“). ამდენად, სასამართლომ ხარჯების განსაზღვრისას უნდა მოახდინოს მხარის სამართლიანი დაკმაყოფილება (იხ. ასევე სუსგ. №ას-923-889-2016, 2017 წლის 3 თებერვალი). აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურებაზე გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 1 000 ლარის ოდენობით.

აღნიშნულის საპირისპიროდ დაუდასტურებელია მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით სასამართლოს გარეშე გაწეული ხარჯის გაღების საკითხი და იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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 რ----- კ----- სარჩელი მოპასუხე ა(ა)იპ „თ----- ს----- ბ----ბ----- მ----- ს-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ „თ----- ს----- ბ----ბ----- მ----- ს-----“-ს 2017 წლის 13 თებერვლის #2/0-- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე რ----- კ----- ა(ა)იპ თ----- #2-- ს----- ბ----ბ----- ს დირექტორის თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხე ა(ა)იპ „თ----- ს----- ბ----ბ----- მ----- ს-----“-ს მოსარჩელე რ----- კ----- სასარგებლოდ 2017 წლის 14 თებერვლიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის სახით დარიცხული 1 000 ლარის გადახდა;

1.4. არ დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მთხოვნა მოპასუხისთვის მისაღები და მიუღებელი საშვებულებო თანხის დაკისრების შესახებ;

2. მოპასუხე ა(ა)იპ „თ----- ს----- ბ----ბ----- მ----- ს-----“-ს მოსარჩელე რ----- კ----- სასარგებლოდ დაეკისროს გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

3. მოპასუხე სსიპ ა(ა)იპ „თ----- ს----- ბ----ბ----- მ----- ს-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 1 080 ლარის ანაზღაურება;

4. მოპასუხე სსიპ ა(ა)იპ „თ----- ს----- ბ----ბ----- მ----- ს-----“-ს მოსარჩელე რ----- კ----- სასარგებლოდ დაეკისროს იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 1 000 ლარის ოდენობით;

5. არ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის შუამდგომლობა სასამართლოს გარეშე

ხარჯის ანაზღაურების შესახებ;

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

7. 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