

საქმე #2/13377-19



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

25 ნოემბერი, 2019 წელი

ქ.

**თბილისი
შესავალი ნაწილი**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - თ-- ლ-----

წარმომადგენელი - ც----- ც-----

მოპასუხე - შპს „მ----- ფ-----“

წარმომადგენელი - ნ--- ჯ-----, ა---- ზ-----, თ----- მ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 08 მაისის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში ბ----- პოზიციაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2019 წლის 08 მაისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის ხელზე ასაღები სახლფასო სარგოს - 2 000 ლარის ანაზღაურება.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

თ-- ლ----- (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) დასაქმებული იყო შპს „მ----- ფ-----“-ში (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) ბუღალტრის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 2 000 ლარს. დამსაქმებლის 2019 წლის 08 მაისის ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა

დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ამავე დღეს მოსარჩელემ მიმართა დამსაქმებელ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების წერილობითი დასაბუთების შესახებ მოთხოვნით, თუმცა დამსაქმებელს არ გადაუცია მისთვის აღნიშნული დასაბუთება.

2. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

წარმოდგენილი შესაგებლით ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით, მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, ამასთან დაეთანხმა მასსა და მოსარჩელეს შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს, თუმცა მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 1 960 ლარს.

შესაგებელში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელე 2018 წლის აპრილიდან ნამდვილად იყო დასაქმებული კომპანიაში ბ----- პოზიციაზე. მის უფლებამოსილებაში შედიოდა კომპანიის ბუღალტრული საქმის წარმოება, დროული ანგარიშგებები, დებიტორ კრედიტორებთან შედარების აქტების წარმოება, სახარჯი მასალების და ნედლეულის დროული ჩამოწერა, ნაღდი ფულის კონტროლი, შეძენა რეალიზაციის გატარების მყისიერი აღრიცხვა და სხვა. გამომდინარე იქიდან, რომ კომპანიის ფინანსური მდგომარეობა არ იყო სახარბიელო და ჩნდებოდა საფუძვლიანი ეჭვი კომპანიის თანამშრომლების მხრიდან კომპანიის მიმართ არაკეთილსინდისიერ დამოკიდებულებაზე, შეიქმნა შიდა მონიტორინგის დეპარტამენტი, რომელსაც დაევალა კომპანიის შემოწმება და კონტროლი. მონიტორინგის სამსახურმა შეიმუშავა კომპანიის მიერ მისაწოდებელი ინფორმაციის სია, რომლის წარდგენაც სავალდებულო იყო ბ----- მიერ ყოველთვიურად, მომდევნო თვის 17 რიცხვამდე. აღნიშნული მონიტორინგის სამსახურის მიერ კომპანიის შესწავლა დაიწყო 2018 წლის 24 მაისს და მოიცავდა უკვე მიწოდებული ინფორმაციის შესწავლა/დამუშავებას და მომავალში კომპანიის გამართული ფუნქციონირებისათვის ხელის შეწყობას.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე აჭიანურებდა მოთხოვნილი დოკუმენტაციის მონიტორინგის სამსახურისთვის გაგზავნას სხვადასხვა მიზეზის გამო. თუმცა აღნიშნული მიზეზები ემსახურებოდა მხოლოდ იმას, რომ მოსარჩელეს თავი აერიდებინა მასზე დაკისრებული მოვალეობის დროულად შესრულებისთვის. ამასთან, გამომდინარე იქიდან, რომ კომპანიაში წარმოებული ბ-----ა არ იყო გამჭირვალე 2019 წლის 03 მარტს მონიტორინგის სამსახური ისევ შევიდა ობიექტებზე (ფილიალებში) ამჯერად ნაღდი ფულის ნაშთის აღწერისათვის. შემოწმების შედეგად გამოვლინდა სხვაობა ნაღდ ფულში, კერძოდ ფილიალების დანაკლისი შეადგენდა 7 732.30 ლარს. აღნიშნულ საკითხზე მიღებული განმარტების თანახმად, ამ გარემოების მიზეზი იყო ის, რომ კომპანიას 28 იანვარს შეძენილი ჰქონდა ნაღდი ფულით

ავტომობილი, თუმცა აღნიშნულის თაობაზე არ იყო განხორციელებული დროული ბუღალტრული ასახვა. ნასყიდობის ხელშეკრულების საფუძველზე ავტომობილის ღირებულება შეადგენდა 2 500 აშშ დოლარის ექვივალენტს ლარში - 6 643.25 ლარს. დაგვიანებით გატარებაში ჩანს, რომ კომპანიას ავტოსატრანსპორტო საშუალების საფასური გადახდილი აქვს 6 750 ლარი. შესაბამისად, ხელშეკრულების საფუძველზე გადასახდელ თანხას და რეალურად გადახდილ თანხას შორის სხვაობა - 106.75 ლარი არის კომპანიის ზიანი.

შესაგებელში ასევე აღნიშნულია, რომ კომპანიის ბალანსზე ირიცხება რამდენიმე ავტოსატრანსპორტო საშუალება, რომლებზეც ხდებოდა კომპანიის მიერ შეძენილი საწვავის გაცემა. მსგავსი ოპერაცია საქართველოს ფინანსთა მინისტრის ბრძანების თანახმად ექვემდებარება ჩამოწერას. მოსარჩელე კი მისივე განმარტებით ყველა ავტოსატრანსპორტო საშუალების მიერ გახარჯული მთლიანი საწვავის ჩამოწერას ახორციელებდა მხოლოდ ერთ ავტოსატრანსპორტო საშუალებაზე, რაც წარმოადგენს კანონსაწინააღმდეგო ქმედებას და კომპანიას აყენებდა საგადასახადო რისკის წინაშე.

მოპასუხის განმარტებით, ზემოაღნიშნული დარღვევების გამო 2019 წლის 22 აპრილს კომპანიამ შეიცვალა დირექტორი. ახალი დირექტორისგან ყველა დასაქმებულმა, მათ შორის მოსარჩელემ მიიღო წინადადება დარღვევების გამოსწორების შემთხვევაში თანამშრომლობის გაგრძელების თაობაზე. მოსარჩელისთვის მიუღებელი აღმოჩნდა მუშაობის ის პრინციპები, რომლებიც საწარმოს ფუნქციონირებას გახდიდა გამჭირვალეს და ნაკლებად რისკიანს. აღნიშნულიდან გამომდინარე 2019 წლის 03 მაისს მოსარჩელეს გაეგზავნა წერილობითი შეტყობინება, ხოლო 2019 წლის 02 ივნისს მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ გათავისუფლების შემდეგ მოსარჩელეს გათავისუფლების თაობაზე დასაბუთება ეცნობა სატელეფონო შეტყობინების გზით.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2018 წლის აპრილიდან მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში ბ----- პოზიციაზე. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი საპენსიო დაქვითვის გათვალისწინებით შეადგენდა 1 960 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება;
- ამონაწერი (ს.ფ. 15-21).

3.1.2. 2019 წლის 02 მაისს მოსარჩელეს ეცნობა მოპასუხე კომპანიის დირექტორისგან ეცნობა მოსარჩელეს, რომ მასზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობების არასრულფასოვნად და არაჯეროვნად შესრულების გამო,

კომპანიის მიერ მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება 2019 წლის 02 ივნისიდან მისი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ს.ფ. 95);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 08 მაისის ბრძანების თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 2019 წლის 08 მაისიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ამავე თარიღიდან შეწყდა მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 14);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქმეში წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების, ისევე როგორც მხარეთა ახსნა-განმარტებების ანალიზის შედეგად სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე როგორც მოპასუხე კომპანიის ბ----- ვერ ასრულებდა ჯეროვნად მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს.

წარმოდგენილია წერილობითი მიმოწერები, რომელთა თანახმადაც დასტურდება, რომ მოსარჩელეს როგორც კომპანიის ბუღალტერს ევალებოდა კომპანიის გამართული ფუნქციონირებისათვის შექმნილი შიდა მონიტორინგის სამსახურისთვის კომპანიის ბუღალტრული მონაცემების მიწოდება ყოველი თვის 17 რიცხვამდე, თუმცა მოსარჩელე ხშირ შემთხვევაში არ აწოდებდა მონიტორინგის სამსახურს მოთხოვნილ ინფორმაციას, ხან უპასუხოდ ტოვებდა მოთხოვნას, ხან კი მოხმობილ მიზეზთა გამო თავს არიდებდა მოთხოვნილი ინფორმაციის მიწოდებას (ს.ფ. 49-76).

წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით ასევე დასტურდება, რომ კომპანიის მიერ 2019 წლის 28 იანვარს ნაღდი ანგარიშსწორების გზით შექმნილი ავტომობილის ბუღალტრული ასახვა განხორციელებულია გვიან - 2019 წლის 03 აპრილს (ს.ფ. 77-84). ამასთანავე, ხელშეკრულების საფუძველზე გადასახდელ თანხას და რეალურად გადახდილ თანხას შორის ავტომობილის ნასყიდობისას მოქმედი დოლარის კურსის გათვალისწინებით არსებობს სხვაობა - 106.75 ლარი.

წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით ასევე დასტურდება, რომ საქართველოს ფინანსთა მინისტრის 2011 წლის 18 აპრილის ბრძანება N230-ის

მოთხოვნათა საწინააღმდეგოდ, კომპანიის ბალანსზე რიცხული ავტოსატრანსპორტო საშუალების მიერ გახარჯული მთლიანი საწვავის ჩამოწერას ახორციელებდა მხოლოდ ერთ ავტოსატრანსპორტო საშუალებაზე (ს.ფ. 86-94).

აღნიშნული წერილობითი მტკიცებულებების საწინააღმდეგოდ მტკიცებულებები საქმის მასალებში წარმოდგენილი არ არის. ამასთან, სასამართლო იზიარებს შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკას, მტკიცებულებების მოპოვების ნაწილში დამსაქმებლის უდავო უპირატესობას, თუმცა მიუხედავად აღნიშნულისა მაინც გასათვალისწინებელია, რომ თითოეულ პუნქტთან მიმართებით მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია კვალიფიციური შედაკება მის მიერ ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულების გამო. აპელირება იმ გარემოებაზე, რომ მხარეთა შორის არ ყოფილა წერილობითი ფორმით გაფორმებული ხელშეკრულება, ვერ განიხილება წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების ჯეროვან საწინააღმდეგოდ მტკიცებულებად.

3.2.2. დამსაქმებლისთვის ცნობილი გახდა, რომ მოპასუხე კომპანიის დირექტორის ცვლილების მიუხედავად, მოსარჩელე მიმოწერას ახორციელებდა კომპანიის ყოფილ დირექტორთან და მასზე, როგორც ბუღალტერზე დაკისრებული გარკვეული მოვალეობის შესრულებისას მოქმედებდა მისი შეხედულებისამებრ.

აღნიშნული ფაქტის დადგენის მიზნით სასამართლო ეყრდნობა წარმოდგენილ მიმოწერებს (ს.ფ. 123-128). გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს სადავო არ გაუხდია არც წარმოდგენილი დოკუმენტების სინამდვილე, არც ის გარემოება, რომ მიმოწერა ნამდვილად მისი და მოპასუხე კომპანიის ყოფილი დირექტორის საუბარს ასახავს.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში დადასტურდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერების საკითხი. შესაბამისად, არ არსებობს წარმოდგენილი სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივი საფუძველია მისი,

როგორც ბ----- მიერ განხორციელებული დარღვევათა ერთობლიობა (გადაწყვეტილების 3.2.1 -3.2.2 პუნქტები). ვინაიდან, წარმოდგენილი სარჩელით შედავებულია გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი, სასამართლოს არსებითი კვლევის საგანს წარმოადგენს რამდენად შეიძლებოდა გამხდარიყო ზემოაღნიშნული გარემოებები სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის საფუძვლით მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი.

უპირველესად, სასამართლო სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში, რაც გულისხმობს მას, რომ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს გათავისუფლების მართლზომიერება.

საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“, შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის **უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული.** დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლზომიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, Nას-1210-2018).

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში

მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება). **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.**

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის მნიშვნელობიდან და აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, სასამართლო არსებითად მსჯელობს მოსარჩელის ქმედებებსა და შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე.

დადგენილია მოსარჩელის მიერ დაკისრებული ვალდებულებების არა ჯეროვნად შესრულების ფაქტი, რაც გამოიხატა მოსარჩელის მიერ მონიტორინგის სამსახურის მოთხოვნილი ინფორმაციის მიუწოდებლობაში, ისევე როგორც გვიან განხორციელებულ ბუღალტრულ აღრიცხვაში ასევე ამ ქმედებისას კომპანიისთვის ფინანსური ზიანის მიყენებაში და ბუღალტრული საქმიანობის დადგენილი წესის უგულბელებით განუხორციელებლობაში.

საკითხის შეფასების კუთხით სასამართლო იზიარებს მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებას იმის თაობაზე, რომ მითითებული ქმედებათა ერთობლიობა დამსაქმებლის მიერ ადეკვატურად იქნა მიჩნეული ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად. უმთავრესად გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ გარდა ზემოაღნიშნული გარემოებებისა, დამსაქმებლისთვის ცნობილი გახდა, რომ მოპასუხე კომპანიის დირექტორის ცვლილების მიუხედავად, მოსარჩელე მიმოწერას ახორციელებდა კომპანიის ყოფილ დირექტორთან და მასზე, როგორც ბუღალტერზე

დაკისრებული გარკვეული მოვალეობის შესრულებისას მოქმედებდა მისი შეხედულებისამებრ. აღნიშნული ფაქტი ცხადია მიუთითებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ნდობის აღარ არსებობაზე, რაც შესაძლოა აღნიშნული დამოუკიდებელი ქმედების მოვალეობის „უხეშ დარღვევად“ კვალიფიკაციის ცალკე საფუძველს ქმნიდეს. განსახილველ შემთხვევაში არსებითია სწორედ ურთიერთობის სპეციფიკა და ის უფლება-მოვალეობები რომლებიც ეკისრებოდა მოსარჩელეს, როგორც ორგანიზაციის ბუღალტრს და ის შესაძლო საგადასახადო რისკი რომლის წინაშეც შეიძლება დადგეს მეწარმე სუბიექტი ბ- ----- ამგვარი მოქმედებების შედეგად. შესაბამისად, გათავისუფლების საფუძველად მითითებული ფაქტების ერთობლიობა ქმნის ქმედებების სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშ დარღვევად მიჩნევის ობიექტურ საფუძველს.

ამასთან, სასამართლო იზიარებს პოზიციას იმის თაობაზე, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio-ს** პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. თუმცა, მიუხედავად აღნიშნული პრინციპისა, განსახილველი შემთხვევის მხოლოდ ვიწრო ჭრილში დანახვა სასამართლოს მოსაზრებით გამოიწვევს დამსაქმებლისათვის იმ დასაქმებულთან ურთიერთობის გაგრძელების „იძულებას“ და მისთვის კომპანიის ბუღალტრული საქმის მიბარებას, რომლის მიმართაც მას აღარ გააჩნია ნდობა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის ქმედებებს სასამართლო აფასებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევად, რაც დამსაქმებელს ალჭურავს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2-6.3 სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს ასევე პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

საქართველოს 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.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ს.ფ. 25-26). ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. თ-- ლ----- სარჩელი მოპასუხე შპს „მ----- ფ-----“-ს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის

ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თამარ