



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

05/08/2019 წელი

ქ.ბათუმი

შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - გოჩა ფუტყარაძე
სხდომის მდივანი - ნინო ცინცაძე

მოსარჩელე - ს----- ბ-----ა

წარმომადგენელი - რა-----

მოპასუხე - შპს „ფ----- ლ-----ი“

წარმომადგენელი - ნ-----ე

დავის საგანი – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

ს----- ბ-----ამ სარჩელი აღძრა შპს „ფ----- ლ-----ის“ მიმართ და სასარჩელო განცხადებით მოითხოვა:

- გაუქმდეს შპს „ფ----- ლ-----ის“ დირექტორის გადაწყვეტილება, რომლითაც ს----- ბ-----ა გათავისუფლებულ იქნა შპს „ფ----- ლ-----ის“ ოფისის მენეჯერის თანამდებობიდან;

- აღდგენილ იქნას შპს „ფ----- ლ-----ის“ ოფისის მენეჯერის თანამდებობაზე;

- აუნაზღაურდეს 2018 წლის სექტემბრის თვის ხელფასის ნაწილი 500 ლარი; - აუნაზღაურდეს 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან თანამდებობაზე სრულ აღდგენამდე იძულებითი განაცდური ხელფასი 2000 ლარი საშემოსავლო გადასახადის გარეშე;

- ხელფასის დაყოვნებისათვის დაეკისროს დაყოვნებული თანხის 0.07 %.

მოსარჩელის წარმომადგენელი სასარჩელო მოთხოვნას ასაბუთებს

შემდეგი არგუმენტებით:

ს----- ბ-----ა 2018 წლის 1 აპრილიდან მუშაობს შპს „ფ----- ლ-----ის“ ოფისის მენეჯერის თანამდებობაზე. მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა საშემოსავლო გადასახადის გარეშე თვეში 2000 ლარს. დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა ჯეროვნად. სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების პერიოდში არ ჰქონია დაკისრებული მოვალეობის განზრახი ან უხეში გაუფრთხილებლობით შეუსრულებლობის ფაქტი. ასევე, არ ჰქონია დისციპლინური სახდელი. 2018 წლის 25 სექტემბერს სამსახურიდან გათავისუფლებული იქნა მიზეზის გარეშე. მას განუმარტეს რომ გათავისუფლებულია თანამდებობიდან და აღარ უნდა გამოცხადებულიყო სამუშაოზე. ამტკიცებს, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველი არ არსებობდა, შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლდა კანონდარღვევით. მოითხოვს მისი დარღვეული უფლების აღსადგენად გაუქმდეს სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილება და აღდგენილი იქნას შპს „ფ----- ლ-----ის“ ოფისის მენეჯერის თანამდებობაზე.

მოსარჩელე ამტკიცებს რომ მას სრულად არ აქვს მიღებული შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება. სექტემბრის თვეში მან ხელფასის სახით მიიღო 1500 ლარი ანუ 500 ლარით ნაკლები, გარდა ამისა, 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან მოპასუხის მართლსაწინააღმდეგო ქმედების გამო კარგავს ხელფასს. ამ ნაწილში დარღვეული უფლების აღდგენისათვის მოითხოვს მოპასუხეს დაეკისროს როგორც მიუღებელი ხელფასი 500 ლარი, ასევე 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდისათვის იძულებითი განაცდური ხელფასი საშემოსავლო გადასახადის გარეშე ყოველთვიურად 2000 ლარის ოდენობით. ხელფასის დაყოვნებისათვის მოპასუხემ 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე უნდა გადაუხადოს დაყოვნებული ხელფასის 0.07 %.

2. მოპასუხის პოზიცია:

შპს „ფ----- ლ-----ი“ სარჩელს არ ცნობს. მისი წარმომადგენელი ადასტურებს, იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე მუშაობდა შპს „ფ----- ლ-----ის“ ოფისის მენეჯერად და მისი ხელფასი შეადგენდა 2000 ლარს. ს----- ბ-----ა სამსახურიდან გათავისუფლდა შპს „ფ----- ლ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 25 სექტემბრის №25-19.18 ბრძანების საფუძველზე. მისი გათავისუფლების საფუძველია ის, რომ მოსარჩელე დაკისრებული მოვალეობებს არ ასრულებდა ჯეროვნად. კერძოდ, აგვიანებდა სამსახურში გამოცხადებას, აცდენდა სამსახურს, გარდა ამისა ვერ ახდენდა კონტრაქტორების მოძიებას და მათთან მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმებას. მოსარჩელე არაერთგზის იქნა გაფრთხილებული გამოესწორებინა სიტუაცია და მოვალეობა შეესრულებინა ჯეროვნად. თუმცა

მოპასუხემ მოვალეობა შემდგომშიც არ შეასრულა, რაც გახდა მისი სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველი. აღნიშნულის გამო, მიაჩნია რომ არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე მიღებული ბრძანების გაუქმების, მისი სამსახურში აღდგენის, იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურებისა და ხელფასის დაგვიანებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძველი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. ს----- ბ-----ა 2018 წლის 1 აპრილს დაინიშნა შპს „ფ----- ლ-----ის“ მენეჯერის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური ხელზე მისაღები ხელფასი შეადგენდა 2000 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „ფ----- ლ-----ის“ ცნობა

3.1.2 შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებით ს----- ბ-----ას და შპს „ფ----- ლ-----ის“ შორის, ხელშეკრულება არ გაფორმებულა. მათი შრომითი ურთიერთობა მოწესრიგდა ზეპირი გარიგებით. თუმცა მხარეთა შორის სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მოსარჩელის, როგორც მენეჯერის ერთ-ერთი ვალდებულება იყო მოეძიებინა კონტრაქტორები და მათთან გაეფორმებინა მომსახურების ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ზეპირი განმარტებები.

3.1.3. 2018 წლის 25 სექტემბერს შპს „ფ----- ლ-----ის“ დირექტორმა გამოსცა ბრძანება №25-9/18, რომლითაც ს----- ბ-----ასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა და ს----- ბ-----ა გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შპს „ფ----- ლ-----ის“ დირექტორის ბრძანება №25-9/18

3.1.4. ს----- ბ-----ას, 2018 წლის სექტემბრის თვემდე ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს ყოველთვიურად 2000-2000 ლარი. სადავოა სექტემბრის თვის ხელფასი. აქედან, 1500 ლარის მიღება სადავო არ არის, მაგრამ სადავოა დარჩენილი 500 ლარის მიღება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

საბანკო ამონაწერი

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. მხარეებს შორის ძირითადი სადავო გარემოებაა ს----- ბ-----ას მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობის ჯეროვანი შესრულება, მათ შორის: - სამსახურში დროული გამოცხადება, სამსახურის გაცდენა, კონტრაქტორების მოძიება და მათთან მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმება. მოპასუხე

სწორედ ამ ფაქტებს ასახელებს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად. სწორედ ამიტომაც საკითხის გადასაწყვეტად უნდა შემოწმდეს მოსარჩელის მიერ სამსახურობრივი მოვალეობის ჯეროვანი შესრულების საკითხი.

3.2.2. მხარეებს შორის სხვა გარემოებებიცაა სადაო, მაგრამ დავის გადაწყვეტისათვის ამ გარემოებების დადგენა გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა.

3.2.3. სასამართლო მხარეთა ყურადღებას მიაქცევს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირობაზე, რომლის მიხედვითაც 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 თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

3.2.4. სასამართლო განმარტავს, რომ სსკ-ს მე-4 მუხლი წარმოადგენს დისპოზიციურობის გამოვლენის პრინციპის ამსახველს. ამ პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა. მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრადაა გადანაწილებული, მხარეები თავად განსაზღვრავენ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ამა თუ იმ ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად. თავადვე არიან ვალდებული განსაზღვრონ რომელი ფაქტობრივი გარემოება რა მტკიცებულებებით დაამტკიცონ. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ანუ თვითონ უნდა წარმოადგინოს სარჩელში ან შესაგებელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების დამამტკიცებელი მტკიცებულებები. სხვა ფორმით სარჩელი ან შესაგებელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები არ დამტკიცდება. სადაო ფაქტობრივ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. მხარეთა მიერ შეჯიბრებითობისა და თანასწორობის საფუძველზე წარმოდგენილ მტკიცებულებებს სასამართლო აფასებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს სასამართლო სხდომაზე მტკიცებულებათა ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შემდეგაც სასამართლოს გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. საყურადღებოა ის გარემოება, რომ როდესაც მხარეები დაობენ ფაქტობრივ გარემოებაზე, ასეთ შემთხვევაში მათი ვალდებულებაა სადაო გარემოებებთან დაკავშირებით წარმოადგინონ მყარი და დამაჯერებელი მტკიცებულება, რაც სასამართლოს მისცემს ანალიზის საშუალებას და შეუქმნის ფაქტის არსებობის დამაჯერებელ შინაგან რწმენას. დისპოზიციურობის პრინციპიდან

გამომდინარე ფაქტების მტკიცების ტვირთი მხარეებზე უნდა განაწილდეს სწორად. მხარეებს უნდა დაეკისროთ ისეთი ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის დამტკიცებაც მათთვის ობიექტურად შესაძლებელია. წინამდებარე შემთხვევა ისეთი შემთხვევაა, როდესაც ს----- ბ-----ას მიერ სამსახურში დაგვიანება და გაცდენა, უნდა ამტკიცოს შპს „ფ----- ლ-----მა“. მანვე უნდა დაამტკიცოს, რომ კონტრაქტორების მოძიების ვალდებულება არ შეასრულა და ამის გამო ის რამოდენიმეჯერ გაფრთხილებულიც იყო. სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში გათავისუფლების საფუძვლების არსებობა უნდა ამტკიცოს დამსაქმებელმა.

3.2.5. მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება არ გამორიცხავს მხარეთა უფლებას, წარმოადგინონ ის მტკიცებულებები, რომელიც არაა დაკავშირებული დაკისრებული მტკიცების ტვირთთან, მაგრამ დაკავშირებულია საქმის სადაო ფაქტობრივ გარემოებებთან. ამ გზით ისინი შეძლებენ მოწინააღმდეგე მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაბათილებას. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება სრულებით შეესაბამება შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპს და სამართლიანი განაწილებაა.

3.2.6. მოპასუხემ თავისი არგუმენტების დასადასტურებლად წარმოადგინა მხოლოდ ზეპირი განმარტება. მას სხვა მტკიცებულება არ წარმოადგენია.

3.2.7. სასამართლო მიიჩნევს, რომ ს----- ბ-----ას მიერ სამსახურში დაგვიანება და გაცდენა, ასევე კონტრაქტორების მოძიების ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო რამოდენიმეჯერ გაფრთხილებულება, ფაქტობრივი გარემოებაა. ასეთი ფაქტების არსებობა საქმის განხილვით დადგენილი და დადასტურებული უნდა იქნას. მოპასუხე დამსაქმებელია და მხოლოდ მას შეეძლო გაეკონტროლებინა მოსარჩელის მიერ სამსახურში გამოცხადება, დაგვიანება და სამსახურის გაცდენა. პრაქტიკაში არსებობს სხვადასხვა მეთოდი, რომლითაც დამსაქმებელი ეფექტურად აკონტროლებს დასაქმებულის სამსახურში გამოცხადებას, დაგვიანებას და გაცდენას. ასეთი საშუალებებია მაგალითად ტაბელი, გამოცხადების აღრიცხვის ჟურნალი, სამსახურში გამოცხადების ხელმოწერით დადასტურება, ე. წ. „ფეის კონტროლი“ და სხვა მეთოდები. მოპასუხემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები და დაამტკიცოს, რომ ს----- ბ-----ა სამსახურში აგვიანებდა და აცდენდა, ასევე კონტრაქტორების მოძიების ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო რამოდენიმეჯერ გაფრთხილებული იყო. ამ გარემოებათა დამადასტურებელი მტკიცებულება მას არ აქვს. შესაბამისად მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა, რომ ს----- ბ-----ა აცდენდა სამსახურს, აგვიანებდა, ან კიდე არ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას. ამ გარემოებათა მხოლოდ ზეპირი განმარტებით დამტკიცება, დაარღვევს მხარეთა თანასწორობის პრინციპს და შეჯიბრებითობისათვის კანონით დადგენილ წესს. მართალია

ზეპირი განმარტებაც მტკიცებულებაა, მაგრამ ახსნა განმარტა ფაქტის დასადგენად მაშინაა საკმარისი, თუ მხარეები ზეპირად გადმოცემულ ფაქტებს სადაოდ არ ხდიან. თუ ფაქტი სადაოა, მაშინ ზეპირი განმარტება ფაქტის დადგენილად მიჩნევისათვის აღარაა საკმარისი. ასეთ დროს ზეპირი განმარტებით გადმოცემული ფაქტები უნდა დასტურდებოდეს სხვა მტკიცებულებებითაც. წინამდებარე შემთხვევაში მოპასუხეს არ აქვს სხვა მტკიცებულება. ანუ ზეპირი განმარტება არაა გამყარებული სხვა მტკიცებულებებით. მან ვერ დაედო იმ ფაქტების მტკიცების პრობლემა, რომელთა დადგენაც მის ვალდებულებაში შედიოდა. სწორედ აღნიშნულის გამო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს სასამართლო მიიჩნევს, რომ რეალურად არ არსებობს ს----- ბ-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების ის გარემოებები, რაც მოპასუხემ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას დაუდო საფუძვლად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულია შრომის კანონმდებლობის დარღვევით, რის გამოც ის აღდგენილი უნდა იქნას სამუშაოზე და ასევე უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდელი.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

- საქართველოს კონსტიტუცია.
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.
- საქართველოს შრომის კოდექსი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო განმარტავს, რომ უფლების სასამართლო წესით დაცვის შესაძლებლობა სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ პრინციპს წარმოადგენს. ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. აღნიშნული გულისხმობს პირის უფლებას, სასამართლოს მეშვეობით დაიცვას თავისი კანონიერი ინტერესები. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მხარემ მართლზომიერად გამოიყენოს აღნიშნული უფლება, იდავოს ისეთ საკითხებზე, რომელთა გადაწყვეტაც უზრუნველყოფს მისი დარღვეული უფლების აღდგენას. უფლების რეალიზებისას სასამართლო თანაბრად იცვას ორივე მოდავე მხარის კანონიერ ინტერესებს.

მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებულია შრომის

კოდექსის მოთხოვნათა უხეში დარღვევით, სათანადო საფუძველის გარეშე. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის შრომის უფლებას იცავს საქართველოს კონსტიტუცია, რომლის მიხედვითაც (30-ე მუხლი) შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით. შრომის უფლება დაცულია ასევე ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლით, რომლის მიხედვითაც ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ასევე იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა და მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: - პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას.

6.2. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. საქართველოს შრომის კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული“. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწყობების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

მტკიცებულებათა ანალიზით დადგენილია, რომ ს----- ბ-----ა 2018 წლის 1 აპრილს დაინიშნა შპს „ფ----- ლ-----ის“ მენეჯერის თანამდებობაზე. მისი ხელფასი შეადგენს 2000 ლარს (ხელზე ასაღები). აღნიშნული ნიშნავს მას, რომ ს----- ბ-----ა შპს „ფ----- ლ-----ის“ მიზნებისათვის ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს და სანაცვლოდ ღებულობდა შეთანხმებულ

ანაზღაურებას. დამსაქმებელმა მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა 2018 წლის 25 სექტემბერს.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის თავისუფლებას იცავს კანონი. ნებისმიერ დასაქმებულს უფლება აქვს სადაო გახადოს მისი გათავისუფლების კანონიერება და მოითხოვოს სამუშაოზე აღდგენა. აღნიშნული ნიშნავს მას, რომ დამსაქმებელი შეზღუდულია დასაქმებულის ნებისმიერ დროს გათავისუფლებაში. მას უნდა გააჩნდეს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი. წინააღმდეგ შემთხვევაში ის მიჩნეული იქნება უკანონოდ გათავისუფლებულად. მოსარჩელე სადაოდ ხდის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას. ამტკიცებს, რომ ის სამსახურიდან გაათავისუფლეს საფუძვლის გარეშე. ასეთ შემთხვევაში სასამართლომ გულდასმით უნდა შეამოწმოს მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები.

6.4. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოპასუხე თავის შესაგებელში ამტკიცებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით. დასახელებული ნორმით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული თანამდებობრივი უფლებამოსილების განხორციელება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები. ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს მეორის სასარგებლოდ აიძულებს გარკვეული მოქმედების შესრულებას ან მოქმედების შესრულებისაგან თავის შეკავებას. მოსარჩელეს, სამსახურობრივი მოვალეობა უნდა შეესრულებინა ჯეროვნად და სრულად, ანუ ისე, როგორც ამას მოითხოვს საქ. სსკ-ის 361-ე მუხლი. დადგენილია, რომ მოპასუხეს, მოსარჩელის მიერ სამსახურობრივი მოვალეობის შესრულებაზე პრეტენზია აქვს. მას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე, როგორც საწარმოს მენეჯერი, სათანადოდ არ ასრულებდა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებს. არ ცხადდებოდა სამსახურში, აგვიანებდა გამოცხადებას, არ ზრუნავდა კონტრაქტორების მოზიდვაზე და მათთან ხელშეკრულების დადებაზე. თუ ეს ფაქტი ნამდვილად ასეა, მაშინ მოპასუხის პრეტენზიები შესაძლებელია სამართლიანად იქნას მიჩნეული. თუმცა შრომითი დავა სპეციფიკური დავაა და მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის

დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთის მხრივ დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, და მეორეს მხრივ დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობის დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეიქმნას გარკვეული რისკები.

სასამართლო განმარტავს, რომ საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო კონვენციების სტანდარტები და რეკომენდაციები. ერთერთი მათგანია შსო-ს №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის მცნებას. კონვენციის მიხედვით გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ გონივრული საფუძვლის პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით, შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა საქართველოსაც აკისრია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება, საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მექქსე მუხლიდან გამომდინარეობს. გარდა ამისა შრომით ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია. კერძოდ კონვენციის მეოთხე მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებს და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს. დასახელებული კონვენცია ორიენტირებულია დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზე, თუმცა ამავდროულად მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას ნებისმიერ დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალურ დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

დავის არსისათვის მნიშვნელოვანია დასაქმებულის ქცევებთან მიმართებაში კონვენციის განმარტებები. სწორედ ქცევების პრობლემას უდებს მოპასუხე მოსარჩელის გათავისუფლებას საფუძვლად. კონვენცია მოიცავს რეგულაციას თუ რა ჩაითვლება მუშაკის უკანონო დათხოვნად, ისევე, როგორც რა არ ჩაითვლება უკანონო დათხოვნად. კონვენციის მეოთხე მუხლიდან გამომდინარე მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს:

ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან, ან/და არასათანადო ქცევასთან;
ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

ამგვარ კვალიფიკაციების დადგენისას კი უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საზედამხედველო ორგანოს ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებს, გადაწყვეტილებებსა და რეკომენდაციებს, რომელთაც მართალია სარეკომენდაციო ხასიათი აქვთ, მაგრამ განმარტავენ კონვენციის ტექსტს, რეგულირების მასშტაბებს და ისინი შესაძლოა წარმოდგენილი იქნას, როგორც შთაგონების წყარო კანონმდებლობისა და ეროვნული სასამართლოებისათვის. შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც თავის მხრივ იყოფა ორ კომპონენტად:

- მუშა-მოსამსახურის მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა).
- შეუფერებელი ყოფაქცევა.

მუშა-მოსამსახურის მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებაში (არასათანადო პროფესიული ქცევა) იგულისხმება:

- სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების უგულებელყოფა;
- შინაგანაწესის დარღვევა;
- დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა;
- არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან გამოუცხადებლობა;

შეუფერებელი ყოფაქცევაში იგულისხმება:

- მთვრალ მდგომარეობაში გამოცხადება
- კონფლიქტური სიტუაციების შექმნა;
- არაკოლეგიალური დამოკიდებულებები;
- თანამშრომელთა შეურაცხყოფა
- ეთიკის ზოგადი წესების დარღვევა
- ასევე სხვა ისეთი ქცევა, რაც უარყოფითად მოქმედებს დამსაქმებლის იმიჯზე.

ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძველს. სასამართლოს წინაშე დგას გადასაწყვეტი საკითხი: - მოსარჩელის ქცევა წარმოადგენს თუ

არა საკმარისად სერიოზულ საფუძველს იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა მასთან შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. ამდენად უნდა შეფასდეს მოსარჩელის რა ქმედება, ან უმოქმედობა გვაქვს სახეზე, რომელიც შესაძლოა მივიჩნიოთ იმ დოზის შრომით სამართალდარღვევად, რომ მისი გათავისუფლება გონივრული საფუძველის არეალში მოთავსდეს.

6.5. დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის კონვენციის მეოთხე მუხლი, ასევე შსო-ს ექსპერტთა კომისიის რეკომენდაციები, კრძალავს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან. ამავე კონვენციის მეშვიდე მუხლი განმარტავს, რომ დასაქმებულის ქცევასთან ან მის სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული მიზეზით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა არ შეიძლება შეწყდეს თუ მას არ აქვს წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხო დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლომ დაადგინა, რომ:

- მოსარჩელე წარმოადგენდა შპს „ფ----- ლ-----ის“ მენეჯერს;
- მისი მოვალეობაა სამსახურში დროული გამოცხადება, კონტრაქტორების გამოძებნა და მათთან მომსახურების ხელშეკრულების დადება. კოორდინაციის გაწვა მომსახურებაზე;
- ს----- ბ----- სამსახურში ცხადდება დროულად და სამსახურს არ აცდენს;
- ს----- ბ----- კავშირებს ამყარებს იმ პირებთან, ვინც დაინტერესებულნი არიან მისი მომსახურებით და მათთან დებს მომსახურების ხელშეკრულებებს;

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის აღნიშნული ქმედებები შრომითი ხელშეკრულებისა და შრომითი შინაგანაწესის არსებითი, უხეში დაარღვია არაა. უდაოა, რომ ს----- ბ----- დასაქმებული პირია და მისი მოვალეობა იყო შეასრულოს შრომის შინაგანაწესით და ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები. ერთერთი ასეთი მოვალეობაა დროულად გამოცხადდეს სამსახურში, გამონახოს კონტრაქტორები და მათთან დადოს გარიგებები. ის საწარმოს მენეჯერი იყო, ამიტომ ლოგიკურია მოსაზრება მასზედ, რომ მას ევალებოდა ამ მოვალეობათა შესრულება. სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელე სამსახურს არ აცდენდა და არც აგვიანებდა. გარდა ამისა წარმოდგენილია რამდენიმე ხელშეკრულება, რომლითაც დგინდება, რომ ს----- ბ----- მონაწილეობდა კონტრაქტორების დაძებნასა და მათთან ხელშეკრულების დადებაში. შესაძლებელია ეს არ იყო საკმარისი და საწარმოს ადმინისტრაცია ითხოვდა უფრო მეტს. შესაძლებელია უფრო მეტი კონტრაქტორის მოძიებაც, მაგრამ ამისათვის აუცილებელია შევადაროთ რამდენი გარიგება ჰქონდა შპს „ფ----- ლ-----ს“ ს----- ბ-----ს მენეჯერად დანიშნვამდე, რამდენი გარიგება დაიდო მისი მონაწილეობით და რამდენი

გარიგებაა დადებული მისი გათავისუფლების შემდეგ. სწორედ ამდგარი შედარება მოგვცემს სწორი ანალიზის საფუძველს. თუ მოპასუხე წარმოდგენდა ჩამოთვლილ გარიგებებს, მაშინ სასამართლო შეადრიდა მონაცემებს და ამის შემდეგ ექნებოდა ს----- ბ-----ას მუშაობის ეფექტურობის შეფასების შესაძლებლობა. ასეთი მტკიცებულებების წარმოდგენის ვალდებულება მოპასუხეს გააჩნდა, მაგრამ მან ეს ვალდებულება არ შეასრულა. შესაბამისად მოსარჩელის მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა დადგენილი არაა.

6.6. სასამართლო განმარტავს რომ შრომის უფლება კონსტიტუციური უფლებაა. თავისუფალ შრომას იცავს კანონი. კანონის წინაშე დამსაქმებელი და დასაქმებული თანასწორნი არიან. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კანონიერი საფუძველის გარეშე ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული გათავისუფლოს სამსახურიდან. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის საფუძველია. მასში მოიაზრება დასაქმებულის მიერ შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. თუ ასეთ ფაქტს ადგილი ექნებოდა, მაშინ დამსაქმებელს უფლება ექნებოდა მოსარჩელესთან ცალმხრივად შეეწყვიტა ხელშეკრულება და გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან. სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელეს არ აქვს სამსახურეობრივი მოვალეობის არსებითი დარღვევა. აღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის ქმედება არ შეიცავს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებულ საფუძველს. შესაბამისად მოსარჩელესთან დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა უკანონოდ. აღნიშნულიდან გამომდინარე სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია.

6.7. მოსარჩელე მოითხოვს მოპასუხემ გადაუხადოს ხელფასი. შრომის ანაზღაურების ვალდებულების საკითხი რეგულირდება შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით. დასახელებული ნორმით დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გადაუხადოს ხელფასი. სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის ხელფასი შეადგენს თვეში ხელზე ასაღები 2000 ლარს. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციით, «ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ» საერთაშორისო პაქტის მე-7 და «ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის» 23-ე მუხლით

უზრუნველყოფილი და აღიარებულია შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლება. დასაქმებულს ხელფასი ეძლევა სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე. აღნიშნული მუხლიდან გამომდინარე, განსაზღვრულია დასაქმებულისათვის ხელფასის გაცემის პერიოდი, რაც მოიცავს დროს – სამსახურში მიღებიდან გათავისუფლებამდე.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა 2018 წლის 25 სექტემბერს. ამ პერიოდიდან მოსარჩელემ ხელფასი დაკარგა მოპასუხის ბრალეული ქმედებით. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლი ასეთ დანაკარგს იძულებით განაცდურს არქმევს და მისი ანაზღაურების ვალდებულებას აწესებს. შესაბამისად მოსარჩელეს იძულებით განაცდური უნდა აუნაზღაურდეს 2018 წლის 25 სექტემბრიდან.

6.8. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ მას სექტემბრის თვის ხელფასი სრულად არ აუნაზღაურდა. ხელფასიდან დააკლეს 500 ლარი. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ სექტემბრის თვეში 1500 ლარი იმიტომ მიიღო, რომ ის გათავისუფლდა 25 რიცხვში და სექტემბრის თვე სრულად არ უმუშავია. დანაკლისი 500 ლარი ისეთივე განაცდურია, როგორც შემდეგი თვეების ხელფასი. მათ საკითხი სასამართლომ მოსარჩელის სასარგებლოდ გადაწყვიტა, რაზეც ის მეტყველებს, რომ იძულებით განაცდური დადგინდა 25 სექტემბრიდან. შესაბამისად მოსარჩელე დასახელებულ 500 ლარს მიიღებს დანარჩენი განაცდურის ერთად. აღნიშნულის გამო ამ ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.9. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების, თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამავე მუხლის პირველი ნაწილის მე-2 წინადადების შესაბამისად, ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. მითითებულ ნორმათა ანალიზიდან სასამართლო განმარტავს, რომ დაყოვნებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების შესახებ შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული ნორმა დისპოზიციური ხასიათისაა და თუკი მხარეთა მიერ ამ წესისაგან განსხვავებული შეთანხმება ხელშეკრულებით არ იქნება გათვალისწინებული, ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს აღნიშნული დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის პირგასამტეხლოს სახით ანაზღაურების დანაწესი. თუმცა დაყოვნებულ თანხად არ განიხილება იძულებითი მოცდენის პერიოდისათვის განაცდურის სახით გადასახდელი ყოველთვიური ხელფასი. მოპასუხემ მოსარჩელე გაათავისუფლა სამსახურიდან და ამის გამო მოდევნო თვეებში ხელფასი აღარ დაურუცხავს და არც მისი დარიცხვის ვალდებულება არ გააჩნდა. სწორედ აღნიშნულის გამო მოპასუხეს თითოეულ დაყოვნებულ დღეზე მისაღები თანხის 0.07 %-ის

გადახდა არ უნდა დაეკისროს.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

საქართველოს სსკ 53-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილი ბაჟის თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლების სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის (სადავო თანხის) ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 (ასი) ლარისა, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა პირველი ინსტანციის სასამართლოში ფიზიკური პირებისათვის არ უნდა აღემატებოდეს – 3 000 ლარს.

მოსარჩელე მოითხოვს სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმებას. ამ ნაწილში სახ. ბაჟის გამოთვლა უნდა განხორციელდეს საქ.სსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის და 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „კ“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით. ამ ნაწილში გადასახდელი ბაჟის ოდენობაა 100 ლარი. მოსარჩელეს ბაჟი წინასწარ აქვს გადახდილი.

მეორე მოთხოვნის ნაწილში სახ. ბაჟი გაანგარიშებული უნდა იქნას საქ.სსკ-

ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის და 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით, რომლის მიხედვითაც სახ. ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა განისაზღვრება არაუმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. ბაჟის გაანგარიშებისათვის სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევა ვადიანი გადასახდელის პერიოდად განსაზღვროს 6 თვე. ამ პერიოდში მოსარჩელე მიიღებდა თვეში 2000 ლარს, 6 თვის განმავლობაში მიღებული თანხის 3 % შეადგენს 360 ლარს. სარჩელი პირველი და მეორე მოთხოვნის ნაწილში დაკმაყოფილდა სრულად. შესაბამისად სახ. ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება განსახილველ საქმეში გამოყენებული არ ყოფილა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, მე-8-ე, 53-ე, 243-244-ე; 248-249-ე, 250-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ს----- ბ-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივად.
2. შპს ფ----- ლ-----ის“ 2018 წლის 25 სექტემბრის ბრძანება ს----- ბ-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, გაუქმდეს.
3. ს----- ბ-----ა აღდგენილი იქნას შპს „ფ----- ლ-----ის“ მენეჯერის თანამდებობაზე;
4. შპს „ფ----- ლ-----ს“ დაეკისროს ს----- ბ-----ას აუნაზღაუროს იძულებითი განაცდური ხელფასი და ამ მიზნით 2018 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურში სრულ აღდგენამდე გადაუხადოს თვეში (ხელზე ასაღები) 2000 ლარი.
5. ს----- ბ-----ას სარჩელი 500 ლარის ნაწილში, ასევე 2018 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე მოცდენილი ხელფასის 0.07 %-ის ნაწილში, არ დაკმაყოფილდეს.
6. შპს „ფ----- ლ-----ს“ ს----- ბ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს წინასწარ გადახდილი ბაჟის ნაწილის 100 ლარის ოდენობით.
7. შპს „ფ----- ლ-----ს“ სახ. ბაჟის სახით ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 360 ლარის გადახდა.
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14

დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ბათუმი, ს.ზუბალაშვილის ქ№30) 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ბათუმი, ს.ზუბალაშვილის ქ№30) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

გოჩა ფუტყარაძე