



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

**29 ოქტომბერი 2019 წელი
რუსთავი**

ქ.

შესავალი ნაწილი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ეკატერინე ყანჩელი

სხდომის მდივანი - სალომე არევაძე

**მოსარჩელე (შეგებებული სარჩელით მოპასუხე) - თე-----ი
მოსარჩელის (შეგებებული სარჩელით მოპასუხის) წარმომადგენელი-
რე-----ი, ზა-----ი**

**მოპასუხე (შეგებებული სარჩელით მოსარჩელე)- შპს "ბლ----"
მოპასუხის (შეგებებული სარჩელით მოსარჩელის) წარმომადგენელი-
რუ-----ი**

**დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურება**

დავის საგანი (შეგებებული სარჩელით)- თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ბლ----ს“ დირექტორის 2017 წლის 30 დეკემბრის ბრძანება N 5 თე-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. შპს „ბლ----ს“ თე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის 1 იანვრიდან 2018 წლის 15 ივნისამდე ხელფასის სახით მიუღებელი ხუთი თვის და 14 დღის განაცდურის ანაზღაურება 3416 ლარის ოდენობით.

1.3. შპს „ბლ----ს“ თე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის 1 იანვრიდან 2018 წლის 15 ივნისამდე დანამატის სახით მიუღებელი ხუთი თვის და 14 დღის განაცდურის ანაზღაურება 4329 ლარის ოდენობით.

1.4. შპს „ბლ----ს“ თე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო

ბაჟის 100 ლარის და იურიდიული მომსახურების საფასურის 300 ლარის ანაზღაურება.

სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები:

სარჩელში მითითებულია, რომ თე-----ს და შპს „ბლ----“-ს შორის 2017 წლის 15 ივნისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, ხელშეკრულების თანახმად, თე-----ი შპს „ბლ----“-ში დაინიშნა გაყიდვების მენეჯერად. თე-----ის ხელფასი განისაზღვრა ფიქსირებული 625 ლარით, ასევე მას ზეპირი შეთანხმებით ერიცხებოდა ბონუსები, ჯამში მისი ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 900 ლარს, რასაც ემატებოდა რეალიზებული პროდუქციის 0.5 %, რის საფუძველზეც ყოველთვიურად ხელფასის სახით მას ერიცხებოდა 1200 ლარიდან 1300 ლარამდე. სარჩელში მითითებულია, რომ შპს „ბლ----“ ახორციელებს საღებავების შემოტანას აზერბაიჯანის რესპუბლიკიდან და რეალიზებას უწევს საქართველოში.

მოსარჩელის განმარტებით, 2017 წლის 30 დეკემბერს მას ზეპირად შეატყობინეს, რომ გათავისუფლებულია დაკავებული თანამდებობიდან, შპს „ბლ----“-ში მუშაობის პერიოდში მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა, პირიქით მისი მუშაობით კომპანიაში კმაყოფილებას გამოთქვამდნენ.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ თე-----მა 2018 წლის 14 იანვარს მოითხოვა წერილობითი დასაბუთება გათავისუფლების შესახებ, მას ბრძანება გადაეცა 2018 წლის 10 იანვარს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს:

1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ბლ----ს“ დირექტორის 2017 წლის 30 დეკემბრის ბრძანება N 5 თე-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. 2. შპს „ბლ----ს“ თე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის 1 იანვრიდან 2018 წლის 15 ივნისამდე ხელფასის სახით მიუღებელი ხუთი თვის და 14 დღის განაცდურის ანაზღაურება 3416 ლარის ოდენობით. 3. შპს „ბლ----ს“ თე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის 1 იანვრიდან 2018 წლის 15 ივნისამდე დანამატის სახით მიუღებელი ხუთი თვის და 14 დღის განაცდურის ანაზღაურება 4329 ლარის ოდენობით. 4. შპს „ბლ----ს“ თე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის და იურიდიული მომსახურების საფასურის 300 ლარის ანაზღაურება.

შეგებებული სარჩელით მოსარჩელის მოთხოვნა:

თე-----ს შპს „ბლ----“-ს სასარგებლოდ დაეკისროს 10369 ლარის ანაზღაურება.

შეგებებული სარჩელის სამართლებრივი საფუძვლები:

სარჩელში მითითებულია, რომ 2017 წლის 15 ივნისს შპს „ბლ----“-ს და თე-----
-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მოსარჩელე მიღებული იქნა ექსპედიტორის თანამდებობაზე, მის ფუნქციებში შედიოდა შპს „ბლ----“-ს მოძრავი ქონების რეალიზაცია. თე-----ი ხშირად არღვევდა სამსახურის შინაგანაწესს და სხვადასხვა ორგანიზაციებს შპს „ბლ----“-ს საქონელს აწვდიდა „ნისიად“, მოსარჩელე არაერთხელ იქნა გაფრთხილებული რომ ამოეღო ვალები, თუმცა უშედეგოდ, რის გამოც გამოიცა ბრძანება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების თანახმად, თე-----ი ვალდებულია დაიცვას სამუშაო დისციპლინა, გაუფრთხილდეს ორგანიზაციის მიერ მის საკუთრებაში გადაცემულ ქონებას, კეთილსინდისიერად, ჯეროვნად და ხარისხიანად შეასრულოს მისი ვალდებულება, დასაქმებული პასუხს აგებს მის სარგებლობაში არსებულ ქონებაზე და სხვა მატერიალურ ფასეულობაზე, მან არ უნდა ჩაიდინოს ისეთი მოქმედებები, რომლებიც ზიანს მიაყენებს კომპანიის ინტერესებს. განსახილველ შემთხვევაში, თე-----ი არ უფრთხილდებოდა ორგანიზაციის მიერ მის სარგებლობაში გადაცემულ ქონებას, იგი სხვადასხვა ორგანიზაციებს საქონელს უტოვებდა ანაზღაურების გარეშე- ვალით, რითაც მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი მიაღება შპს „ბლ----“-ს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, შპს „ბლ----“-ს მოთხოვნას წარმოადგენს:

თე-----ს შპს „ბლ----“-ს სასარგებლოდ დაეკისროს 10369 ლარის ანაზღაურება.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე შპს „ბლ----“-ს წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გამოცემულია კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების თანახმად, თე-----ი ვალდებულია გაუფრთხილდეს ორგანიზაციის მიერ მისთვის სარგებლობაში გადაცემულ ქონებას. დასაქმებული პასუხს აგებს მის სარგებლობაში არსებულ ქონებაზე და სხვა მატერიალურ ფასეულობაზე, თანამშრომელმა არ უნდა ჩაიდინოს ისეთი მოქმედებები, რომლებიც ზიანს აყენებს კომპანიას.

მოპასუხის განმარტებით, თე-----ი არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებას ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად, არ იცავდა სამუშაო დისციპლინას და არ უფრთხილდებოდა ორგანიზაციის მიერ მის სარგებლობაში გადაცემულ ქონებას, შესაბამისად, ვინაიდან არ არსებობს ბრძანების ბათილობის საფუძველი, ასევე უსაფუძვლოა მოთხოვნა მიუღებელი

ხელფასის და ბონუსის ანაზღაურების თაობაზე.

2.2. შეგებებული სარჩელით მოპასუხის პოზიცია

თე-----მა შეგებებული სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ შრომითი მოვალეობების შესრულებისას იგი არასდროს მოქმედებდა თვითნებურად, ყოველი სავაჭრო ურთიერთობა, რომელიც პროდუქციის მყიდველამდე მიტანას გულისხმობდა, რეგულირდებოდა ხელმძღვანელი პირების ურთიერთშეთანხმებით და პროდუქციის ის ნაწილი, რომელიც სასაქონლო ზედნადებით გადაეცემოდათ მყიდველებს წარმოადგენდნენ კომპანიის კლიენტებს, სწორედ აღნიშნულ სანისიო პირობებზე შეთანხმება ხდებოდა შპს „ბლ----“-ს უშუალო ხელმძღვანელების გადაწყვეტილებით, მას რომ აღნიშნული გადაწყვეტილებები დამოუკიდებლად მიეღო, კომპანიის მხრიდან მის მიმართ მოხდებოდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენება, თუმცა მას ადმინისტრაციისაგან წერილობითი შენიშვნაც კი არ მიუღია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, თე-----ი მიიჩნევს, რომ შპს „ბლ----“-ს შეგებებული სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 15 ივნისს შპს „ბლ----“-ს და თე-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მოსარჩელე შპს „ბლ----“-ში დაინიშნა მძღოლი ექსპედიტორის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 625 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით). ხელშეკრულების გაფორმდა ერთი წლის ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 16-18)

3.1.2. შპს „ბლ----“-ს და კომპანიებს- შპს „NE-----“-ს, შპს „ჯე-----“-ს და შპს „ახ-----“-ს შორის არსებული შეთანხმების საფუძველზე, შპს „ბლ----“-ს თვისი პროდუქცია შეჰქონდა კომპანიების სავაჭრო იბიექტებში, შემდგომი გადახდის პირობით და აღნიშნულის თაობაზე არსებობდა ორმხრივი შეთანხმება შპს „ბლ----“-ს დირექტორთან და კომპანიის ბუღალტერთან ან-----ან

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

ხელწერილები (ს.ფ. 104-106)

3.1.3. 2018 წლის 29 ნოემბრის მდგომარეობით, თე-----ის მიერ 2017

წლის ივლისიდან 2017 წლის დეკემბრის ჩათვლით მიღებული დასაბეგრი შემოსავალი შეადგენს 8526 ლარს, ხოლო დაკავებული გადასახადი 1705.2 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული ცნობა, ინფორმაცია (ს.ფ. 151-152)

3.1.4. შპს „ბლ----“-ს დირექტორის მ. ჯაბბარლის 2017 წლის 30 დეკემბრის #5 ბრძანებით თე-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ვინაიდან მან არაერთგზის დაარღვია სამსახურეობრივი სუბორდინაცია, არ ემორჩილებოდა ზემდგომთა მითითებებს, რის გამოც ბევრჯერ შეილახა კომპანიის იმიჯი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

#5 ბრძანება (ს.ფ. 28)

3.1.5. 2018 წლის 25 იანვარს შპს „ბლ----“-ს დირექტორს განცხადებით მიმართა თე-----მა და მოითხოვა მისი განთავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

განცხადება (ს.ფ. 22)

3.1.6. თე-----ი სამსახურიდან გათავისუფლებული იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარეთა ახსნა -განმარტება

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ თე-----ის მძღოლი ექსპედიტორის თანამდებობიდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ, სამართლებრივი დასაბუთების გარეშე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, 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 დაუდონ საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით, გარემოებები, რომელიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე, რომლის თანახმად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გაათავისუფლებას საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტი, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ვალდებულების უხეშ დარღვევაში მოპასუხე მხარე მოიაზრებს იმ ფაქტს, რომ თე-----ი არაჯეროვნად და უხარისხოდ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, არ იცავდა შრომის დისციპლინას, არ უფრთხილდებოდა ორგანიზაციის მიერ მის სარგებლობაში გადაცემულ ქონებას და კომპანიის იმიჯს. თუმცა სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მხრიდან გარდა ახსნა-განმარტებისა, არ იქნა წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულება, რითაც დაადასტურებდა თე-----ის მხრიდან ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტს. აღნიშნული საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაათავისუფლება არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს იმ ობიექტურ გარემოებად, რომელსაც შეეძლო გამოეწვია შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა, დამსაქმებელი ვალდებულია მიუთითოს იმ გონივრულ საფუძვლებზე, რომელთა არსებობაც უპირობოდ გამოიწვევდა ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ წარმოაჩინა მოსარჩელის გაათავისუფლების ლეგიტიმური საფუძველი, აღნიშნული კი სადავო - დათხოვნის ბრძანების ბათილობის საფუძველია. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდა გონივრული ოდენობით, რაც შეეხება შეგებებულ სარჩელს, იგი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

-საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31

- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ემუხლი;

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

- ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები;

- საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით.

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.

განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებს შორის სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშვა 2017 წლის 15 ივნისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლის თანახმად, თე-----ი შპს „ბლ----“-ში ერთი წლის ვადით დაინიშნა მძღოლი ექსპედიტორის თანამდებობაზე. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 625 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით).

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს

კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (მათ შორის 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 ხელშემწყობის 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.

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)), მართალია საქართველოსათვის ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), თუმცა საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ

ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

მოცემულ შემთხვევაში, შპს „ბლ----“-ს დირექტორის მ. ჯაბბარლის 2017 წლის 30 დეკემბრის #5 ბრძანებით თე-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ვინაიდან მან არაერთგზის დაარღვია სამსახურეობრივი სუბორდინაცია, არ ემორჩილებოდა ზემდგომთა მითითებებს, რის გამოც ბევრჯერ შეილახა კომპანიის იმიჯი.

საქართველოს ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოპასუხის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ვალდებულების უხეშ დარღვევაში მოპასუხე მხარე მოიაზრებს იმ ფაქტს, რომ თე-----ი არაჯეროვნად და უხარისხოდ ასრულებდა მასზე ხელშეკრულებით დაკისრებულ მოვალეობებს, არ იცავდა შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრულ დისციპლინას და არ უფრთხილდებოდა ორგანიზაციის მიერ მის სარგებლობაში გადაცემულ ქონებას, გარდა ამისა, მოპასუხე განმარტავს, რომ თე-----ი თავისი ინიციატივით შპს „ბლ----“-ს საკუთრებაში არსებულ ქონებას კომპანიებს აწვდიდა შემდგომში თანხის გადახდის პირობით, რამაც განაპირობა შპს „ბლ----“-სათვის ზიანის მიყენება, კერძოდ, კომპანიებმა არ დააბრუნეს „ვალად“ აღებული პროდუქციის საფასური, რაც შეეხება თე-----ს, მას არაერთხელ სთხოვეს ამოეღო კომპანიებისგან აღნიშნული თანხები, თუმცა უშედეგოდ, სწორედ აღნიშნული საფუძველით მოხდა მხარეებს შორის არსებული შრომის ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შპს „ბლ----“-ს დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ უკანონოა, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობა შეიძლება შეწყდეს მხოლოდ გონივრული საფუძველით, ისე რომ არ შეილახოს დასაქმებულის კანონიერი ინტერესები, აღნიშნული საფუძველი კი შეფასებული უნდა იქნეს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით დასაქმებულთან შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტისას მნიშვნელოვანია გათვალისწინებული იქნეს პროპორციულობისა და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. პროპორციულობის პრინციპი გულისხმობს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული. შრომის სამართალში მოქმედი "Ultima Ratio" - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რაც გულისხმობს დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნას ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნას პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტიანი შრომის მოტივაციას შეუქმნის **(იხ. სუსგ #ას-416-399-2016, 29 ივნისი, 2016წ.)**.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების, კერძოდ, სასაქონლო ზედნადებების, ხელწერილების და მხარეთა ახსნა-განმარტებების თანახმად დასტურდება, რომ თე-----ი შპს „ბლ----“-ში ახორციელებდა მძლოლი-ექსპედიტორის მოვალეობას, აღნიშნული ფუნქციების გარდა, მის ფუნქციაში შედიოდა შპს „ბლ----“-ს საკუთრებაში არსებული პროდუქციის რეალიზება, რაც მოიცავდა პროდუქციის მიწოდებას დამსაქმებლის მიერ მითითებული მყიდველისათვის შეთანხმებული საზღაურის სანაცვლოდ, თე-----ი პროდუქტის მიწოდებასთან ერთად ახდენდა ზედნადების ატვირთვას, რაც იმას გულისხმობს, რომ კომპანიების ხელმძღვანელებს შორის არსებობდა შეთანხმება პროდუქციის ამგვარი სახით მიწოდებაზე, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულება, კერძოდ, თე-----ი არ უფრთხილდებოდა ორგანიზაციის მიერ მის სარგებლობაში გადაცემულ ქონებას, იგი სხვადასხვა ორგანიზაციებს კომპანიასთან შეუთანხმებლად პროდუქტს უტოვებდა შემდგომში ანაზღაურების პირობით, რითაც მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი მიადგა შპს „ბლ----“-ს. საქმესი წარმოდგენილი ხელწერილების თანახმად, შპს „ბლ----“-ს და კომპანიებს- შპს „NE-----I“-ს, შპს „ჯე-----ს“ და შპს „აბ-----კენ“ შორის არსებული შეთანხმების საფუძველზე, შპს „ბლ----“-ს თავისი პროდუქცია შეჰქონდა კომპანიების სავაჭრო იბიექტებში, შემდგომი გადახდის პირობით და აღნიშნულის თაობაზე არსებობდა ორმხრივი შეთანხმება შპს „ბლ----“-ს დირექტორთან და კომპანიის ბუღალტერთან ან-----ან. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ ვერ იქნა გაქარწყლებული საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებიც ადასტურებს, რომ თე-----ს მის

ხელმძღვანელობასთან შეთანხმებით მიჰქონდა პროდუქცია სხვადასხვა სავაჭრო ობიექტებში თანხის შემდგომში გადახდის პირობით, აღნიშნულის მტკიცების ტვირთი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელზეა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (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. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის, გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს. იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებული სამსახურიდან ვალდებულების უბეში დარღვევის ელემენტზე მითითებით თავისუფლდება, დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია დაადასტუროს გარემოებები იმის

შესახებ, რომ გათავისუფლებული თანამშრომელი თავის ვალდებულებებს ჯეროვნად ვერ ართმევდა. მოპასუხე მხარის აპელირება ხელშეკრულების იმ პუნქტების დარღვევაზე, რომლებიც დასაქმებულს ავალდებულებს ორგანიზაციის მატერიალურ ფასეულობასა და მისთვის გადაცემული ქონების დანიშნულებისამებრ გამოყენებაში, დასაბუთებული არ არის, ვინაიდან შპს „ბლ----“-ს არ წარმოუდგენია არცერთი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, რომ თე-----ი სისტემატურად არღვევდა შრომის ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით განსაზღვრულ პირობებს, ამასთან სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მოსარჩელის იმ ქმედებაზე რაც შპს „ბლ----“-ს მიერ აღქმული იქნა, როგორც ვალდებულების უხეში დარღვევა. ასეთ უხეშ დარღვევაში დამსაქმებელი მოიაზრებს თე-----ის მიერ მისთვის გადაცემული პროდუქციის თანხის შემდგომში მიწოდების პირობით კომპანიებისათვის თვითნებურად მიწოდებაში. მოპასუხე მხარემ ვერ დაადასტურა, რომ ასეთი გადაცემა მოსარჩელის მხრიდან ხდებოდა დამოუკიდებლად ხელმძღვანელებთან შეთანხმების გარეშე, ვინაიდან წარმოდგენილი ხელწერილების თანახმად, შპს „ბლ----“-ს და კომპანიებს- შპს „NE-----I“-ს, შპს „ჯე-----ს“ და შპს „ახ-----კენ“ შორის არსებული შეთანხმების საფუძველზე, შპს „ბლ----“-ს თავისი პროდუქცია შეჰქონდა კომპანიების სავაჭრო იბიექტებში, შემდგომი გადახდის პირობით და აღნიშნულის თაობაზე არსებობდა ორმხრივი შეთანხმება შპს „ბლ----“-ს დირექტორთან და კომპანიის ბუღალტერთან ან-----ან, დასაქმებულის მიერ არ იქნა წარმოდგენილი დოკუმენტები, რომლითაც დაადასტურებოდა, რომ თე-----ს სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას გააჩნდა რაიმე სახის დარღვევა, მათ შორის მის მიმართ გამოყენებული იყო თუ არა დისციპლინური ღონისძიების რომელიმე სახე, დამსაქმებლის მიერ ასევე არ იქნა დასაბუთებული ის გარემოება, თუ რატომ გამოიყენა მან შრომის ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევაში უკიდურესი ზომა- სამსახურიდან გათავისუფლება და არა დისციპლინური პასუხისმგებლობის შედარებით მსუბუქი ზომა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ შპს „ბლ----“-ს დირექტორის მიერ მიღებული ბრძანება უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია, შესაბამისად, თე-----ის დათხოვნის თაობაზე მიღებული ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით დადგენილია რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ბრძანების ბათილობასთან ერთად

ითხოვს განაცდური ხელფასის და დანამატის ანაზღაურებას.

სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი, სასამართლოს 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 დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

ამდენად, სასამართლომ უნდა განსაზღვროს რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური ყოველ კონკრეტულ საქმეზე. კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.

მოსარჩელე ითხოვს განაცდურის სახით (კომპენსაცია) 2018 წლის 01 იანვრიდან 2018 წლის 15 ივნისამდე მიუღებელი 5 თვის და 14 დღის ხელფასის და დანამატის ანაზღაურებას 7745 ლარის ოდენობით, ვინაიდან შემოსავლების სამსახურიდან წარმოდგენილი ცნობის თანახმად, დადასტურებულია, რომ თე-
-----ს შპს „ბლ----“-ში მუშაობის პერიოდში ერიცხებოდა როგორც ყოველთვიური ხელფასი, ასევე დანამატები და 2018 წლის 29 ნოემბრის მდგომარეობით, თე-
-----ის მიერ 2017 წლის ივლისიდან 2017 წლის დეკემბრის ჩათვლით მიღებული დასაბეგრი შემოსავალი შეადგენს 8526 ლარს, სასამართლო სამართლიანად მიიჩნევს დასაქმებულისათვის კომპენსაციის სახით 7745 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) ანაზღაურებას.

6.3. რაც შეეხება შპს „ბლ----“-ს შეგებებულ სარჩელს, სასამართლო მიიჩნევს, რომ იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ თე-
-----ის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მიღებულია უკანონოდ, ყოველგვარი სამართლებრივი დასაბუთების გარეშე, შესაბამისად, არ არსებობს ის გარემოება, რაც საფუძვლად დაედო დასაქმებულის გათავისუფლებას, მოპასუხის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი ის მტკიცებულებები, რაც დაადასტურებდა, რომ თე-
-----მა თვითნებურად, მის ხელმძღვანელებთან შეთანხმების გარეშე კომპანიებს შემდგომში ანაზღაურების პირობით გადასცა შპს „ბლ----“-ს

საკუთრებაში არსებული პროდუქცია, შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ვინაიდან არ არსებობს თე-----ის მხრიდან ზიანის მიყენების ფაქტი, შეგებებული სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობაზე დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის და იურიდიული მომსახურების საფასურის 300 ლარის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამ ნორმის საფუძველზე მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იმ თანხის გადახდა, რომლისაგანაც მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო. კერძოდ, მოპასუხეს დაეკისრა შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის გამო კომპენსაცია 7745 ლარის ოდენობით, რომლის 3%-ის ოდენობით თანხა 232.35 ლარი, სახელმწიფო ბაჟის სახით სახელმწიფო ბიუჯეტში უნდა გადაიხადოს მოპასუხემ.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 49-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. თე-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ბლ---ს“ დირექტორის 2017 წლის 30 დეკემბრის ბრძანება N 5 თე-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.
3. შპს „ბლ---ს“ თე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 7745 ლარის გადახდა.
4. შპს „ბლ---ს“ თე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის და იურიდიული მომსახურების საფასურის 300 ლარის გადახდა.
5. შპს „ბლ---ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 232.35 ლარის გადახდა.
6. შპს „ბლ---ს“ შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
7. შპს „ბლ---ს“ მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 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 რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ყანჩელი

ეკატერინე

