



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

შესავალი ნაწილი

11.10.2019 წელი
ფოთი

ქ.

ფოთის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე თეიმურაზ სიხარულიძე
სხდომის მდივანი ლევანი ქირია

მოსარჩელე გ----- ჯ-----
წარმომადგენელი თ----- ს-----, გ----- გ-----

მოპასუხე სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული
სამსახური

დირექტორი რ----- ბ-----
წარმომადგენელი ა--- ბ-----

დავის საგანი ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის დ----- 2019 წლის 17 იანვრის N--- ბრძანება,

მოსარჩელისათვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ.

1.2. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის დ----- 2019 წლის 01 აგვისტოს N---- ბრძანება.

1.3. მოპასუხე მხარეს დაევალოს მოსარჩელის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის, ჰიდროგრაფიული კვლევის, კარტოგრაფიისა და კორექციის სამმართველოს, ჰიდროგრაფიული კვლევისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- თანამდებობაზე აღდგენა.

1.4. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 01 აგვისტოდან სამუშაოზე აღდგენამდე, კერძოდ, ყოველ თვეზე 1300 ლარის ოდენობით.

სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

მოსარჩელე 2015 წლიდან მუშაობდა სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიულ სამსახურში, სხვადასხვა პოზიციაზე, 2018 წლის 1 აგვისტოდან კი საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის, ჰიდროგრაფიული კვლევის, კარტოგრაფიისა და კორექციის ს-----, ჰიდროგრაფიული კვლევის და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს-----, სადაც სამსახურის დ----- 2019 წლის 17 იანვრის N--- ბრძანებით უკანონოდ გამოეცხადა სასტიკი საყვედური.

მოსარჩელისთვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადება და შემდეგ კი სამსახურიდან დათხოვნა არის უკანონო, არ გამომდინარეობს სწორი ფაქტობრივი გარემოებებიდან, ამასთან, არის სამართლებრივ საფუძველს მოკლებული.

სამსახურის დ----- 2019 წლის 17 იანვრის ბრძანებაში მითითებულია, თითქოს 2019 წლის 17 იანვარს მასზე დაკისრებული ფუნქციონალური მოვალეობის ბრალეული, არაჯეროვანი შესრულებისათვის დ----- მიერ მოსარჩელეს მიეცა შენიშვნა, რასაც მოჰყვა მოსარჩელის მხრიდან ხმამაღალი შეპასუხება, რომელსაც თან ერთვოდა ხელების ქნევა და ეგრეთწოდებული "ქუჩური" ლექსიკის გამოყენება, რაც ეწინააღმდეგება ზოგადზნეობრივ ნორმებს და არ შეესაბამება საჯარო სამსახურში დასაქმებულის პირთა ქცევის ეთიკის ნორმებს.

2019 წლის 01 აგვისტოს N----- ბრძანებით მოსარჩელესთან უკანონოდ შეწყვეტილ იქნა შრომითი ხელშეკრულება და ის გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომელიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

კანონმდებელი დასაქმებულს აღჭურავს რა ფართო უფლებამოსილებით, საკუთარი შეხედულებითა და კანონით დადგენილი მინიმალური სტანდარტის დაცვით დაუწესოს დასაქმებულს დაქვემდებარებული ურთიერთობების პირობები, ამ ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერება სასამართლომ როგორც კანონის სიტყვასიტყვით განმარტებით, ისე უფლების გამოყენების მართლზომიერების კონტექსტში უნდა შეაფასოს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

მოპასუხის მხრიდან სრულიად არაკეთილსინდისიერად სხდება მისთვის კანონით მინიჭებული უფლების გამოყენება.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მიხედვით შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს იმას, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო, ასევე, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნოს და დათმოს ეს სამუშაო.

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება მოახდინოს თავისი ღირსების შენარჩუნება და პიროვნების თავისუფალი განვითარება ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა განხორციელებით ეროვნული ძალისხმევისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და თითოეული სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან.

დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ესაა პროპორციულობისა და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. პროპორციულობის, იმავე თანაზომიერების პრინციპი ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული. გონივრული საფუძვლის პრინციპს საერთაშორისო სამართალში უწოდებენ *ultima ratios*. გერმანულ სამართალში იგი განიმარტება, როგორც უკანასკნელი საშუალება, რადგან მიჩნეულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე გამოყენებულ უნდა იქნას უფრო მსუბუქი ზომა, თუკი ამის საშუალებას დამსაქმებლის მიერ ჩადენილი დარღვევიდან გამომდინარე იძლევა დასაქმებულის კანონიერი ინტერესი.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა წარმოადგენს უკიდურეს და სერიოზულ დისციპლინურ ღონისძიებას, რომელიც შესაძლოა დასაქმებულმა გამოიყენოს დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, როდესაც კანონმდებლობა დასაქმებულს ანიჭებს განსაზღვრული თავისუფლების შესაძლებლობას, აუცილებელია, რომ დამსაქმებელმა გაითვალისწინოს, არამართლზომიერი ქცევის ვალდებულების დარღვევიდან გამომდინარე, სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობა, თუმცა, თუკი არ არსებობს არც გაფრთხილების, არც მსუბუქი სანქციის გამოყენების წინაპირობა, შრომითი მოვალეობის დარღვევის ხარისხიდან გამომდინარე შესაძლებელია, შრომითი ხელშეკრულება დაუყოვნებლივ შეწყდეს.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე მხარემ წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის დ-----
-- 2019 წლის 17 იანვრის N--- ბრძანების (გ----- ჯ-----სთვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ) მიხედვით, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის, ჰიდროგრაფიული კვლევის, კარტოგრაფიისა და კორექციის სამმართველოს, ჰიდროგრაფიული კვლევის და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს-----, გ----- ჯ-----ს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური.

3.2.2. სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის დისციპლინური სახდელის N- ფორმის შესაბამისად, თანამშრომლის სახელი და გვარი არის გ----- ჯ-----, თანამდებობა - ჰიდროგრაფიული კვლევის და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს-----, დისციპლინური სახდელის დაკისრების რაოდენობა -1, დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძველი - შრომის შინაგანაწესის დარღვევა, 11 მუხლის 11.1. პუნქტი. დისციპლინური სახდელის დაკისრების მიზეზი - 2019 წლის 17 იანვარს ჰიდროგრაფიული კვლევის და კორექციის სამმართველოს, ჰიდროგრაფიული კვლევის და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- გ----- ჯ-----ს, მის მიერ დაკისრებული, ფუნქციონალური მოვალეობების ბრალეული, არაჯეროვანი შესრულებისათვის დ----- მხრიდან მიეცა სიტყვიერი შენიშვნა, რასაც გ----- ჯ-----ს მხრიდან მოჰყვა ხმამაღალი შეპასუხება, რომელსაც თან ერთვოდა ხელების ქნევა და ეგრედწოდებული "ქუჩური" ლექსიკის გამოყენება, რაც ეწინააღმდეგება ზნეობრივ ნორმებს და არ შეესაბამება საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთა ქცევის ეთიკის ნორმებს. დისციპლინური სახდელის სახეობა - სასტიკი საყვედური, დოკუმენტის დასახელება - სსიპ „საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახური“-ს შრომის შინაგანაწესის მე-5 მუხლის „მ“ პუნქტი, დისციპლინური სახდელის ძალაში შესვლის თარიღი - 17.01.2019 წელი.

3.2.3. სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის დ-----
-- 2019 წლის 01 აგვისტოს N---- ბრძანების (გ----- ჯ-----სთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ) მიხედვით, 2019 წლის 02 აგვისტოდან შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდეს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის, ჰიდროგრაფიული კვლევის, კარტოგრაფიისა და კორექციის სამმართველოს, ჰიდროგრაფიული კვლევის და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- გ----- ჯ-----; საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის ა----- რ----- მ----- ს----- უზრუნველყოს გ----- ჯ-----ზე ბრძანებისა და

კანონმდებლობით გათვალისწინებული საბუთების მომზადება, საფუძველი: 2019 წლის 17 იანვრის N--- ბრძანება გ----- ჯ-----სთვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ, სავარაუდო სამსახურებრივი გადაცდომების (დარღვევების) ფაქტის შემსწავლელი მუდმივმოქმედი კომისიის 2019 წლის 26 ივლისის დასკვნა N-.

3.2.4. 2018 წლის 01 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, აღნიშნული ხელშეკრულების 1.1. პუნქტის მიხედვით, წინამდებარე ხელშეკრულების საფუძველზე, „დამსაქმებელი“ იღებს სამუშაოდ „დასაქმებულს“ სრულ სამტატო განაკვეთზე, სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის ჰიდროგრაფიული კვლევის, კარტოგრაფიისა და კორექციის სამმართველოს, ჰიდროგრაფიული კვლევის და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- პოზიციაზე, წინამდებარე ხელშეკრულების მუხლი 2-ით განსაზღვრული ფუნქციების და დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული ფუნქციონალური მოვალეობების (შემდგომში სამუშაოს) შესასრულებლად, რომელიც წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს. ხელშეკრულების 3.1. პუნქტის შესაბამისად, „დასაქმებული“ ვალდებულია: დაიცვას სამსახურის შრომის შინაგანაწესი, რომელიც წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს, იმუშაოს კეთილსინდისიერად, დაიცვას შრომის დისციპლინა, კვალიფიციურად შეასრულოს მასზე დაკისრებული ფუნქციონალური მოვალეობები, აანაზღაუროს ზიანი, რომელიც მისი ბრალით (ან მიზეზით) მიადგა „დამსაქმებელს“, არ გაახმაუროს „დამსაქმებელთან“ დაკავშირებით მისთვის ცნობილი კონფიდენციალური ინფორმაცია, რამაც შეიძლება ზარალი მიაყენოს „დამსაქმებელს“, ანდა მის კონტრაგენტებს, გარდა კანონით პირდაპირ მითითებული შემთხვევებისა. ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის“ მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოსთვის „დამსაქმებელი“ ყოველთვიურად უხდის „დასაქმებულს“ ხელფასს, რომლის ოდენობა შეადგენს 1300 ლარს, აღნიშნული თანხა იბეგრება საქართველოს საგადასახადო კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ხელშეკრულების 4.2. პუნქტის შესაბამისად, 4.1. მუხლით გათვალისწინებული ხელფასი გაიცემა ერთჯერადად არაუგვიანეს საანგარიშო თვის 25 რიცხვისა. ხელშეკრულების 5.1. პუნქტის მიხედვით, სამუშაო დღის რაოდენობაა კვირაში 5 კალენდარული დღე. სამუშაო დღის ხანგრძლივობაა 09 საათიდან 18 საათამდე, ერთსაათიანი შესვენების გათვალისწინებით 13 საათიდან 14 საათამდე. დასვენების დღეებია შაბათ-კვირა და მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრული უქმე დღეები. ხელშეკრულება ძალაშია 2018 წლის 01 აგვისტოდან.

3.2.5. 2019 წლის 25 ივლისის სსიპ „საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის“ N- ოქმის მიხედვით, მიმდინარე წლის 25 ივლისის 15 საათზე გაიმართა სავარაუდო სამსახურებრივი გადაცდომების (დარღვევების) ფაქტის შემსწავლელი მუდმივმოქმედი კომისიის სხდომა,

შემდეგი შემადგენლობით: კომისიის წევრები: ნ--- წ----- - ადმინისტრაციული სამმართველოს უ-----, დ----- მ----- მ/შ; თ----- ბ----- - შრომის და სახანძრო უსაფრთხოების ი-----; ხ--- ღ----- ა----- რ----- მ----- ს-----, ს----- ს----- - დ----- თ-----. კომისიის სხდომის ჩატარებამდე, კომისიის თავმჯდომარემ სიტყვიერად აცნობა გ----- ჯ-----ს კომისიის შეკრების და განსახილველი საკითხების შესახებ. კომისიამ იმსჯელა მ/წ 18 ივლისის სსიპ „საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის“ დ----- რ----- ბ-----ს მიერ კომისიის თავმჯდომარისთვის, ხ----- მ----- რ----- ქ----- ელექტრონული ფოსტით გაგზავნილი წერილით და თანდართული ინფორმაციით მიღებული ინფორმაციის შესახებ, რომელიც შეეხებოდა სამსახურის ჰიდროგრაფიული კვლევისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- გ----- ჯ-----ს მიერ შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ნორმების სავარაუდო დარღვევის ფაქტის დადასტურების ან უარყოფის ფაქტს. კომისიის წევრებმა, თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში, განიხილა შემდეგი გარემოებები: 1. ფაქტის აღმოჩენის შემდეგ, სამსახურის დ----- მიმართა ჰიდროგრაფიული კვლევის, კარტოგრაფიისა და კორექციის ს----- უ----- გ----- ქ----- და მოსთხოვა განმარტება - სამუშაო ადგილზე არ ყოფნის დროს გ----- ჯ----- ასრულებდა თუ არა მისგან მიღებულ რაიმე დავალებას, რაზეც დ----- მიიღო პასუხი, რომ გ----- ჯ-----ზე სამუშაო ადგილის მიტოვების დროს რაიმე სახის დავალება მიცემული არ ყოფილა და ის არ ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობებს. რადგანაც გ----- ქ----- - პოზიცია ცნობილი გახდა, კომისიამ სხდომაზე მისი მოწვევა საჭიროდ არ ჩათვალა.; 2. დ----- დაავალა ა----- ს----- უ-----, დ----- მ----- მოვალეობის შემსრულებელს ნ--- წ-----ს აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით გ----- ჯ-----ს ახსნა-განმარტების მიღება, გ----- ჯ-----მ ახსნა-განმარტება არ გააკეთა, თუმცა ფაქტი არც სიტყვიერად უარყვია. აღნიშნულის გათვალისწინებით, კომისიის წევრებმა გ----- ჯ-----ს მოწვევა კომისიის სხდომაზე საჭიროდ არ ჩათვალეს. საკითხთან დაკავშირებული ინფორმაციისა და გარემოებების შესწავლის შემდეგ, კომისიამ ჰიდროგრაფიული კვლევისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- გ----- ჯ-----ს მიერ შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევის ფაქტი დაადასტურა.

3.2.6. სსიპ „საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის“ 2019 წლის 26 ივლისის სავარაუდო სამსახურებრივი გადაცდომების (დარღვევების) ფაქტის შემსწავლელი მუდმივმოქმედი კომისიის N- დასკვნის შესაბამისად, მიმდინარე წლის 25 ივლისის 15 საათზე, გაიმართა სავარაუდო სამსახურებრივი გადაცდომების (დარღვევების) ფაქტის შემსწავლელი მუდმივმოქმედი კომისიის სხდომა, რომელზეც მ/წ 18 ივლისის სსიპ „საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის“ დ----- - რ----- ბ-----ს მიერ კომისიის თავმჯდომარისთვის, ხ----- მ----- რ----- ქ----- ელექტრონული ფოსტით გაგზავნილი წერილის და თანდართული ინფორმაციის საფუძველზე იმსჯელა

სამსახურის ჰიდროგრაფიული კვლევისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- გ----- ჯ-----ს მიერ შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ნორმების სავარაუდო დარღვევის ფაქტის შესახებ და დაადგინა შემდეგი: სამსახურის ჰიდროგრაფიული კვლევისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- გ----- ჯ-----ს მიერ შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევის ფაქტი დადასტურდა, რაც წარმოადგენს სამსახურის შრომის შინაგანაწესის მე-7 მუხლის 7.4. პუნქტის დარღვევას.

3.2.7.2017 წლის შრომის ხელშეკრულების შესაბამისად, აღნიშნული ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის მიხედვით დასაქმებული ვალდებულია: დაიცვას სამსახურის შრომის შინაგანაწესი, რომელიც წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს; იმუშაოს კეთილსინდისიერად, დაიცვას შრომის დისციპლინა, კვალიფიციურად შეასრულოს მასზე დაკისრებული ფუნქციონალური მოვალეობები. ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის მიხედვით, „დასაქმებულის“ მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოსთვის „დამსაქმებელი“ ყოველთვიურად უხდის „დასაქმებულს“ ხელფასს, რომლის ოდენობა შეადგენს 1800 ლარს. ხელშეკრულების 5.1. პუნქტის მიხედვით, სამუშაო დღის რაოდენობაა კვირაში 5 კალენდარული დღე. სამუშაო დღის ხანგრძლივობაა 09 საათიდან 18 საათამდე, ერთსაათიანი შესვენების გათვალისწინებით 13 საათიდან 14 საათამდე. დასვენების დღეებია შაბათ-კვირა და მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრული უქმე დღეები. ხელშეკრულება ძალაშია 2018 წლის 01 აგვისტოდან.

3.2.8. სსიპ „საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის“ დ----- რ----- ბ-----ს 2019 წლის 18 ივლისის წერილის მიხედვით, სამსახურის მიერ ჩატარდა თანამშრომელთა შრომის შინაგანაწესის დაცვისა და დაკისრებული სამუშაოს შესრულების ეფექტურობის ანალიზი, ზოგადი ფონი დამაკმაყოფილებელია, თუმცა არის ცალკეული არსებითი დარღვევები, მონიტორინგი მოიცავდა ამა წლის 04,05,06,07,10,11,12,13,14,24 ივნისს, ამ პერიოდის მანძილზე ჰიდროგრაფიული კვლევის და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- გ----- ჯ-----, ყოველგვარი სამსახურებრივი დავალების გარეშე დღის განმავლობაში საშუალოდ 4-5 საათი არ იმყოფება სამუშაო ოთახში, ძირითად ამ პერიოდში ის იმყოფება ნავიგაციური ტელექსის სამუშაო და შუქურას სამორიგეო ოთახებში, ასევე არის შემთხვევები მისი მხრიდან შესვენებიდან დაგვანებით დაბრუნების და სამსახურის ტერიტორიაზე მოსვლა-წასვლის აღმრიცხველი "ტურნიკების" გვერდის ავლით შემოსვლის.

3.2.9. სსიპ „საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის“ 2018 წლის 31 ივლისის Nკ/83 ბრძანების მიხედვით, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის, სანავიგაციო ნიშნების ტექნიკური მომსახურებისა და

მონიტორინგის ს----- უ----- გ----- ჯ-----, გადაყვანილ იქნას ჰიდროგრაფიული კვლევის, კარტოგრაფიისა და კორექციის სამმართველოს, ჰიდროგრაფიული კვლევისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- პოზიციაზე და დაიდოს მასთან შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 აგვისტოდან, გ----- ჯ-----ს შრომის ანაზღაურება განისაზღვროს 2018 წლის საშტატო ნუსხისა და სახელფასო ფონდის თანახმად. ბრძანება ძალაშია 2018 წლის 01 აგვისტოდან. საფუძველი: გ----- ჯ-----ს 2018 წლის 31 ივლისის N--- განცხადება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

გ----- ჯ-----ს სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე გ----- ჯ-----ს სასარჩელო მოთხოვნა სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის დ----- 2019 წლის 17 იანვრის N--- ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ;

-ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის დ----- 2019 წლის 01 აგვისტოს N--- ბრძანება გ----- ჯ-----ს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და დაკავებული სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის ჰიდროგრაფიული კვლევის, კარტოგრაფიისა და კორექციის სამმართველოს, ჰიდროგრაფიული კვლევისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

-დაევალოს მოპასუხეს სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიულ სამსახურს (დირექტორი რ---- ბ-----) მოსარჩელის გ----- ჯ-----ს საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის, ჰიდროგრაფიული კვლევის, კარტოგრაფიისა და კორექციის სამმართველოს, ჰიდროგრაფიული კვლევისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- თანამდებობაზე აღდგენა.

უნდა აუნაზღაურდეს გ----- ჯ-----ს 2019 წლის 01 აგვისტოდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველ თვეზე 1300 ლარის (კანონმდებლობით გათვალისწინებული დაბეგვრით) ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი, საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს სამოქალაქო და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსები, ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსი,

"პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ" საქართველოს კანონი, "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონი (კონკრეტული მუხლები იხილეთ სამართლებრივ შეფასებაში).

6. სამართლებრივი შეფასება

უფლების სასამართლო წესით დაცვის შესაძლებლობა სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის ფუნდამენტურ პრინციპს წარმოადგენს, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. აღნიშნული გულისხმობს პირის უფლებას, დაიცვას თავისი კანონიერი ინტერესები სასამართლოს მეშვეობით. 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.

ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების ასეთი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, საქართველოს კონსტიტუცია ითვალისწინებს მათი დაცვის აუცილებელ სამართლებრივ გარანტიებს, რომელთა შორის ყველაზე ქმედითი მათი სასამართლოს საშუალებით დაცვაა.

სამართლიანი სასამართლოს უფლება, როგორც სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპის განხორციელების ერთგვარი საზომი, გულისხმობს ყველა იმ სიკეთის სასამართლოში დაცვის შესაძლებლობას, რომელიც თავისი არსით უფლებას წარმოადგენს, ამიტომაც სამართლიანი სასამართლოს უფლება არის უმნიშვნელოვანესი მექანიზმი, რომელიც აწესრიგებს ინდივიდსა და სახელმწიფოს, ასევე, კერძო პირებს შორის არსებულ სადავო ურთიერთობებს, უზრუნველყოფს კონსტიტუციური უფლებების ეფექტურ რეალიზაციას და იცავს დაცულ სფეროში გაუმართლებელი ჩარევისაგან.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადების შესაბამისად, სამოქალაქო უფლებათა და მოვალეობათა განსაზღვრისას ან წარდგენილი ნებისმიერი სისხლისსამართლებრივი ბრალდების საფუძვლიანობის გამორკვევისას ყველას აქვს გონივრულ ვადაში მისი საქმის სამართლიანი და საქვეყნო განხილვის უფლება კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ.

იცავს რა სამართლიანი სასამართლოს უფლებას, რომელსაც გააჩნია ფუნდამენტური მნიშვნელობა დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ევროკონვენციის მე-6 მუხლს უკავია ცენტრალური ადგილი კონვენციის სისტემაში. აღნიშნული მუხლის დაცვის ობიექტს წარმოადგენს კანონის უზენაესობის პრინციპი, რომელსაც ემყარება მთლიანად საზოგადოება.

უფლების სასამართლო წესით დაცვის შესაძლებლობა სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის ფუნდამენტურ პრინციპს წარმოადგენს, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. აღნიშნული გულისხმობს პირის უფლებას, დაიცვას თავისი კანონიერი ინტერესები სასამართლოს მეშვეობით. 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.

სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ **(იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ)**.

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილები ადგენენ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპს, კერძოდ, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

შრომით ურთიერთობას, ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

საკასაციო პალატის შეფასებით, მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, კომპანიის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად. ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას - "შრომის თავისუფლება" (კონსტიტუციის 26-ე მუხლი), ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა მართლზომიერი უნდა იყოს და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობას გულისხმობს. სკ-ის 115-ე მუხლშიც ეს

აზრია გატარებული და სამოქალაქო უფლების განხორციელების მართლზომიერებაში ვლინდება. სასამართლო, ნებისმიერი უფლების დავის განხილვისას, როგორც წესი, ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამ თვალსაზრისით, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ "ულტიმა რაციო"-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით (ამ საკითხებზე ქვემოთაც იქნება მსჯელობა).

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

საყურადღებოა, რომ შრომის ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის ნამდვილ ნებას უნდა ემყარებოდეს, რისთვისაც აუცილებელია, რომ პირი იმ თანამდებობიდან გათავისუფლდეს, რა თანამდებობაზეც იყო დასაქმებული, წინააღმდეგ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ნამდვილად ვერ ჩაითვლება.

2013 წლის 12 ივნისს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (შემდგომში შრომის კოდექსი) განხორციელდა ძირეული ცვლილებები და ამ ცვლილებებით ახლებურად ჩამოყალიბდა შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი მთელი რიგი საკითხები. მათ შორის, არსებითი ცვლილებები შეეხო შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს.

მანამდე მოქმედი (2006-2013 წლების რედაქციით) შრომის კოდექსი მთლიანად ორიენტირებული იყო დამსაქმებლის უფლებებზე და შესაბამისად, არ უზრუნველყოფდა შრომითი ურთიერთობის მხარეების ინტერესთა ბალანსს.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას აწესრიგებს შრომის კოდექსის 37-ე, 38-ე და 38¹ მუხლები. 37-ე მუხლით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები, 38-ე მუხლი ეხება შეწყვეტის წესს და პროცედურებს, ხოლო 38¹ მუხლი - მასობრივ დათხოვნებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება; დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება; კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ; მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება; ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად უკავშირდება დასაქმებულის შრომითი უფლებების შეწყვეტა მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირობებში, როდესაც მხარეთა შორის სადავო საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლობიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა.

შრომის კოდექსი არ ადგენს შრომით ხელშეკრულების დეფინიციას (განსაზღვრებას), თუმცა აწესებს შრომითი ხელშეკრულების შინაარს და იმას, თუ რა ჩაითვლება შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებად. კოდექსი ასევე, მიუთითებს იმ საკითხებზე, თუ რას შეიძლება არეგულირებდეს კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება და შინაგანაწესი. ეს უკანასკნელი იმ შემთხვევაში ხდება ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილი, თუკი იგი გაეცნო დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე.

საკითხს იმასთან დაკავშირებით, დარღვევა რამდენად არსებითია, შრომის კოდექსი არ არეგულირებს, ისევე როგორც არ განმარტავს კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით ნახსენებ "უხეშ დარღვევას".

დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეშ დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლობიერების მიზნით შეფასებული უნდა იქნას სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა.

სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დასაქმებულის უფლებას შორის, გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს.

დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ გათავისუფლებული თანამშრომელი თავის ვალდებულებებს ჯეროვნად ვერ ართმევდა.

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შეიქმნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომლის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა

იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს.

კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს.

მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს: ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან; ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც თავის მხრივ, იყოფა ორ კომპონენტად: 1) მუშა-მოსამსახურეთა მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა); 2) შეუფერებელი ყოფაქცევა.

არაჯეროვან შესრულებაში იგულისხმება:

- სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების უგულებელყოფა;
- შრომის შინაგანაწესის დარღვევა (განსაკუთრებით, უსაფართოების ან ჯანმრთელობის დაცვის წესების კუთხით);
- დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა;
- არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან საერთოდ გამოუცხადებლობა.

დასაქმებულმა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ ultima ratios-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი

გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძვნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით.

შრომის სამართალში ultima ratios-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნას ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთეს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნას პროპორციული დასკვნის მექანიზამი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

როგორც გაირკვა, გ. ჯ-----ს ჩინეთში გავლილი აქვს დარგის სპეციალური კურსი, რომლის შედეგად მიღებული ცოდნა შესაძლებელია გამოადგეს ჰიდროგრაფიულ სამსახურს.

ირკვევა ასევე, რომ უშუალო ხელმძღვანელის მიერ მას არ ეძლეოდა დავალებები.

დაკითხული მოწმეები არ გამორიცხავენ მისი მხრიდან დარგის გარკვეული სპეციალობის კარგად დაუფლებას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ გ. ჯ-----ს მიმართ შესაძლებელია (ჯერ კიდევ) გამოყენებულ იქნას ისეთი ზომები, რომლებიც მას უკეთესს გახდის, აამაღლებს მის კვალიფიკაციას.

ამ გადაწყვეტილების სამართლებრივი შეფასების თავში თეორიული, შემეცნებითი ინფორმაციის გადმოცემის შემდეგ სასამართლო ვალდებულია გაანალიზოს და შეაფასოს ზემოაღნიშნული პრინციპული მიდგომები როგორ გავრცელდა და უნდა გავრცელდეს მოსარჩელესთან მიმართებაში.

მოცემულ შემთხვევაში კანონმდებლობა გამოყოფს დარღვევის სამ

დამოუკიდებელ შემთხვევას, რომელთა დასაქმებულის მიერ ჩადენისას, შესაძლებელია, შეწყდეს შრომითი ხელშეკრულება, ესენია: 1) ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, 2) კოლექტიური ხელშეკრულებით, 3) შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა ან თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტა სადავოა, თუ დადგინდება, რომ ადრე გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის არ იყო დასაბუთებული. ამგვარ მითითებას შრომის კოდექსი პირდაპირ არ ითვალისწინებს, თუმცა დისციპლინური პასუხისმგებლობის, ისევე, როგორც დამსაქმებლის სხვა გადაწყვეტილებების კანონიერება, გასაჩივრების შემთხვევაში, მოწმდება სასამართლოს მეშვეობით. შეიძლება საკითხი დაისვას ამგვარად, შესაძლებელია თუ არა რაიმე არაარსებითი დარღვევის არსებობისას, შემდგომი ერთი წლის განმავლობაში კიდევ არაარსებითი დარღვევის ჩადენის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

დარღვევის განმეორებითობასთან დაკავშირებით, არსებითია ქმედების ერთგვაროვნება. მაგალითად: თუ დასაქმებულს ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა შეეფარდა სამსახურში დაგვიანების გამო და შემდეგ არ შეასრულა ხელმძღვანელის კონკრეტული დავალება კონკრეტული დოკუმენტის მომზადების თაობაზე, ეს ვერ შეფასდება, როგორც განმეორებითი დარღვევა და შესაბამისად, არ იარსებებს კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტით დადგენილი საფუძველი.

კონკრეტულ შემთხვევაში, 17.01.2019 წლის N--- ბრძანებისა და 01.08.2019 წლის N---- ბრძანების საფუძვლები სხვადასხვაა და არ მოიცავს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტის შემადგენლობას.

კომიტეტი არასათანადო ქცევას ყოფს ორ კატეგორიად: 1) დასაქმებულის მიერ შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება, რაც გულისხმობს, მაგალითად ვალდებულების შესრულებაზე უარის თქმას, სამუშაო წესების დარღვევას, კანონიერი ბრძანებისადმი დაუმორჩილებლობას და ა.შ. და 2) შეუფერებელი ქცევა, მაგალითად: ძალადობა, სიტყვიერი შეურაცხყოფა, სამუშაო ადგილზე სიმშვიდისა და წესრიგის დარღვევა და ა.შ.

გასათვალისწინებელია, რომ საკითხს იმასთან დაკავშირებით, დარღვევა რამდენად არსებითია, შრომის კოდექსი არ არეგულირებს, ისევე როგორც არ განმარტავს კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტით ნახსენებ უხეშ დარღვევას. ეს გასაგებიცაა, რადგან დარღვევის ხასიათი ყოველ

კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს, შესაბამის დროსა და სივრცეში არსებული ურთიერთობის შინაარსის გათვალისწინებით, უფლებამოსილი პირის, ხოლო ასეთის შეუძლებლობისა და სადავოობისას - სასამართლოს მიერ.

საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსის მე-12 მუხლის შესაბამისად, 1. გასაჩივრების ვადის დინება დაიწყება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ პროცესის მონაწილე პირს სასამართლო აქტით განემარტა გასაჩივრების შესაძლებლობა, სასამართლო, სადაც შეიძლება გასაჩივრება, მისი ადგილმდებარეობა, გასაჩივრების ვადა და წესი. 2. თუ მხარეს არ ეცნობა გასაჩივრების უფლების შესახებ ან ეცნობა ამ მუხლის პირველ ნაწილში აღნიშნული რომელიმე მოთხოვნის დარღვევით, მაშინ გასაჩივრება შეიძლება სასამართლოს აქტის გამოტანიდან ერთი წლის განმავლობაში. 3. ამ მუხლის პირველ ნაწილთან სასამართლო აქტის შეუსაბამობის შემთხვევაში სასამართლო მხარის შუამდგომლობით ან საკუთარი ინიციატივით გამოიტანს განჩინებას სასამართლო აქტის ამ კანონით დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობის თაობაზე. განჩინებაზე დაიშვება კერძო საჩივარი.

17.01.2019 წლის N--- ბრძანების სარეზოლუციო ნაწილში გასაჩივრების ვადა საერთოდ არ არის მითითებული.

"პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ" საქართველოს კანონის მიხედვით, 1. საჯარო და კერძო დაწესებულებებს შესაბამისი მონიტორინგის განხორციელების მიზნით შეუძლიათ განხორციელონ თავიანთი შენობების ვიდეოთვალთვალი, თუ ეს აუცილებელია პირის უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვის, არასრულწლოვნის მავნე ზეგავლენისგან დაცვის, საიდუმლო ინფორმაციის დაცვის და გამოცდის/ტესტირების მიზნებისათვის. 2. ვიდეოთვალთვალის სისტემის მეშვეობით შესაძლებელია მხოლოდ შენობის გარე პერიმეტრისა და შესასვლელის მონიტორინგის განხორციელება. მონაცემთა დამმუშავებელი ვალდებულია თვალსაჩინო ადგილას განათავსოს შესაბამისი გამაფრთხილებელი ნიშანი. ამ შემთხვევაში მონაცემთა სუბიექტი მის შესახებ მონაცემთა დამმუშავების თაობაზე ინფორმირებულად ითვლება. 3. სამუშაო ადგილზე ვიდეოთვალთვალის სისტემის დაყენება შეიძლება მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში, თუ ეს აუცილებელია პირის უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვის, საიდუმლო ინფორმაციის დაცვის და გამოცდის/ტესტირების მიზნებისათვის და თუ ამ მიზნების სხვა საშუალებით მიღწევა შეუძლებელია. 4. ვიდეოთვალთვალის განხორციელება დაუშვებელია გამოსაცვლელ ოთახებსა და ჰიგიენისათვის განკუთვნილ ადგილებში. 5. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამუშაო ადგილზე ვიდეოთვალთვალის სისტემის გამოყენებისას შესაბამის კერძო ან საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული ყველა პირი წერილობითი ფორმით უნდა იყოს ინფორმირებული ვიდეოთვალთვალის განხორციელებისა და მისი უფლებების

შესახებ. 6. მონაცემთა დამმუშავებელი ვალდებულია შექმნას ვიდეოჩანაწერების შენახვისათვის განკუთვნილი ფაილური სისტემა. ჩანაწერების (სურათები/ხმა) გარდა, სისტემა უნდა შეიცავდეს ინფორმაციას მონაცემთა დამმუშავების თარიღის, ადგილისა და დროის შესახებ

ვიდეოთვალთვალი მონაცემთა დამმუშავების საკმაოდ გავრცელებული და კანონით ნებადართული საშუალებაა. თუმცა მისი გამოყენებისას აუცილებლად უნდა გაითვალისწინოთ კანონით დადგენილი კონკრეტული წესები და რეგულაციები, კერძოდ, ვიდეოთვალთვალი დასაშვებია მხოლოდ პირის უსაფრთხოებისა და საკუთრების, საიდუმლო ინფორმაციის, არასრულწლოვნის მავნე ზეგავლენისგან დაცვის მიზნებისათვის. სხვა მიზნით, მაგალითად, თანამშრომელთა საქმიანობის მონიტორინგისთვის, ვიდეოთვალთვალი დაუშვებელია.

კონკრეტულ შემთხვევაში, გამოყენებულ იქნა ვიდეოთვალთვალი 10 დღის განმავლობაში გ. ჯ-----ს მიმართ, მისი სამუშაო ადგილზე არ ყოფნის (გარკვეული დროის განმავლობაში) დადგენა-დადასტურების მიზნით.

"საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 88-ე მუხლის თანახმად, 1. დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძვლებია:

ა) მოხელის ან ყოფილი მოხელის განცხადება დისციპლინური წარმოების დაწყების თაობაზე;

ბ) სავარაუდო დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე დასაბუთებული ეჭვის არსებობა;

გ) საჯარო დაწესებულებაში განხორციელებული საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული აუდიტის, ინსპექტირების ან/და მონიტორინგის შედეგები.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული განცხადების მიზანია მოხელის ან ყოფილი მოხელის შესახებ გავრცელებული, პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების გაბათილება.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობისას შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი გამოსცემს დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ ბრძანებას, რომელშიც აღინიშნება დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის ვინაობა (მისი არსებობის შემთხვევაში), დისციპლინური წარმოების ვადა და გარემოებები, რომლებიც საფუძვლად დაედო დისციპლინური წარმოების დაწყებას.

4. დისციპლინური წარმოება იწყება დისციპლინური გადაცდომის გამოვლენიდან 1 თვის ვადაში, თუ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენიდან 3 წელი არ არის გასული.

"საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 90-ე მუხლის მიხედვით,

1. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული უფლებამოსილია:

ა) შეაგროვოს და შეისწავლოს დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ ბრძანებაში აღნიშნული გარემოებებისა და მასთან დაკავშირებული ფაქტების შესახებ ინფორმაცია;

ბ) მიიღოს და გააანალიზოს წერილობითი ან/და ზეპირი ახსნა-განმარტებები;

გ) მტკიცებულებებზე დაყრდნობით დაადასტუროს დისციპლინური გადაცდომის არსებობა ან არარსებობა;

დ) განსაზღვროს დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა;

ე) შეასრულოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებები.

2. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას დამოუკიდებელია და ხელმძღვანელობს მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციით, ამ კანონითა და სხვა სამართლებრივი აქტებით.

"საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 91-ე მუხლის შესაბამისად, 1. დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ ინფორმაცია ეგზავნება დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს დისციპლინური წარმოების დაწყებიდან ან პირის იდენტიფიცირებიდან 5 სამუშაო დღის ვადაში, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შეტყობინებამ შესაძლოა ხელი შეუშალოს დისციპლინური წარმოების განხორციელების ინტერესებს. 2. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს განუსაზღვრავს წერილობითი ახსნა-განმარტების წარდგენის ვადას, რომელიც არ უნდა იყოს 3 სამუშაო დღეზე ნაკლები. 3. თუ დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის მიერ წარდგენილი წერილობითი ახსნა-განმარტება არასრულია ან დამატებითი დოკუმენტაციის წარდგენაა აუცილებელი, დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული მას დაუყოვნებლივ აცნობებს ამის თაობაზე და განუსაზღვრავს დამატებითი დოკუმენტაციის წარდგენის ვადას, რომელიც არ უნდა იყოს 2 სამუშაო დღეზე ნაკლები. 4. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული ვალდებულია დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს განუმარტოს მისი უფლებები და მოვალეობები, გააცნოს მას დისციპლინური წარმოების წესი და საქმის მასალები. 5. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული ვალდებულია დისციპლინურ წარმოებაში ჩართოს ის პირი, რომელსაც აქვს ინფორმაცია დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის შესახებ და შეუძლია წერილობით ან ზეპირად წარადგინოს ახსნა-განმარტება (მოწმე), გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ახსნა-განმარტების წარდგენა ეწინააღმდეგება ამ პირის (მოწმის) ან მისი ოჯახის წევრის ინტერესებს. 6. თუ დისციპლინური წარმოების მოსალოდნელი

შედეგია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლების შეფარდება, დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული ვალდებულია ჩაატაროს ზეპირი მოსმენა დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის მონაწილეობით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირი უარს აცხადებს ზეპირ მოსმენაში მონაწილეობაზე. 7. დისციპლინური წარმოების განხორციელებისას ზეპირი მოსმენის ჩატარების შემთხვევაში გამოიყენება საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 110-ე–112-ე მუხლები.

"საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 92-ე მუხლის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს უფლება აქვს:

- ა) ისარგებლოს ადვოკატის დახმარებით;
- ბ) მოითხოვოს დისციპლინური წარმოების საქმის მასალების გაცნობა;
- გ) წარადგინოს წერილობითი ან/და ზეპირი ახსნა-განმარტება;
- დ) წარადგინოს მტკიცებულება;
- ე) წარადგინოს წერილობითი მოსაზრება დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის დასკვნასთან დაკავშირებით;
- ვ) გაასაჩივროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ გადაწყვეტილება კანონით დადგენილი წესით.

კონკრეტულ შემთხვევაში, გ. ჯ-----ს მიმართ დარღვეულია დისციპლინური წარმოების ყველა ნორმა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე გ----- ჯ-----ს სასარჩელო მოთხოვნა სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის დ----- 2019 წლის 17 იანვრის N--- ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ; - ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის დ----- 2019 წლის 01 აგვისტოს N---- ბრძანება გ----- ჯ-----ს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და დაკავებული სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის ჰიდროგრაფიული კვლევის, კარტოგრაფიისა და კორექციის სამმართველოს, ჰიდროგრაფიული კვლევისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; უნდა დაევალოს მოპასუხეს სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიულ სამსახურს (დირექტორი რ----- ბ-----) მოსარჩელის გ----- ჯ-----ს საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის, ჰიდროგრაფიული კვლევის, კარტოგრაფიისა და კორექციის სამმართველოს, ჰიდროგრაფიული კვლევისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- თანამდებობაზე აღდგენა და უნდა აუნაზღაურდეს გ----- ჯ-----ს 2019 წლის 01 აგვისტოდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველ

თვეზე 1300 ლარის (კანონმდებლობით გათვალისწინებული დაბეგვრით) ოდენობით.

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 სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

გ----- ჯ-----ს უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟი 100 ლარის ოდენობით (გადამხდელის ბანკი: სს "ს----- ბ----", სახ. ბაჟის გადახდის თარიღი: 23.08.2019 წელი, საგადახდო დავალება 8336320681, მიმღების ანგარიში/სახაზინო კოდი: 300423150, მიმღები ბანკი სახელმწიფო ხაზინა TRESGE22.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით

გადაწყვიტა:

1. გ----- ჯ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე გ----- ჯ-----ს სასარჩელო მოთხოვნა სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის დ----- 2019 წლის 17 იანვრის N--- ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ;

-ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის დ----- 2019 წლის 01 აგვისტოს N----- ბრძანება გ----- ჯ-----ს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და დაკავებული სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის ჰიდროგრაფიული კვლევის, კარტოგრაფიისა და კორექციის სამმართველოს, ჰიდროგრაფიული კვლევისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- თანამდებობიდან

გათავისუფლების შესახებ;

-დაევალოს მოპასუხეს სსიპ საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიულ სამსახურს (დირექტორი რ----- ბ-----) მოსარჩელის გ----- ჯ-----ს საქართველოს სახელმწიფო ჰიდროგრაფიული სამსახურის, ჰიდროგრაფიული კვლევის, კარტოგრაფიისა და კორექციის სამმართველოს, ჰიდროგრაფიული კვლევისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ს----- თანამდებობაზე აღდგენა.

3. აუნაზღაურდეს გ----- ჯ-----ს 2019 წლის 01 აგვისტოდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველ თვეზე 1300 ლარის (კანონმდებლობით გათვალისწინებული დაბეგვრით) ოდენობით.

4. გ----- ჯ-----ს დაუბრუნდეს მის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის ოდენობით (გადამხდელის ბანკი: სს "ს----- ბ-----", სახ. ბაჟის გადახდის თარიღი: 23.08.2019 წელი, საგადახდო დავალება 8336320681, მიმღების ანგარიში/სახაზინო კოდი: 300423150, მიმღები ბანკი სახელმწიფო ხაზინა TRESGE22

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ფოთის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

6. 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 ფოთის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
სიხარულიძე**

თეიმურაზ