



## გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

08 ოქტომბერი, 2019 წელი  
მცხეთა

ქ.

### შესავალი ნაწილი

მცხეთის რაიონული სასამართლო  
მოსამართლე ბადრი შონია  
სხდომის მდივანი სოფიო ქავთარაძე

მოსარჩელე - ი--- ფე----ე  
წარმომადგენელი - თ-- ზა-----ი

მოპასუხე - სსიპ სუ-----  
წარმომადგენელი - გო----- ზე-----ი

**დავის საგანი** - დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ბრძანების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ურთიერთობის აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ნაწილობრივ ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ სუ-----ს 12/01/2017 წლის N9-- ბრძანება დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ.

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ სუ-----ს ბრძანება N6--- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.3. ი--- ფე---ე აღდგენილ იქნას სსიპ სუ-----ს რეგიონული მართვის დეპარტამენტის მც-----ის რეგიონული სამმართველოს ინსპექტორის თანამდებობაზე, ან დაევალოს მოპასუხეს უზრუნველყოს მოსარჩელე ტოლფასი სამუშაოთი.

1.4. სსიპ სუ-----ს დაეკისროს ი--- ფე---ის სასარგებლოდ იძულებით განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 800 ლარის ოდენობით, ასევე სახელფასო დანამატის 120 ლარის ანაზღაურება 2017 წლის 16 მარტიდან იძულებითი მოცდენის მთელი პერიოდის განმავლობაში.

## **სარჩელის საფუძვლები**

ი--- ფე---ე 1998 წლიდან მუშაობდა საჯარო სამსახურში, 2006 წლიდან კი დასაქმებული იყო საქართველოს სო-----ს სსიპ სუ-----ს რეგიონული მართვის დეპარტამენტის მც-----ის რეგიონულ სამმართველოში, 2006-2015 წლამდე სუ-----ს სპეციალისტის, ხოლო სუ-----ს უფროსის N6---. 28.12.2015 წ და N2--- 14.01.2016 წლის ბრძანების საფუძველზე ინსპექტორის თანამდებობაზე. ი--- ფე---ე თანამშრომლების მხრიდან ხასიათდება, როგორც კოლეგიალური, უკონფლიქტო და მეგობრული პიროვნება, პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობით. 2016 წლის 22 დეკემბერს ი--- ფე---ე სამსახურში გამოცხადდა დილის ცხრა საათზე, სამსახურში მისვლისას აღმოაჩინა, რომ ოფისის შესასვლელი კარი იყო დაკეტილი და გასაღები ჰქონდა უფროსის მოვალეობის შემსრულებელს გ.ნა-----ს, რთულ მეტეოროლოგიურ პირობებში, როდესაც ჰაერის ტემპერატურა იყო იმ მომენტისთვის - 8 გრადუსი, თანამშრომლებს მოუწიათ გარეთ ყოფნა, ეს დღე არ ყოფილა პირველი შემთხვევა, როდესაც თანამშრომლებს მოუწიათ ქუჩაში ყოფნა. წინა დღესაც მოხდა ანალოგიური ფაქტი. უფროსის მოვალეობის შემსრულებელი გ.ნა----- სამსახურში გამოცხადდა 09:28 საათზე. მომხდარის გამო უკმაყოფილო ი--- ფე---ემ გ.ნა-----ს უთხრა, რომ როდესაც თანამშრომლები - 8 გრადუს სიცხეში გარეთ ელოდებიან კეთილი უნდა ენება და სამსახურში თავის დროზე გამოცხადებულიყო, რაზედაც ნა-----მ ყვირილით და აგრესიული ტონით პასუხად მიუგო, რომ იგი სარგებლობდა 30 წუთიანი შეღავათით. აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით სსიპ სუ-----ს რეგიონული მართვის დეპარტამენტის მც-----ის სამმართველოს უფროს ინსპექტორმა ნ--- ფა-----ემ, ამავე სააგენტოს სპეციალისტმა კ--- ჯა-----მა, ლ--- ნა-----მ, მისცეს ახსნა-განმარტებები და დაადასტურეს, რომ ი--- ფე---ეს აგრესიულად არ მიუმართავს გ.ნა-----სთვის და პირიქით გ.ნა----- იმ დღეს თავად გამოირჩეოდა აგრესიულობით თანამშრომლების მიმართ, რაც ასევე დაადასტურა კ--- ჯა-----მა თავის მოხსენებით ბარათში. მომხდარის გამო, 2017 წლის 12 იანვარს სსიპ სუ-----ს მიერ გამოცემული იქნა ბრძანება N9-- დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ და ი--- ფე---ეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად განესაზღვრა გაფრთხილება.

აღნიშნული ბრძანება გასაჩივრებული იქნა სო-----ში. სამინისტროს მხრიდან არ მომხდარა ფაქტების სწორად შეფასება და გაანალიზება, ანუ სამინისტრომ ეჭვების და ვარაუდების დონეზე გადაწყვიტა ადმინისტრაციული საჩივრის დაკმაყოფილება არ დაკმაყოფილების საკითხი, რაც მოსარჩელის განმარტებით დაუსაბუთებელია.

09.11.2016 წლის N1----- დავალების თანახმად, უფროს ინსპექტორს ლ---- ნა----ს და ინსპექტორებს მ--- გე-----ს და ი--- ფე----ეს დაევალებათ სახელმწიფო კონტროლის განხორციელება ბიზნესოპერატორებთან, მათ შორის იყო შპს „ემ-----“. 17.11.2016 N1----- დავალების თანახმად, ინსპექტორებს მ--- გე-----ს და ი--- ფე----ეს დაევალებათ სახელმწიფო კონტროლის (არაგეგმიური ინსფექტირება) ბიზნესოპერატორთან შპს „ემ-----“. 18.11.2016 წლის N1----- დავალების თანახმად, 2016 წლის 17 ნოემბრის დავალება N1-----ში შევიდა კორექტირება და ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: 17-18 ნოემბერს სახელმწიფო კონტროლი განხორციელონ მც-----ის რეგიონული სამმართველოს ინსპექტორებმა: მ--- გე-----მა და ი--- ფე----ემ ბიზნესოპერატორთან შპს „ემ-----“.

შპს „ემ-----ს“ სუ-----ს სარეალიზაციო ობიექტის არაგეგმიური ინსპექტირებისას ინსფექტორებს შორის ფუნქციები გადანაწილდა შემდეგნაირად: ტერიტორიის შემოვლასა და ობიექტის შემოწმებას ახორციელებდა ი--- ფე----ე, ხოლო დოკუმენტაციის წარმოებას ამოწმებდა და შესაბამისობის შემოწმების აქტს ადგენდა ინსფექტორი მ--- გე-----ი, შემოწმების დასრულების შემდეგ შემოწმების შედეგები გააცნეს შპს „ემ-----ს“ დირექტორს, რაზედაც დაეთანხმა და ხელი მოაწერა, როგორც შესაბამისობის შემოწმების აქტზე ასევე ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმზე. ი--- ფე----ის და მ--- გე-----ის მიერ ჩატარებული არაგეგმიური ინსპექტირებისას შპს „ემ-----ს“ სარეალიზაციო ობიექტში გამოვლენილი იქნა, როგორც კრიტიკული ისე არაკრიტიკული შეუსაბამობა. 2017 წლის 25 იანვრის დავალება N894/09-8 მიხედვით, ინსპექტორებს თ---- შე-----ეს და ე-----ე ტა-----ეს დაევალებათ შპს „ემ-----ს“ გადამოწმება, თუ რამდენად შეასრულა ბიზნესოპერატორმა ინსპექტირების მიერ მიცემული შენიშვნები. ბიზნესოპერატორმა 2017 წლის თებერვალში, მაშინ როდესაც შემოწმება ჩატარდა 2016 წლის ნოემბრის თვეში, საჩივარი დაწერა ი--- ფე----ის სახელზე. ბიზნესოპერატორის საჩივრის შემდეგ იურიდიულმა დეპარტამენტმა დაიწყო საქმის შესწავლა. ი--- ფე----ის მიერ თავად იქნა გაგზავნილი სააგენტოს უფროსის სახელზე ბიზნესოპერატორ „ემ-----თან“ ჩატარებული ინსპექტირების შედეგები და მათ შორის ის შესაბამისობის შეფასების აქტი N0---, რომლის კვალიფიციურად შედგენის საკითხიც დადგა განხილვის საგანი, რაც საბოლოო ჯამში საფუძვლად დაედო ი--- ფე----ის სამსახურიდან განთავისუფლებას.

16.03.2019 წლის N6--- ბრძანების მიხედვით შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება დადებული ი--- ფე---ესთან, ბრძანების საფუძვლად მითითებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის მოქმედების პერიოდში, შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა.

## **2. მოპასუხის პოზიცია**

მოპასუხე, წარმოდგენილი შესაგებლით არ ეთანხმება სარჩელს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია, ვინაიდან ი--- ფე---ისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრება და მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონმდებლობის სრული დაცვით, რის გამოც არ უნდა დაკმაყოფილდეს სარჩელი.

## **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

3.1.1. ი--- ფე---ე 2006 წლიდან დასაქმებული იყო საქართველოს სო-----ს სსიპ სუ-----ს რეგიონული მართვის დეპარტამენტის მც-----ის რეგიონულ სამმართველოში, 2006- 2015 წლამდე სუ-----ს სპეციალისტის, ხოლო სუ-----ს უფროსის 28.12.2015 წლის N6--- და 14.01.2016 წლის N2--- ბრძანების საფუძველზე ინსპექტორის თანამდებობაზე

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- სასარჩელო განცხადება
- შრომითი ხელშეკრულება
- ბრძანება

3.1.2. სსიპ სუ-----ს შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლით დასაქმებული ვალდებულია: კეთილსინდისიერად შეასრულოს დაკისრებული ვალდებულებები („ა“ ქვეპუნქტი). არ დაუშვას ისეთი ქმედების ჩადენა, რომელიც აფერხებს სააგენტოს მუშაობას და ლახავს მის საქმიან რეპუტაციას („დ“ ქვეპუნქტი), ხოლო მე-7 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, კოლეგებთან ურთიერთობისას დასაქმებული უნდა ხელმძღვანელობდეს პროფესიული სოლიდარობის პრინციპით, კერძოდ („თ“ ქვეპუნქტი) დაუშვებელია კოლეგასთან ურთიერთობისას ხმამაღალი საუბარი ან შეუფერებელი სიტყვებისა და ჟარგონების გამოყენება.

შინაგანაწესის 41-ე მუხლის მიხედვით, დასაქმებულს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა (დისციპლინური სახდელი) შეეფარდება, თუ იგი სამსახურეობრივი მოვალეობების შესრულებისას ჩაიდენს დისციპლინურ

გადაცდომას. დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სახდელის შერჩევასა და გათვალისწინებული უნდა იქნეს დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმე, დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის მიზანი, მოტივი და გარემოებები, შედეგი, რომელიც გამოიწვია ან შეიძლება გამოეწვია დისციპლინურ გადაცდომას.

შინაგანაწესის 43-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად: დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისთვის დასაქმებულს შეიძლება შეეფარდოს შემდეგი დისციპლინური სახდელები: ა) გაფრთხილება; ბ) არა უმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; გ) უფრო დაბალი თანრიგის თანამდებობრივ სარგოზე გადაყვანა - არაუმეტეს ერთი წლისა; დ) სამსახურიდან გათავისუფლება. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით დისციპლინური გადაცდომის ერთი შემთხვევისათვის შეიძლება მხოლოდ ერთი დისციპლინური სახდელის შეფარდება.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- სსიპ სუ-----ს შინაგანაწესი.

**3.1.3.** მოსარჩელის გათავისუფლების დროისათვის მისი შრომის ანაზღაურება, ხელზე ასაღები თანხა, ყოველთვიურად შეადგენდა 640 ლარს

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება (30.07.2019 წლის სხდომის ოქმი 12:12:16სთ)

### **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.2.1.** სსიპ სუ-----ს 2017 წლის 12 იანვრის N9-- ბრძანებით ი--- ფე---ეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად განესაზღვრა გაფრთხილება. სსიპ სუ-----ს იურიდიული დეპარტამენტის დასკვნაში (2016 წლის 22 დეკემბრის ეპიზოდი) დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძვლად მითითებულია შრომის შინაგანაწესის მე-7 მუხლის მე-6 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც დაუშვებელია კოლეგასთან ურთიერთობისას ხმამაღალი საუბარი ან შეუფერებელი სიტყვებისა და ჟარგონების გამოყენება.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- სასარჩელო განცხადება
- შესაგებელი
- 2017 წლის 12 იანვრის ბრძანება N9--
- სსიპ სუ-----ს იურიდიული დეპარტამენტის დასკვნა N3----

**3.2.2.** სსიპ სუ-----ს 16.03.2017 წლის N6--- ბრძანების თანახმად,

„სსიპ სუ-----ს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს სო-----ს მინისტრის 2011 წლის 14 იანვრის N2-- ბრძანებით დამტკიცებული დებულების მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“, „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად:

სსიპ სუ-----ს მართვის დეპარტამენტის მც-----ის რეგიონული სამმართველოს ინსპექტორის - ი--- ფე----ის ქმედება, რომელიც გამოიხატა სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვნად შესრულებაში, მიჩნეული იქნა დისციპლინურ გადაცდომად.

დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის მოქმედების პერიოდში შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის გამო, შეწყდა ი--- ფე----ესთან დადებული 2011 წლის N1132 შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 16 მარტიდან.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- სასარჩელო განცხადება
- შესაგებელი
- 2017 წლის 16 მარტის ბრძანება N6---

### **სამოტივაციო ნაწილი**

#### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სსიპ სუ-----ს 2017 წლის 16 მარტის ბრძანება ი--- ფე----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხე სსიპ სუ-----ს ერ-----ს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ, შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტის გამო, კომპენსაციის გადახდა, ხოლო დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარი უნდა ეთქვას მოსარჩელეს.

#### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

საქართველოს კონსტიტუცია;  
საქართველოს შრომის კოდექსი;  
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;  
ევროპის სოციალური ქარტია

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია

## 6. სამართლებრივი შეფასება

**6.1.** საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

სადაო სამართლებრივი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომის ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით განსაზღვრულია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები. ამ ნორმის მე-9 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების ერთერთი არსებითი პირობაა დასაქმებულის თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე.

ი--- ფე----ე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს დასაქმებული იყო სსიპ სუ-----ს ერ-----ს მც-----ის რეგიონული სამმართველოს ინსპექტორის (სუ-----ს უვნებლობა) თანამდებობაზე.

განმსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე სადავოდ ხდის მისთვის დისციპლინური სახდელის - გაფრთხილების დაკისრებას.

მოცემულ საქმეზე დადგენილია, რომ სსიპ სუ-----ს 2017 წლის 12 იანვრის N9-- ბრძანებით ი--- ფე----ეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად განესაზღვრა გაფრთხილება. სადავო ბრძანებას საფუძვლად დაედო, შრომის შინაგანაწესის მე-7 მუხლის მე-6 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც დაუშვებელია კოლეგასთან ურთიერთობისას ხმამაღალი საუბარი ან შეუფერებელი სიტყვებისა და ჟარგონების გამოყენება.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, ი--- ფე----ის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების წინაპირობა გახდა ამ უკანასკნელის კონფლიქტი სამსახურის უფროსის მოადგილესთან.

მოსარჩელის განმარტებით, მისი გაღიზიანება გამოიწვია იმ ფაქტმა, რომ 2016 წლის 22 დეკემბერს, დილის ცხრა საათზე, სამსახურში მისვლისას აღმოაჩინა,

რომ ოფისის შესასვლელი კარი იყო დაკეტილი და გასაღები ჰქონდა უფროსის მოვალეობის შემსრულებელს გ. ნა-----ს, რთულ მეტეოროლოგიურ პირობებში, როდესაც ჰაერის ტემპერატურა იყო იმ მომენტისთვის -8 გრადუსი, თანამშრომლებს მოუწიათ გარეთ ყოფნა. თავად უფროსის მოვალეობის შემსრულებელი გ. ნა----- სამსახურში გამოცხადდა 09:28 საათზე, რომელმაც თანამშრომლების საყვედურზე აგრესიული ტონით უპასუხა, რომ იგი სარგებლობდა 30 წუთიანი შეღავათით.

საქმის მასალებით, კერძოდ, სსიპ სუ-----ს რეგიონალური სამმართველოს ინსპექტორის ვ----- ჩა-----ის მოხსენებითი ბარათით ირკვევა, რომ იგი 2016 წლის 22 დეკემბერს 09:05 საათზე გამოცხადდა სამსახურში და გააღო კარები, ვინაიდან მას ჰქონდა ოფისის ერთი გასაღები.

2016 წლის 22 დეკემბერს 09:05 საათზე ვ----- ჩა-----ის სამსახურში გამოცხადების ფაქტი არ უარყო მოწმე ნ--- ფა-----ემ, რომელმაც განმარტა, რომ ზუსტად არ ახსოვს და შესაძლოა შენობის გაღება იმ დღისით მართლაც მოხდა 09:05 საათზე. თანამშრომლები იმ დილით ელოდებოდნენ არა გ----- ნა-----ს, არამედ გასაღებს, რომ მომხდარიყო კარის გაღება და მათთვის მნიშვნელობა არ ჰქონდა ვინ გააღებდა კარებს. ი--- ფე-----ესა და გ----- ნა-----ს შორის მომხდარი კონფლიქტის (შელაპარაკების) ფაქტი დაადასტურა მოწმე ნ--- ფა-----ემ, მისი ჩვენებით თანამშრომლები მართლაც ელოდებოდნენ კარის გაღებას და აღნიშნულმა ფაქტმა გამოიწვია ი--- ფე-----ის და სხვა თანამშრომლების გაღიზიანება. იგი განმარტავს, რომ იმ დღის კონფლიქტთან დაკავშირებით დისციპლინური სახდელი დაეკისრა მასაც, რომელსაც დაეთანხმა და არ გაუსაჩივრებია.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს 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 წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამდენად, სამოქალაქო პროცესში სასამართლო შებოჭილია არამარტო მხარეთა სასარჩელო მოთხოვნების თუ შესაგებლის ფარგლებით, არამედ მხარეთა მითითებით, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს

თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 205-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.

საქმის მასალებს ერთვის ასევე ი--- ფე---ის ახსნა-განმარტებითი ბარათი, სადაც იგი უთითებს, რომ მასსა და გ. ნა-----ს შორის ხდებოდა მცირედი კონფლიქტები, თუმცა არ არის დაკონკრეტებული რა სახის კონფლიქტებს ჰქონდა ადგილი მათ შორის.

მხარეთა ახსნა განმარტებების და მტკიცებულებების საფუძველზე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ი--- ფე---ემ დაარღვია შრომის შინაგანაწესი (მე-7 მუხლის მე-6 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი), კერძოდ, თანამშრომელთან ურთიერთობისას არ იყო კორექტული და თავი ვერ შეიკავა მასთან ხმამაღალი საუბარისაგან. საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული პირი, სხვა მოქალაქესთან შედარებით შებოჭილია თმენის ვალდებულებით, მას ევალება დაიცვას შრომის დისციპლინა, როგორც სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, ასევე სამსახურში თანამშრომლებთან ურთიერთობისას. მიუხედავად იმისა, რომ ი--- ფე---ე მიიჩნევდა სამსახურის ხელმძღვანელის მხრიდან მისი შრომითი უფლებების დარღვევას, ის ვალდებული იყო მასთან ურთიერთობაში ყოფილიყო კორექტული და თავი შეეკავებინა ხმამაღალი საუბარისაგან. სწორედ მისი ამგვარი ქცევა გახდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი, ხოლო ი.ფე---ის მიმართ გამოყენებული პასუხისმგებლობის კონკრეტული ზომა (გაფრთხილება) ჩადენილი ქმედების ხასიათისა და სიმძიმის პროპორციულია. გამომდინარე აქედან, სასამართლო კანონიერად მიიჩნევს 2017 წლის 12 იანვრის ბრძანებას და ვერ დააკმაყოფილებს მოთხოვნას მისი ბათილად ცნობის შესახებ.

**6.2.** რაც შეეხება სადავო ბრძანებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე (2017 წლის 16 მარტის ბრძანება), რომლითაც მოსარჩელეს - ი--- ფე---ეს შეუწყდა ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე; აღნიშნული საფუძველის გამოყენება დამსაქმებელს შეუძლია ისეთ შემთხვევაში, როდესაც, ადგილი აქვს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას, 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; თვალსაჩინოა, რომ 2017 წლის 12 იანვრის ბრძანების არსებობის პირობებში, დამსაქმებელი სრულად უფლებამოსილი იყო 1 წლის განმავლობაში გამოვლენილი სამსახურებრივ მოვალეობათა სხვა დარღვევისათვის გამოეყენებინა უფრო მკაცრი დისციპლინური სახდელი და მიეღო გადაწყვეტილება დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ, თუმცა ასეთ შემთხვევაში, სახეზე უნდა იყოს სამსახურებრივ ვალდებულებათა დარღვევის რეალური სურათი, რომელიც დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს ზოგადი წესით.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 205-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.

**სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.**

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და

დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება ამტკიცოს (აღნიშნულის თაობაზე რეგულაციებს ასევე შეიცავს საერთაშორისო სამართლის რიგი წყაროები), ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას. აქვე, აღსანიშნავია 1982 წლის №158 კონვენცია "შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ", რომლის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტში მითითებულია, რომ იმისათვის, რათა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი სრულად არ ზიდოს დასაქმებულმა (უფრო სწორად - ყოფილმა დასაქმებულმა), დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

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 მართლობიერად 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.**

სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებას საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიერ სამსახურეობრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება და ეთიკისა და

ქცევის ნორმების დარღვევა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომითი მოვალეობის დარღვევის სიმძიმის შესაფასებლად უნდა გაანალიზდეს და განიმარტოს შრომის სამართლის სფეროში მოქმედი ეროვნული და საერთაშორისო აქტების დებულებათა შინაარსი, ამ აქტებით როგორ არის განმარტებული შრომის უფლების, შრომითი ურთიერთობის მნიშვნელობა და არსი.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ადგენს შრომის თავისუფლებას, 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). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათქმაუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2--89, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო 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.

შრომის უფლების არსის ანალიზისათვის მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (მიღებულია 1948 წლის 10 დეკემბერს, საქართველოში ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით). დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად: 1. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. 2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, მათ შორის აღიარებულია შრომის უფლება, რაც ამ უფლების განსაკუთრებულ მნიშვნელობას უსვამს ხაზს.

„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე

სახელმწიფონი (რომელსაც წარმოადგენს საქართველოც), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფონი აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოუდგენელია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებას სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება“.

შრომითი ურთიერთობის საკითხებს არეგულირებს ასევე სპეციალურად ამ სფეროს მოსაწესრიგებლად შემუშავებული საერთაშორისო აქტები. კერძოდ, 1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1982 წელს მიღებული N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). ამ კონვენციასთან საქართველო მიერთებული არ არის, თუმცა ამ კონვენციის დებულებებთან შესაბამისობაშია შრომის კოდექსი, რის გამოც შრომის კოდექსის ნორმების განმარტებისათვის საკმაოდ საყურადღებოა ამ კონვენციის დებულებები.

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. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

ამდენად, კონვენცია შეიცავს შრომის სამართალურთიერთობაში მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპს, რომლის მიხედვით დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის სათანადო საფუძვლის არსებობა.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის

შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიები იქნებიან აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულიები იქნებიან უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მე-4-მე-7 პუნქტების საფუძველზე დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს, რაც ასევე გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის ჩადენილი დარღვევისათვის შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული სასჯელი. **შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა უნდა ეფუძნებოდეს დამსაქმებლის მიერ გამოკვლეულ, სათანადოდ დადასტურებულ გარემოებებს, რაც მიუთითებს შრომითი მოვალეობის არსებით დარღვევაზე.**

ი--- ფე---ის მიმართ დამსაქმებლის პრეტენზია მდგომარეობს იმაში, რომ ი--- ფე---ისა და მ--- გე-----ის მიერ, შპს „ემ-----ს“ სუ-----ს სარეალიზაციო ობიექტში, ინსპექტირება ჩატარდა არაჯეროვნად, კერძოდ, ინსპექტორების მიერ არ იქნა შევსებული შესაბამისობის აქტის 11 პუნქტი და ადგილი ჰქონდა ინსპექტორების არასწორ ქმედებას, ასევე ი--- ფე---ემ დაარღვია ქვევის წესები და ეთიკის ნორმები, ვინაიდან უსაფუძლოდ ჩაერია კოლეგების საქმიანობაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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 საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

თითოეულმა მხარემ, რომელიც ამტკიცებს გარკვეულ გარემოებას, რომელზედაც ამყარებს თავის პოზიციას, უნდა მიუთითოს შესაბამის მტკიცებულებაზე და წარმოუდგინოს ისინი სასამართლოს.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე Nას-194-185-2016), მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რაც 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 Nას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე Nას-122-114-2015) განჩინებებში.

მოცემული დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავს (ახსნა-განმარტების ეტაპი), რომ მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება გამოიხატა შემდეგში: 2016 წლის ნოემბერში, შპს „ემ-----ს“ შემოწმებაზე იმყოფებოდნენ ი--- ფე----ე და მ--- გე-----ი, თუმცა რიგი დარღვევებით

ჩატარდა სახელმწიფო კონტროლი, ვინაიდან მათ მიერ შესაბამისობის შეფასების აქტში დაახლოებით 11 პუნქტი არ იქნა შევსებული. **აღნიშნულ ფაქტს კი შედეგისთვის აქვს ძალიან დიდი მნიშვნელობა**, რადგან ეს ყველაფერი რაც მათ არ აღნიშნეს შესაბამისობის აქტებში, წარმოადგენს არაკრიტიკულ შეუსაბამობას, რომლის დაფიქსირების შემთხვევაში ბიზნესოპერატორს უნდა მიეცეს გაფრთხილება. ამასთან, ი--- ფე---ემ და მ--- გე---მა შემოწმების დროს კრიტიკულ შეუსაბამობად მიიჩნიეს ის, რომ სალმონელა იქნა აღმოჩენილი ტორტში და რეალიზაციის პროცესი შეუჩერეს საწარმოს, მაშინ როდესაც იცოდნენ, რომ ტორტი არ იყო ნაწარმოები შპს „ემ---ს“ მიერ. მოპასუხე ასევე განმარტავს, რომ ი--- ფე---ე უხეშად ჩაერია კოლეგების საქმიანობაში და დაარღვია ქცევისა და ეთიკის წესები.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების მოტივად მითითებული გარემოებები არ წარმოადგენს იმგვარი სახის დარღვევას, რომ მას შედეგად გამოეწვია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის განმარტებას იმასთან დაკავშირებით, რომ ი--- ფე---ის მიერ შესაბამისობის შეფასების აქტების არასწორად შევსება წარმოადგენს იმგვარ დარღვევას, რომელსაც შესაძლებელია შედეგად მოჰყვეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ვინაიდან საქმის მასალებით და მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დასტურდება, რომ 2016 წლის 17 ნოემბრის შემოწმების ფაქტზე (ინსპექტირების არასწორად ჩატარებაზე და შესაბამისობის შეფასების აქტში 11 პუნქტის „უგულებელყოფაზე“) სსიპ სუ-----ს ყურადღება არ გაუმახვილებია მანამ, სანამ არ მოხდა ბიზნესოპერატორის მიერ 2017 წლის 02 თებერვალს განცხადების დაწერა სააგენტოს უფროსის სახელზე, ანუ არ მომხდარა შემოწმება, რამდენად სწორად ჩატარდა ინსპექტირება ი--- ფე---ის და მ--- გე-----ის მიერ. **ამასთან, ინსპექტირების განხორციელების სტანდარტულ საოპერაციო პროცედურაში (3.6 პუნქტი)** მითითებულია, რომ ინსპექტირების განხორციელების შემდეგ უფლებამოსილმა პირმა თავის უშუალო ხელმძღვანელს უნდა მიაწოდოს ინსპექტირების შედეგების შესახებ ინფორმაცია; სახელმწიფო კონტროლის ელექტრონულ მართვის პროგრამაში ჩართვამდე, შეადგინოს მოხსენებითი ბარათი და ელექტრონული საქმისწარმოების პროგრამის საშუალებით გამოაგზავნოს სუ-----ს ცენტრალურ ოფისში; მოხსენებით ბარათს თან უნდა ერთვოდეს: შესაბამისობის შეფასების აქტი ან/და ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი, ნიმუშების ალების აქტი და მიმართვა, ინსპექტირების დროს მოპოვებული ნებისმიერი სხვა დოკუმენტაცია ან/და მასალა. ამდენად, სასამართლოსთვის გაუგებარია, რატომ არ მოხდა ი--- ფე---ის და მ--- გე-----ის უშუალო ხელმძღვანელების მიერ ინსპექტირების შედეგების შემოწმება და მასზე რეაგირების მოხდენა მას შემდეგ, რაც მათ გადაეგზავნათ ინსპექტირების შედეგები, მითუმეტეს **საქმის მასალებით არ დასტურდება აღნიშნული მასალების მიუწოდებლობის ფაქტი**.

სასამართლო განმარტავს, ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით, რაც გულისხმობს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის არსებობის შემთხვევაში, გამოყენებულ უნდა იქნეს პასუხისმგებლობის ისეთი ზომები, რომელიც აღნიშნული დარღვევების ადეკვატური იქნება, რომლის მიზანიც არსებული ვითარებას გამოსწორება, გაუმჯობესება და დასაქმებული მუშაკის კვალიფიკაციის ამაღლებაა, რაც მას უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. სწორედ აღნიშნული – პროპორციული დასჯის მექანიზმი, წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ ღონისძიებას.

ამდენად, შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად მოშლა დასაქმებულის მხრიდან მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების მოტივით დასაშვებია არა დამსაქმებლის თვითნებური გადაწყვეტილების მიღების შედეგად, არამედ, იგი უკიდურეს სახეს უნდა წარმოადგენდეს და ჩადენილი გადაცდომის ადეკვატურ სხვა დისციპლინურ პასუხისმგებლობას არ უნდა ადგენდეს შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები. სასამართლომ, საკითხის ზეპირი განხილვისას ვერ მიიღო დამაჯერებელი არგუმენტები იმის თაობაზე, თუ რატომ არ შეეძლო დამსაქმებელს გამოვლენილი გადაცდომის გამო დასაქმებულისათვის სხვა, ნაკლებად რადიკალური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება და რატომ იყო ერთადერთი გამოსავალი შრომითი ურთიერთობის მოშლა, მით უფრო იმ ვითარებაში, რომ ზემოთ განხილულ გარემოებათა გათვალისწინებით, სახეზეა შრომითი მოვალეობის დარღვევა და არა უხეში დარღვევა, რომელიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული შემადგენლობის იმპერატიულ წინაპირობას წარმოადგენს. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დაარღვია სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილითა და 115-ე მუხლით განსაზღვრული უფლების გამოყენების მართლზომიერების პრინციპები და გადააჭარბა საკუთარ უფლებამოსილებას, რადგანაც თანამედროვე ცივილიზაციის ეპოქაში არ შეიძლება დამსაქმებელმა შრომითი დისციპლინა ინდივიდუალური დასაქმების სამაგალითო დასჯაზე დაამყაროს, არამედ მას ევალება მენეჯერული მართვა განხორციელოს კანონით გარანტირებული პრინციპების გათვალისწინებით. სადავო შრომითი ურთიერთობის მოშლის მართლზომიერების შესაფასებლად, სასამართლო ხელმძღვანელობს შრომის კანონმდებლობისათვის დამახასიათებელი პრინციპებით, როგორიცაა მხარეთა თანასწორობა, დისკრიმინაციის აკრძალვა (იხ. შკ-ის მე-2 მუხლი), ასევე, ითვალისწინებს იმ ფაქტს, რომ შრომის უფლება ატარებს სოციალურ შინაარსს და იგი გარდა პირის თვითრეალიზაციისა, მისი სოციალური უფლებების განხორციელების გარანტიაა.

რაც შეეხება ი--- ფე----ის მიერ ქცევისა და ეთიკის ნორმების დარღვევას, სასამართლო განმარტავს, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ ქცევისა და ეთიკის ნორმების იმგვარი დარღვევის ფაქტი, რასაც შესაძლებელია შედეგად მოჰყოლოდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

ამდენად მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის ნება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის, ასევე, სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის და 115-ე მუხლების მოთხოვნებს და როგორც მართლსაწინააღმდეგო, ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია.

**6.3.** რაც შეეხება მოპასუხე მხარის მითითებას სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, მოპასუხე უთითებს, რომ „დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ“ სსიპ სუ-----ს 2017 წლის 12 იანვრის ბრძანება N9-- ი--- ფე----ეს ჩაბარდა 2017 წლის 12 იანვარს. აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელემ გაასაჩივრა საქართველოს სო-----ში, როგორც ზემდგომ ორგანოში, რომელმაც იმსჯელა აღნიშნული აქტის კანონიერებაზე და 2017 წლის 06 მარტის N2--9 ბრძანებით არ დააკმაყოფილა ი-- - ფე----ის საჩივარი. აღნიშნული ბრძანება ი--- ფე----ეს ჩაბარდა 2017 წლის 17 მარტს, თუმცა მას კანონმდებლობით განსაზღვრულ ვადაში ის სადავოდ არ გაუხდია და გასულია ბრძანების გასაჩივრების ვადა. მოპასუხე ასევე განმარტავს, რომ „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ“ სსიპ სუ-----ს 2017 წლის 16 მარტის N6--- ბრძანება ი--- ფე----ეს ჩაბარდა 2017 წლის 16 მარტს, რომელიც ი--- ფე----ემ სასამართლოში გაასაჩივრა 2017 წლის მაისის თვეში (სარჩელი დათარიღებულია 10 მაისს). აღნიშნულიდან გამომდინარე დარღვეულია კანონმდებლობით განსაზღვრული გასაჩივრების ერთთვიანი ვადა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სსიპ სუ-----ს 2017 წლის 12 იანვრის ბრძანება N9-- „დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ“ ი--- ფე----ის მიერ 1 თვის ვადაში გასაჩივრებული იქნა საქართველოს სო-----ში, როგორც ზემდგომ ორგანოში. საქართველოს სო-----ს მინისტრის 2017 წლის 06 მარტის N2--9 ბრძანებით არ დააკმაყოფილა ი--- ფე----ის საჩივარი. აღნიშნული ბრძანება ი--- ფე----ეს ჩაბარდა 2017 წლის 20 მარტს.

რაც შეეხება „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ“ სსიპ სუ-----ს 2017 წლის 16 მარტის N6--- ბრძანებას, აღნიშნული ბრძანება ი--- ფე----ეს ჩაბარდა 2017 წლის 16 მარტს.

საქმეში წარმოდგენილია თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 21 აპრილის განჩინება,

სარჩელის განსჯადობით გადაგზავნის შესახებ, საიდანაც ირკვევა, რომ ი--- ფე---  
--ემ 2017 წლის 18 აპრილს (ვინაიდან 2017 წლის 14-17 აპრილი იყო უქმე  
დღეები, აღდგომის დღესასწაული) მიმართა თბილისის საქალაქო  
სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას და მოითხოვა სსიპ სუ-----  
-----ს 2017 წლის 12 იანვრის N9-- ბრძანების და 2017 წლის 16  
მარტის N6--- ბრძანების ბათილად ცნობა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის  
პოზიციას და შედავებს სარჩელის ხანდაზმულობასთან მიმართებაში,  
ვინაიდან მიაჩნია, რომ მოსარჩელემ 2017 წლის 12 იანვრის და 2017 წლის 16  
მარტის ბრძანებები სადავოდ გახადა კანონით დადგენილ ვადაში 2017 წლის 18  
აპრილს. შესაბამისად, საფუძველს მოკლებულია მოპასუხის მითითება  
სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით.

**6.4.** შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს  
მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ  
დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში,  
სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ  
სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი  
ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს  
მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესი  
სასამართლოს მიერ განმარტებულია შემდეგი: დასაქმებულის სამუშაოდან  
გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში,  
დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება,  
რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ  
დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს,  
დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის  
საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. საქართველოს შრომის კოდექსი  
დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს  
პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის  
ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ  
განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის  
დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ  
სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო  
რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (**იხ. სუსგ Nას-951-  
901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015წ.**).

შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპიდან გამომდინარე, შრომითი  
ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური  
სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა

დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობას და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია. შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია. თუმცა აღნიშნული უფლება აბსოლუტური კატეგორია არ არის და მისი დაკმაყოფილება გარკვეულ წინაპირობაზე დამოკიდებული. სწორედ ამგვარი მსჯელობის განვითარების შედეგია სშკ-ის 38 მუხლით გათვალისწინებული შრომის უფლებებში აღდგენის სამი ალტერნატივა. ამ მიმართებით, პირველ რიგში, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა, კერძოდ იგივე სამუშაო ადგილის არსებობა.

ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში შრომითი უფლებების აღდგენის უმთავრესი და უპირატესი ღონისძიებაა მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოფილი უნდა იქნას ტოლფას სამუშაოზე მისი დასაქმება, ხოლო ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში კომპენსაციის გადახდა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე შეუძლებელია, ვინაიდან საქმის გარემოებების გამოკვლევისას გამოირკვა, რომ ის თანამდებობა, რომელიც მოსარჩელეს ეკავა (სუ-----ს მც-----ის რეგიონული სამმართველოს ინსპექტორი **სუ-----ს სფეროში**) არ არის ვაკანტური. ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ ი--- ფე---ის მითითებულ თანამდებობაზე აღდგენით არ უნდა შეილახოს მესამე პირთა უფლებები, მათ შორის, იმ პირის უფლება, რომელიც დღეის მდგომარეობით, აღნიშნულ თანამდებობას ლეგიტიმურად იკავებს.

რაც შეეხება მოსარჩელის აღდგენას ტოლფას თანამდებობაზე, (სასამართლომ გამოიკვლია რომ, სუ-----ს მც-----ის რეგიონული სამმართველოში ვაკანტური არის ინსპექტორის თანამდებობა, **მცენარეთა დაცვის სფეროში**, რომელიც ფუნქციურად განსხვავდება მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობისგან) სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ გარდა იმისა, რომ ტოლფასი თანამდებობა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობის პირობებში კომპენსაციის საკითხის გადაწყვეტამდე საკვლევი გარემოებაა, ამავედროულად, გასათვალისწინებელია, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის აღდგენა

ტოლფას თანამდებობაზე თავად მის ინტერესებში უნდა შედიოდეს. იგი უნდა თვლიდეს, რომ ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზებით მისი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება. გარდა ამისა, ტოლფასი თანამდებობის ზუსტი დასახელება და ფუნქციური დანიშნულება გათავისუფლებული დასაქმებულისათვის ცნობილი და მისაღები უნდა იყოს. მან, მისი შრომითი უფლებების თაობაზე გამართულ სამართალწარმოების შედეგად, მისთვის მიუღებელი სამუშაო ადგილი, ან ისეთი პოზიცია არ უნდა მიიღოს, რომლის დასაკავებლად მას სპეციალური ცოდნა და მომზადება არ გააჩნია. უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის ტოლფას, თუმცა მისთვის შეუფერებელ თანამდებობაზე დასაქმებით ამავე თანამდებობიდან მისი კანონიერად გათავისუფლების ფაქტობრივი წინაპირობა შეიქმნება, რადგან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებს, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის და შესაბამისად იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

ვინაიდან, მოსარჩელის აღდგენა სუ-----ს მც-----ის რეგიონული სამმართველოს ინსპექტორის (სუ-----ს სფეროში) თანამდებობაზე შეუძლებელია, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, მოპასუხე სსიპ სუ-----ს დააკისროს ი--- ფე----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდა, სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

რაც შეეხება, კომპენსაციის ოდენობას, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმებს ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმის ფაქტობრივი გარემოებების და ხელფასის ოდენობის გათვალისწინებით მოსარჩელის სასარგებლოდ დასაკისრებელი კომპენსაციის გონივრული ოდენობა არის 6600 ლარი.

## 7. საპროცესო ხარჯები

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 გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41.2 მუხლით, თუ თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოცემულ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა უნდა განისაზღვროს კომპენსაციის სახით ასანაზღაურებელი თანხის გათვალისწინებით, 6600 ლარის 3%-ით.

წინამდებარე გადაწყვეტილებით, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა რა სასარჩელო მოთხოვნა სსიპ სუ-----ს ი--- ფე----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარის ოდენობით, ხოლო კომპენსაციის სახით დაკისრებული ოდენობის გათვალისწინებით, უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 198 ლარის ოდენობით.

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 247-ე, 257-ე, 259-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

### გადაწყვიტა

1. ი--- ფე----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ სუ-----ს 2017 წლის 16 მარტის N6--- ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
3. მოპასუხე სსიპ სუ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ი--- ფე----ის (3/6 01-----) სასარგებლოდ კომპენსაციის 6600 ლარის გადახდა;
4. არ დაკმაყოფილდეს ი--- ფე----ის მოთხოვნა სსიპ სუ-----ს 12/01/2017 წლის N9-- ბრძანების (დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ) ნაწილობრივ ბათილად ცნობის შესახებ.
5. არ დაკმაყოფილდეს ი--- ფე----ის მოთხოვნა სსიპ სუ-----ს რეგიონული მართვის დეპარტამენტის მც-----ის რეგიონული

სამმართველოს ინსპექტორის თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ;

6. სსიპ სუ-----ს დაეკისროს ი--- ფე----ის სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;
7. სსიპ სუ-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის 198 ლარის გადახდა;
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით მცხეთის რაიონული 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**

**ბადრი შონია**