



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

17 ივლისი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - ჯ-----ი, ნ-----ე

მოსარჩელის წარმომადგენლები - ჯ-----ე, ნ-----ა

მოპასუხე - შპს „ქ-----ი“

მოპასუხის წარმომადგენლები - ე-----, ს-----ი

დავის საგანი - დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ (ამჟამად შპს „ქ-----ის“) დირექტორის 2019 წლის 14 თებერვლის ბრძანება #1-- ჯ-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე;
- 1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ (ამჟამად შპს „ქ-----ის“) დირექტორის 2019 წლის 14 თებერვლის ბრძანება #1-- ნ-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე;
- 1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ (ამჟამად შპს „ქ-----ის“) დირექტორის 2019 წლის 18 თებერვლის ბრძანება #1-- ჯ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

- 1.4. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ (ამჟამად შპს „ქ-----ის“) დირექტორის 2019 წლის 18 თებერვლის ბრძანება #1-- ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;
- 1.5. აღდგენილ იქნას ჯ-----ი შპს „ქ-----თან“ არსებულ საბავშვო ბაღის მასწავლებლის პოზიციაზე.
- 1.6. აღდგენილ იქნას ნ-----ე შპს „ქ-----თან“ არსებულ საბავშვო ბაღის მასწავლებლის პოზიციაზე.
- 1.7. შპს „ქ-----ს“ ჯ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება თვეში 600 ლარის ოდენობით, სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
- 1.8. შპს „ქ-----ს“ ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება თვეში 600 ლარის ოდენობით, სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

მოსარჩელეთა წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელები შპს „ქ-----თან“ არსებულ საბავშვო ბაღის მასწავლებლის პოზიციაზე დასაქმებულები იყვნენ 2012 წლიდან უწყვეტად, მათთან რამდენჯერმე დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, მათი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 600 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით). 2019 წლის 18 თებერვლის ბრძანებით დამსაქმებელმა დასაქმებულებთან ცალმხრივად შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება, გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია 2019 წლის 14 თებერვლის ბრძანებები მოსარჩელებისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე. მოსარჩელებს მიაჩნიათ, რომ მათთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება მოხდა უსაფუძვლოდ, ვინაიდან ისინი წლების მანძილზე პირნათლად ასრულებდნენ მათზე დაკისრებულ მოვალეობებს, მითითებული ბრძანებების გამოცემა მიზნად ისახავდა მომავალში მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს „ქ-----ის“ წარმომადგენელმა არ ცნო სარჩელი უსაფუძვლობის გამო. მხარის განმარტებით, მოსარჩელებმა დაარღვიეს ბაღის შინაგანაწესი, კერძოდ, ჯ-----მა სამუშაო დროს მიატოვა ბავშვები და

იმყოფებოდა ყავის დასაღევად, ხოლო ნ-----ეს სახდელი დაეკისრა სამუშაო დროს მობილური ტელეფონის გამოყენებისათვის. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ საბავშვო ბაღი წარმოადგენს მეტად საპასუხისმგებლო დაწესებულებას, შესაბამისად, სამუშაოს კეთილსინდისიერად და გულისხმიერად შესრულებას უაღრესად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. კონკრეტულ შემთხვევაში, პრიორიტეტს წარმოადგენდა სწორედ ბავშვებზე ზრუნვა, მათი უსაფრთხოების დაცვა და ძირითადი ვალდებულების შესრულება, რაც ნ-----ისა და ჯ-----ის შემთხვევაში კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად არ იქნა შესრულებული.

მოპასუხე უთითებს, რომ მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი არის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტი, კერძოდ, მოსარჩელებს 2018 წლის აპრილში მიღებული აქვთ დისციპლინური სახდელები სამსახურის უნებართვოდ მიტოვებისათვის, 2019 წლის თებერვალში კი მათ მიიღეს განმეორებითი სახდელები, ჯ-----მა საბავშვო ჯგუფის მიტოვებისათვის, ხოლო ნ-----ემ - სამუშაო დროს მობილურის გამოყენებისათვის, რაც დამსაქმებლის აზრით, სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, წარმოადგენს შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას, რაც განაპირობებს ბავშვებისათვის საფრთხის შექმნას და დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას მიიღოს მათი გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილება.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ჯ-----ი და ნ-----ე 2012 წლის სექტემბრის თვიდან დასაქმებულები იყვნენ შპს „ს-----თან“ (ამჟამად შპს „ქ-----ი“) არსებული საბავშვო ბაღის მასწავლებლის პოზიციაზე უწყვეტად, ბოლოს ხელშეკრულება დაიდო 2018 წლის 3 სექტემბერს. დასაქმებულების ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 600 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით). ამავე ხელშეკრულების 9.3. პუნქტით მოსარჩელები ადასტურებენ საბავშვო ბაღის შინაგანაწესის გაცნობის ფაქტს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი.
- ხელშეკრულებები (ს.ფ. 24-29);

3.1.2. შპს „ს-----ის“ (ამჟამად შპს „ქ-----ი“) დირექტორის 2019 წლის 14 თებერვლის #1-- ბრძანებით, შპს „ს-----თან“ არსებული საბავშვო ბაღის თანამშრომელს ჯ-----ს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების დარღვევისათვის, კერძოდ, სამუშაო საათების განმავლობაში, საბავშვო ჯგუფის დატოვებისა და ყავის დალევის გამო, დისციპლინური სახდელის სახით მიეცა სასტიკი საყვედური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 32)

3.1.3. შპს „ს-----ის“ (ამჟამად შპს „ქ-----ი“) დირექტორის 2019 წლის 14 თებერვლის #1-- ბრძანებით, შპს „ს-----თან“ არსებული საბავშვო ბაღის თანამშრომელს ნ-----ეს სამუშაო დროს, საბავშვო ჯგუფში მობილური ტელეფონის გამოყენების გამო, დისციპლინური სახდელის სახით მიეცა წერილობითი გაფრთხილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 33)

3.1.4. შპს „ს-----ის“ (ამჟამად შპს „ქ-----ი“) დირექტორის 2019 წლის 18 თებერვლის #1-- ბრძანებით, შპს „ს-----თან“ არსებული საბავშვო ბაღის მასწავლებელს ჯ-----ს შეუწყდა 2018 წლის 3 სექტემბერს დადებული #-- შრომითი ხელშეკრულება 2019 წლის 18 თებერვლიდან.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულია შპს „ს-----ის“ სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების შინაგანაწესის მე-4 მუხლის 4.2. პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი და საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 30);

3.1.5. შპს „ს-----ის“ (ამჟამად შპს „ქ-----ი“) დირექტორის 2019 წლის 18 თებერვლის #1-- ბრძანებით, შპს „ს-----თან“ არსებული საბავშვო ბაღის მასწავლებელს ნ-----ეს შეუწყდა 2018

წლის 3 სექტემბერს დადებული #-- შრომითი ხელშეკრულება 2019 წლის 18 თებერვლიდან.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულია შპს „ს-----ის“ სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების შინაგანაწესის მე-4 მუხლის 4.2. პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი და საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 31);

3.1.6. შპს „ს-----ის“ (ამჟამად შპს „ქ-----ი“) დასაქმებულებს ნ-----ესა და ჯ-----ს დირექტორის ბრძანებით 2018 წლის 26 აპრილს დაკისრებული აქვთ დისციპლინური სახდელები ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობებისა და შინაგანაწესით განსაზღვრული მოვალეობების დარღვევის გამო, კერძოდ, სამუშაოს უნებართვოდ მიტოვებისათვის. აღნიშნული ბრძანებები მოსარჩელებს არ გაუსაჩივრებიათ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანებები (ს.ფ. 66-67);

3.1.7. ნ-----ესა და ჯ-----ს ფოსტის საშუალებით ეცნობათ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე და დამატებით, გარდა ნამუშევარი პერიოდისა, ჩაერიცხათ თანხა 2 კვირის ანაზღაურების ოდენობით, ჯამში 690 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შეტყობინებები (ს.ფ. 124-127)

- საგადახდო დავალებები (ს.ფ. 81-82);

3.1.8. შპს „ს-----ის“ (ამჟამად შპს „ქ-----ი“) სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების შინაგანაწესის მე-4 მუხლის 4.2. პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დირექტორი თავისი კომპეტენციის ფარგლებში გამოსცემს ბრძანებებს, მე-12 მუხლის 12.5 პუნქტის თანახმად, სკოლამდელ დაწესებულებაში თანამშრომლების პასუხისმგებლობის საკითხია: სამუშაოს უნებართვოდ მიტოვება, ბავშვების უმეტესაღმრთოდ დატოვება, სასწავლო პროცესში მობილური ტელეფონით ან სხვა ელექტრონული მოწყობილობით სარგებლობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შინაგანაწესი (ს.ფ. 68-77)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს „ს-----ის“ (ამჟამად შპს „ქ-----ი“) სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების მასწავლებლები - ნ-----ე და ჯ-----ი დაკავებული თანამდებობებიდან გათავისუფლდნენ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის გამო, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის

მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთმანეთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში **(ის. საქმე № ას-194-185-2016)** შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად,

მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. იგივე განმარტებები აქვს საქართველოს უზენაეს სასამართლოს გაკეთებული მის **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

შესაბამისად, ნათელია, რომ სწორედ მოპასუხის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს იმ მოცემულობის წარმოჩენა და დამტკიცება, რომ მოსარჩელებმა მართლაც განახორციელეს ბრძანებაში და შემდგომ წერილობით დასაბუთებაში მითითებული ის მოქმედებები, რაც საბოლოოდ მათთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებისა და საბოლოოდ სამსახურიდან დათხოვნის წინაპირობა გახდა. სწორედ მოპასუხე კომპანია წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მონაწილე იმ „ძლიერ მხარეს“, რომელსაც მიუწვდება ხელი ყველა საჭირო მტკიცებულებაზე. მას შეუძლია წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც დაასაბუთებდა მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ლეგიტიმურობას.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით და თავად მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე დგინდება, რომ მოსარჩელე ჯ----- ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველი გახდა ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დადგენილი პირობების დარღვევა, კერძოდ, სამუშაო საათების განმავლობაში საბავშვო ჯგუფის დატოვება და ამ პერიოდში ყავის დალევა. ხოლო ნ-----ის შემთხვევაში დისციპლინური სახდელი გამოყენებული იქნა საბავშვო ჯგუფში მობილური ტელეფონის გამოყენების გამო.

მითითებულ ფაქტებთან დაკავშირებით მოსარჩელე ჯ-----მა განმარტა, რომ დაახლოებით 10:40 საათზე, გაკვეთილის დამთავრებამდე 10-15 წუთით ადრე გავიდა ყავის დასალევად გვერდით ოთახში დაახლოებით 10 წუთი, თუმცა ამ დროს ფაქტობრივად უკვე დამთავრებული იყო გაკვეთილი, ოთახში დატოვა თანაშემწე. ზოგადად გაკვეთილისთვის განკუთვნილია 45 წუთი, თუმცა ბაღში გაკვეთილები დაახლოებით 20-25 წუთი გრძელდება, თუმცა ბაღი მორგებულია სკოლის რეჟიმზე. მოსარჩელის მითითებით, ყოფილა შემთხვევები, როცა დირექტორის მითითებით, უფრო მეტი ხნითაც დაუტოვებიათ გაკვეთილი.

მოსარჩელე ნ-----ემ განმარტა, რომ გაკვეთილები შემცირებული იყო 20-25 წუთით. მისი თანაშემწე გასული იყო ყავის დასალევად, ბავშვები მას ჰყავდა ჩაბარებული, ტელეფონი უხმო რეჟიმზე ჰქონდა, ოჯახის წევრმა დაურეკა ოთხჯერ და მეხუთეთ უპასუხა სულ რამდენიმე წამით, ვინაიდან ბებია საავადმყოფოში ჰყავდა და და ურეკავდა. ამ დროს შევიდა დირექტორი, რომელმაც უთხრა, რომ ტელეფონზე საუბარი არ შეიძლებოდა, მან მაშინვე გამორთო ტელეფონი, ხოლო მეორე დღეს დააწერინეს განცხადება და გაუშვეს სამსახურიდან.

მოპასუხის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ დირექტორის ბრძანებით დამტკიცებულია სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების საათობრივი დატვირთვის ბაღე, რომლის თანახმადაც გაწერილია თითოეული მასწავლებლის საათობრივი დატვირთვის ბაღე. შესაბამისად, ჯ-----ი უნდა ყოფილიყო ჯგუფში იმ დროს როდესაც ყავის დასალევად გავიდა, ხოლო ნ-----ემ გამოიყენა მობილური ტელეფონი, რაც აკრძალულია დაწესებულების შინაგანაწესის 12.5 პუნქტით. წარმომადგენელმა ასევე განმარტა, რომ ჯ-----ი ჩასული იყო კაფეტერიაში, რომელიც არის ქვედა სართულზე და არა გვერდით ოთახში.

სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაიკითხა ე-----ე, რომელმაც განმარტა, რომ მუშაობდა ნ-----ის თანაშემწედ, 8-დან 6 საათამდე მუშაობდნენ, დასვენება არ ჰქონდათ, დირექტორთან შეთანხმებული ჰქონდათ, რომ 10 წუთით დასვენება შეეძლოთ ყავის დასალევად. დაახლოებით 10:45 საათზე გავიდა ყავის დასალევად და ჯუნასაც შესთავაზა ყავის მოდულება, ჯუნა დათანხმდა, რადგან მას გაკვეთილი უკვე დასრულებული ჰქონდა. როდესაც ოთახიდან გავიდა, ყველა ბავშვი მოწესრიგებული დატოვა. მათ ყავა დალიეს იმ ოთახში, სადაც დირექციამ უფლება მისცა, იმავე სართულზე. მან განმარტა, რომ გამოყოფილი არა აქვთ დრო სადილობისათვის, როდესაც ბავშვებს აჭმევენ იმ დროს მიირთმევენ. მოწმემ განმარტა, რომ იგი მოსარჩელეებთან ერთად კეთილსინდისიერად ემსახურებოდა ბაღს. ისინი ბაღის დირექტორთან ე-----სთან იყვნენ შეთანხმებული ამ 10 წუთიან შესვენებაზე. მოწმემ განმარტა, რომ ყოფილა შემთხვევა, რომ მისი საავადმყოფო ფურელზე ყოფნის დროს ნ-----ე სამსახურში იმყოფებოდა 10 დღის განმავლობაში მარტო 10-15 ბავშვთან.

ზემოაღნიშნული მტკიცებულებების შეფასების საფუძველზე, სასამართლო დადგენილ გარემოებად მიიჩნევს, რომ 2019 წლის 14 თებერვალს ჯ-----ი

ნამდვილად იყო გასული დაახლოებით 10:45 საათზე ყავის დასალევად გვერდით ოთახში 10 წუთით, ხოლო ნ-----ემ ნამდვილად უპასუხა ტელეფონს საკლასო ოთახში ყოფნის დროს, მას შემდეგ რაც მის ტელეფონზე შესული იქნა 4 ზარი ოჯახის წევრის მობილური ტელეფონიდან.

აღნიშნული ქმედებები ბალის დირექტორის 2019 წლის 14 თებერვლის ბრძანების საფუძველზე შეფასდა დისციპლინურ გადაცდომად და ნ-----ეს მიეცა წერილობითი გაფრთხილება, ხოლო ჯ-----ს -სასტიკი საყვედური. ამასთან დირექტორის 2019 წლის 18 თებერვლის ბრძანებებით მათთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტის საფუძველზე.

ამდენად, ერთი ქმედებისათვის დაწესებულების დირექტორის მიერ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელის ორი ზომა. ნ-----ის შემთხვევაში - წერილობითი გაფრთხილება და სამსახურიდან გათავისუფლება, ხოლო ჯ-----ის შემთხვევაში - სასტიკი საყვედური და სამსახურიდან გათავისუფლება.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მითითებული ქმედებები არ უნდა იქნას მიჩნეული დისციპლინურ გადაცდომად, შემდეგ გარემოებათა გამო: ჯ-----ის შემთხვევაში - 10 წუთით ყავის დასალევად გასვლა, მოწმის ჩვენებით, შეთანხმებული იყო სკოლის დირექტორთან, ხოლო ნ-----ის შემთხვევაში - ტელეფონის ზარზე პასუხიც არ უნდა შეფასდეს გადაცდომად, ვინაიდან ნ-----ემ ტელეფონის ზარს უპასუხა მას შემდეგ, რაც ოჯახის წევრის მხრიდან მეოთხე ზარი შევიდა, გარდა ამისა, ბავშვების უსაფრთხოებას არა თუ ზიანი მიაღება, ზიანის მიყენების საფრთხეც კი არ შექმნილა, ვინაიდან მასწავლებელმა სულ რამდენიმე წამში გათიშა ტელეფონი. მიუხედავად იმისა, რომ დაწესებულების შინაგანაწესით აკრძალულია მასწავლებლის მიერ სასწავლო პროცესში მობილური ტელეფონით ან სხვა ელექტრონული მოწყობილობით სარგებლობა, ნ-----ის ქმედება არ უნდა იქნას მიჩნეული არაკეთილსინდისიერ დამოკიდებულებად მისი მოვალეობებისადმი, ვინაიდან ნ-----ემ ტელეფონს უპასუხა გადაუდებელი აუცილებლობიდან გამომდინარე, ვინაიდან მისი ოჯახის ერთ-ერთი წევრი იყო ავად, გარდა ამისა, ნ-----ეს ჰყავს არასწულწლოვანი შვილები. გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ მასწავლებლებს დირექტორის მითითებით სხვა დროსაც დაუტოვებიათ ბავშვები თანაშემწეებთან, რაც დაადასტურა სასამართლო სხდომაზე დაკითხულმა მოწმემ და რაც არ გამხდარა მათთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ ჯ-----მა და ნ-----ემ ჩაიდინეს დარღვევები, რასაც დაწესებულების მხრიდან მოჰყვა ჯერ დისციპლინური სახდელის გამოყენება, ხოლო შემდეგ მათი სამსახურიდან გათავისუფლება.

შესაბამისად, მოსარჩელების მოთხოვნა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში არის დასაბუთებული, საფუძვლიანი და უნდა დაკმაყოფილდეს.

3.2.2. მოსარჩელეთა მოტხოვნას წარმოადგენს მათი აღდგენა საბავშვო ბაღის მასწავლებლების პოზიციაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, 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.

კონკრეტულ შემთხვევაში, როგორც გამოკვლეული მტკიცებულებებით ირკვევა, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არის დაძაბული ურთიერთობა, ამასთან, ის თანამდებობები, რასაც მოსარჩელები იკავებდნენ, არ არის ვაკანტური, შესაბამისად, სასამართლო თვლის, რომ მიზანშეუწონელია მათი აღდგენა შპს „ქ-----თან“ არსებულ საბავშვო ბაღის მასწავლებელთა პოზიციებზე.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეთა რესტიტუცია უნდა მოხდეს მოპასუხისათვის მათ სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრებით. 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 მიადგა. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელებს უნდა მიეცეს კომპენსაცია 6 000-6000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით), რაც მოიცავს იმ ხელფასს, რასაც ისინი იძულებითი მოცდენის პერიოდში მიიღებდნენ და ასევე იმ მორალურ ზიანს, რაც მათ მოპასუხის ქმედებით განიცადეს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის მასალებით ვერ დასტურდება მოსარჩელებთან

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, ასევე დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძვლიანობა, შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სადავო ბრძანებები და მოსარჩელეებს უნდა მიეცეს კომპენსაცია გონივრული ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი, მე-4, 24-ე მუხლები;

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად 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 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს 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, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის

შემთხვევაში;

სასამართლო 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.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ მართალია, 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.

კონკრეტულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "თ" ქვეპუნქტის საფუძველზე.

შრომის კოდექსის 37(1) „თ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, 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.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. (იხ. სუსგ №ას-127-123-2016, 13 ივნისი, 2016 წელი)

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ მოსარჩელეთა ქმედებები არ მიიჩნია იმ ტიპის დარღვევად, რასაც შეიძლება შედეგად მოჰყოლოდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენება, მით უფრო სამსახურიდან გათავისუფლება. შესაბამისად, უკანონოა მოსარჩელეთა გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობებიდან, რაც ცალსახად მიუთითებს იმ არაპროპორციულ ჩარევაზე დამსაქმებლის მხრიდან, რასაც ადგილი აქვს მოცემულ დავაში. მართალია, მოპასუხე მიუთითებს, რომ საბავშვო ბაღი წარმოადგენს სპეციფიკურ დაწესებულებას, სადაც ხდება მცირეწლოვანი ბავშვებისათვის სააღმზრდელო მომსახურების გაწევა და დასაქმებულებს მართებთ მეტი სიფრთხილე, თუმცა მოცემულ საქმეში ვერ დადგინდა მოსარჩელეთა მხრიდან დაუდევარი, გაუფრთხილებელი ან არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულება აღსაზრდელთა მიმართ, მათი ქმედებით არათუ რაიმე სახის ზიანი მიაღწა დაწესებულებას ან ბავშვებს, ასეთი ზიანის მიყენების საფრთხეც კი არ შექმნილა. შესაბამისად, მათ მიმართ

მიღებული ბრძანებები როგორც დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე, ასევე სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე უსაფუძვლოა და ბათილად უნდა იქნას ცნობილი.

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.

სასამართლოს მიაჩნია, 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 სასამართლომ დაადგინა, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში მითითებული ვაკანსიების არქონისა და მხარეთა შორის არსებული დაძაბული ურთიერთობის გათვალისწინებით, მოსარჩელეთა უფლებების აღდგენა უნდა მოხდეს გონივრული კომპენსაციის დაწესებით.

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.

აფასებს რა ამ ყოველივეს და ითვალისწინებს მოსარჩელების შრომითი ანაზღაურების ოდენობებს, ასევე იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელები წარმოადგენენ კვალიფიციურ კადრს, სასამართლო

სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევა მოსარჩელების სასარგებლოდ მოპასუხეზე 6 000-6000 ლარის ოდენობით კომპენსაციის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) დაკისრებას.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი 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.

მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 100-100 ლარის გადახდა მათ მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი - დაკისრებული თანხის 3%, - 288 ლარის ოდენობით.

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. ჯ-----ისა და ნ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „ქ-----
-----ი“-ს მიმართ დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ
ბრძანებების, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად
ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით

დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

3. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ქ-----ის“ დირექტორის 2019 წლის 14 თებერვლის ბრძანება N1-- ჯ-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ.

3.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ქ-----ის“ დირექტორის 2019 წლის 18 თებერვლის ბრძანება N1-- ჯ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

3.2. მოპასუხე შპს „ქ-----ს“ ჯ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 6000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

4. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ქ-----ის“ დირექტორის 2019 წლის 14 თებერვლის ბრძანება N1-- ნ-----ისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ.

4.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ქ-----ის“ დირექტორის 2019 წლის 18 თებერვლის ბრძანება N1-- ნ-----ისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

4.2. მოპასუხე შპს „ქ-----ს“ ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 6000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

5. მოპასუხე შპს „ქ-----ს“ ჯ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად.

6. მოპასუხე შპს „ქ-----ს“ ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად.

7. მოპასუხე შპს „ქ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 288 ლარის ოდენობით.

8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით.

9. 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