



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა საქართველოს სახელით

18.12.2019 წელი
ქ.თბილისი

**თბილისის საქალაქო სასამართლოს,
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი თამარ შალამბერიძე

მოსარჩელე ბ----- ჯ----ე,
წარმომადგენელი ხ----- მ-----,
მოპასუხე სსიპ ა-----ის ს-----ო,
წარმომადგენელი ქ----- ნ-----, დ----- ტ-----

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ბ----- და ა-----ის ე-----ი ც-----ის მიერ გამოვლენილი ნება მოსარჩელე ბ----- ჯ----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2 მოსარჩელე ბ----- ჯ----ე აღდგენილ იქნეს მოპასუხე სსიპ ა-----ის ს-----ოში (სსიპ ბ----- და ა-----ის ე-----ი ც-----ის უფლებამონაცვლე) ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტის ან ტოლფას პოზიციაზე.

1.3. მოპასუხე სსიპ ა-----ის ს-----ოს დაეკისროს ბ----- ჯ----ის სასარგებლოდ 31.12.2018 წლიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის, იძულებითი განაცდურის ყოველთვიურად დასაბეგრი 1200

ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნას და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ბ----- ჯ----ე 15.07.2014 წლიდან 31.12.2018 წლამდე გათვისუფლებამდე დასაქმებული იყო სსიპ ბ----- და ა-----ის ე----- ც-----ში სხვადასხვა პოზიციებზე, ზეპირი და წერილობითი შრომის ხელშეკრულებებით, რომლებიც იდებოდა თანმიმდევრობით, გათვისუფლების დროისათვის მოსარჩელე იკავებდა ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტის პოზიციას. მოსარჩელის დასაბეგრი ხელფასი შეადგენდა 1200 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომის ხელშეკრულებების ასლები ს. ფ. 33-59.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 2018 წლის დეკემბრის ბოლოს მოსარჩელისათვის მოპასუხის მიერ გაკეთებული ზეპირი შეტყობინებით ცნობილი გახდა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო 31.12.2018 წელს მხარეებს შორის შეწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. 28.12.2018 წელს მოსარჩელემ წერილობით მოითხოვა მოსალოდნელი გათავისუფლების დადასტურება წარმომადგენლის მეშვეობით, მან ასევე მოითხოვა ინფორმაცია იმასთან დაკავშირებით, თუ რა კრიტერიუმით მოხდა შერჩევა იმ თანამშრომლებისა რომლებსაც ჩაერიცხათ 2018 წლის დეკემბრის თვის დანამატი, რომელსაც არ ერთვოდა რწმუნებულება. მოპასუხემ 24 დღის შემდეგ, 2019 წლის 21 იანვარს გაგზავნა პასუხი მოპასუხის ელ. ფოსტაზე. მისი შინაარსი 24 დღის შემდეგ მოიცავდა მხოლოდ იმაზე მითითებას, რომ მოსარჩელის წერილს არ ერთვოდა შესაბამისი წესით დამოწმებული მინდობილობა, რაც დამსაქმებელმა მიუთითა მისი განცხადების

განუხილველად დატოვების საფუძველად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

28.12.2018 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 60.

21.01.2019 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 61.

სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. მოსარჩელემ 24.01.2019 წელს ხელმოწერა გაუგზავნა მოპასუხეს წერილი და მოითხოვა წინა წერილში მითითებული ინფორმაციისა და დოკუმენტაციის გადმოცემა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

24.01.2019 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 62.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. 24.01.2019 წლის მოთხოვნაზე მოპასუხის 06.08.2019 წლის წერილით, რომელიც მოსარჩელეს ჩაბარდა 08.02.2019 წელს მოპასუხემ განმარტა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები.

დასაბუთებაში აღნიშნულია, რომ სსიპ ბ----- და ა-----ის ე----- ც----- ში შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა ვადიანი კონტრაქტით არასაშტატო ერთეულზე. ც-----ში დასაქმებულებთან ყოველი კონტრაქტი იდება, ყოველი მიმდინარე წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით წლის ბოლომდე რამეთუ შტატების და არასაშტატო ერთეულების ნუსხა განისაზღვრება კანონით, ყოველი მომდევნო წლის სახელმწიფო ბიუჯეტით. თანახმად ამ კანონის 25-ე მუხლისა „საჯარო დაწესებულებაში ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა და საქართველოს კანონმდებლობის საფუძველზე, დამხმარე ამოცანების შესასრულებლად შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რიცხოვნობა განისაზღვრება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რიცხოვნობის შეზღუდვიდან გამონაკლისი საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფ საჯარო დაწესებულებებში დაიშვება საქართველოს მთავრობასთან შეთანხმებით. იმავე კანონის იმავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, არამუდმივი ამოცანების შესასრულებლად შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა საჭიროებს ამ მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ შესაბამის ორგანოსთან შეთანხმებას.

დასაბუთებაში აღნიშნულია, რომ დღეის მდგომარეობით არ არის დამტკიცებული ცენტრის არასაშტატო მომსახურეთა ერთეულების ნუსხა და ხელშეკრულება გაფორმებული არ არის არცერთ შტატგარეშე

თანამშრომელთან (მათ შორის არც ბ----- ჯ----ესთან).

კითხვაზე აპირებს თუ არა მოპასუხე ორგანიზაცია „ბ----- ჯ----ესთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას“ დამოკიდებულია რიგ გარემოებებზე- „არამუდმივი ამოცანების შესასრულებლად შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რიცხოვნობის ნუსხის დამტკიცებაზე“, გარდა ამისა, როგორც სტატუსიდან ჩანს ბატონი ბ-----ი დასაქმებული იყო - არამუდმივი ამოცანების შესასრულებლად გათვალისწინებულ არასაშტატო ერთეულზე. ბიუჯეტის მიხედვით გათვალისწინებული საჯარო სამსახურებისათვის ერთიანი მომსახურების შესყიდვა (IT მომსახურების კუთხით), თავად ცენტრიც არ საჭიროებს სრულ საშტატო ერთეულს (შესაძლოა სრულადაც) ამ კუთხით, გარდა ამისა ხდება საჯარო დაწესებულებების მოდერნიზაცია მოწინავე ტექნოლოგიების მიხედვით და მოსალოდნელი შედეგების შესახებ დამსაქმებლის მხრიდან ობიექტურად ეცნობა დასაქმებულს. შესაბამისად დღეის მდგომარეობით არანაირი ბრძანება გათავისუფლების შესახებ არცერთ შტატგარეშე თანამშრომელთან (მათ შორის არც ბ----- ჯ----ესთან) არ არსებობს და ვერ მიაწვდის მოპასუხე მოსარჩელეს. ვინაიდან ხელშეკრულება არ არის გაფორმებული კონკრეტულ თანამშრომელთან (ანუ არ ითვლება დასაქმებულად) არც არანაირი ადმინისტრაციული წარმოებები (მათ შორის დისციპლინური) გახსნილი არ არის. რაც შეეხება განცხადებაში მითითებულ 2018 წლის დეკემბრის თვეში გაცემულ სახელფასო დანამატებს, გაცნობებთ რომ „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის მე-7 პუნქტის, 25-ე მუხლის მე-5 პუნქტის, სსიპ ბ----- და ა-----ის ე-----ი ც-----ის დებულების მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტისა და სსიპ ბავშთა და ა-----ის ე-----ი ც-----ის შრომის შინაგანაწესის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით სამსახურებრივ მოვალეობათა სანიმუშოდ, განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის მქონე დავალების კეთილსინდისიერად შესრულებისათვის თანამშრომლის მიმართ „ცენტრის“ უფროსის მიერ წახალისების გამოყენება წარმოადგენს „ცენტრის“ უფროსის დისკრეციულ უფლებამოსილებას. წერილში ასევე მითითებულია, რომ გარდა ამისა, სსიპ ბ----- და ა-----ის ე-----ი ც-----ის დებულების მე-9 მუხლის პირველი პუნქტი ჯილდოს (პრემიის სახით) გაცემას ითვალისწინებს სამსახურებრივ მოვალეობათა სანიმუშოდ, განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის მქონე დავალების კეთილსინდისიერად შესრულებისათვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

06.02.2019 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 63-66.

სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. მოპასუხეს წერილობითი ფორმით მოსარჩელესთან შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის ნება არ გამოუვლენია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.7. 2019 წლის 26 აგვისტოს განხორციელდა სსიპ ბ----- და ა-----ის ე-----
----ი ც-----ის რეორგანიზაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

2019 წლის 26 აგვისტოს დადგენილება ს.ფ. 117-121.
სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.8. 19.09.2019 წლის განჩინებით, სსიპ ბ----- და ა-----ის ე-----ი ც-----
ის უფლებამონაცვლედ ცნობილ იქნა სსიპ ა-----ის ს-----ო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

19.09.2019 წლის განჩინება ს.ფ. 123.
სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.9. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 31.12.2018 წლიდან
შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ბ“ პუნქტით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

**3.2.1. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის
31.12.2018 წ. მხარეები უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ
ერთმანეთთან.**

მოცემულ შემთხვევაში დავის სწორად გადაწყვეტისათვის პირველ რიგში
უნდა მოხდეს შეფასება მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა
წარმოადგენდა ვადიან, თუ უვადო შრომით ურთიერთობას.

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.

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.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ წინამდებარე საქმე, ეხება რა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერების საკითხს, სწორედ მოპასუხის მხარეს გადახრის მტკიცების ტვირთის დიდ ნაწილს. შრომით ურთიერთობაში სწორედ რომ მოპასუხეა ე.წ. „ძლიერი მხარე“ და მას რა თქმა უნდა მეტი ბერკეტი და საშუალება აქვს სინქრონულად და თანმიმდევრულად ასახოს დასაქმებულთან არსებული სამართალურთიერთობა შესაბამისი დოკუმენტაციის შექმნითა და აღრიცხვით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა იზრუნოს იმაზე, რომ თითოეულ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა, ყოველი შრომის ანაზღაურების გაცემა, შრომითი ურთიერთობის დაწყება, შეჩერება თუ დასრულება ასახოს ისე, რომ დავის შემთხვევაში ნათელი და არაორაზროვანი მტკიცებულება წარმოადგინოს სამართალწარმოებაში, რომლებიც გასაგებად წარმოაჩენენ იმ სინქრონსა და სურათს, რომლითაც სათანადოდ დადგინდება განვითარებული მოვლენები.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2014 წლიდან იდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, რომლის ვადის ამოწურვის შემდეგ კვლავ მიმდევრობით იდებოდა ახალი ვადიანი შრომის ხელშეკრულება. შესაბამისად მოპასუხის მიერ შრომითი ურთიერთობის ნების გამოვლენის დროისათვის მათი ხანგრძლივობა აღემატებოდა 30 თვეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 6.1¹ მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.

ამავე მუხლის 1³ პუნქტის თანახმად, კი თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთა შეთანხმების მიუხედავად შრომითი ურთიერთობის ვადიანობის ნაწილში კანონით იგი მიიჩნება უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად, შესაბამისად სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ სახეზეა მხარეთა შორის დადებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

3.2.2. მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება (ინფორმირება) მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივი შეწყვეტა მართლსაწინააღმდეგოა.

სასამართლო განმარტავს, რომ იგი მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერებას შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ აფასებს მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების ფარგლებში, რომელიც როგორც წესი ბრძანებაში აისახება, აგრეთვე მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილ და გათავისუფლების საფუძვლების წერილობით დასაბუთებაში ასახული საფუძვლებიდან გამომდინარე.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა რომ მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტის შესახებ წერილობითი ბრძანება მოპასუხის მიერ გამოცემული არ ყოფილა.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე მხარის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო, თუმცა იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეთა შორის უკვე არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა, დაუდგენელია რა გახდა საფუძველი 31.12.2018 წელს მხარეთა შორის დადებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან აღნიშნული ნების გამოვლენა მართლსაწინააღმდეგოა, ვინაიდან მხარეები უვადოდ დადებულ შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ.

3.2.3. სასარჩელო მოთხოვნა არ არის ხანდაზმული.

სასამართლო მოპასუხის მიერ მთავარ სხდომაზე მითითებულ ზემოაღნიშნულ გარემოებებზე ვერ იმსჯელებს, ვინაიდან მას შესაგებლით სარჩელში

მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების ხანდაზმულობის კუთხით შედაკება არ განუხორციელებია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 201-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, პასუხში (შესაგებელში) სრულყოფილად და თანამიმდევრობით უნდა იყოს ასახული მოპასუხის მოსაზრებები სარჩელში მითითებულ თითოეულ ფაქტობრივ გარემოებასა და მტკიცებულებასთან დაკავშირებით. თუ მოპასუხე არ ეთანხმება სარჩელში მოყვანილ რომელიმე გარემოებას, იგი ვალდებულია მიუთითოს ამის მიზეზი და დაასაბუთოს შესაბამისი არგუმენტაციით; წინააღმდეგ შემთხვევაში მას ერთმევა უფლება, შეასრულოს ასეთი მოქმედება საქმის არსებითად განხილვის დროს. ამავე კოდექსის 219-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მხარეები შეზღუდული არიან, ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოება სარჩელის ხანდაზმულობის შესახებ წარმოადგენს ახალ ფაქტობრივ გარემოებას, რის თაობაზეც მოპასუხე მხარეს შესაგებელში არ მიუთითებია, რის გამოც სასამართლო მის კვლევაში არ შევა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ბ----- ჯ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. სამართლის წყაროები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის, პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო

კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.), თანახმად შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, 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 რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა

ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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.

ზემოაღნიშნული ვრცელი განმარტების მიუხედავად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ ყოველი უფლება, უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და დროულად. უშუალოდ შრომითი უფლების დაცვის თაობაზეც დაუშვებელია საწინააღმდეგო მოცემულობის დადგენა. შრომითი უფლების რეალიზაციაც ისევე (და შესაძლოა უფრო მეტადაც) უნდა იყოს შეზღუდული და შემოფარგლული დროის გონივრული მონაკვეთით, როგორც სხვა სამოქალაქო უფლებები. შესაბამისად, სასამართლო მიმართავს ხანდაზმულობის სამართლებრივ ინსტიტუტს (მით უმეტეს, მოპასუხე სწორედ რომ აპელირებს სარჩელის ხანდაზმულობას, რაც სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას რათა შეაფასოს დავის აღნიშნული ასპექტი) და განმარტავს შემდეგს:

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია.

აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების

განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება კერძო იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ე 2014 წლიდან დასაქმებული იყო სსიპ ბ----- და ა-----ის ე----- ც-----ში სხვადასხვა პოზიციებზე მათ შორის ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტის თანამდებობაზე.

მხარეებს შორის 2014 წლიდან იდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, რომლის ვადის ამოწურვის შემდეგ კვლავ მიმდევრობით იდებოდა ახალი ვადიანი შრომის ხელშეკრულება 30 თვეზე მეტი ხნის გამავლობაში, ვიდრე მოპასუხე ცალმხრივად 31.12.2018 წელს არ შეწყვეტდა მასთან შრომით ურთიერთობას ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით.

სასამართლო განმარტავს, რომ, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. თანაც, ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძველის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე Nას-194-185-2016) შრომით დავაში 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 თობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცებისტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების 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.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიუთითებდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვას, თუმცა სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტით დადგენილ იქნა, რომ მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა და მოპასუხე არ იყო უფლებამოსილი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძვლით შეეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება. (იხ. ვრცლად გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტი).

მოპასუხე მხარემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა ფაქტობრივი გარემოებები, რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს, რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოხატული ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 31.12.2018 წლიდან, მართლსაწინააღმდეგოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

სასამართლო განმარტავს თუ ლეგიტიმური საფუძველი ეცლება დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. აღნიშნული კი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის რეგულაციათა შეფარდების შედეგად - „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“, სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობაა. მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ხომ არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ დავის გადაწყვეტისას სასამართლო ვალდებულია შეამოწმოს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ შრომის სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ის კონკრეტული საფუძველი რაც დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიმართ გამოავლინა და მას კანონიერად მიაჩნია და არ არის ვალდებული შეამოწმოს დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ხომ არ შეესაბამება შრომის კოდექსის 37.1 მუხლში ჩამოთვლილ შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის რომელიმე საფუძველს. აღნიშნულის გარდა დასაქმებულმა ვერ გაართვა თავის შებრუნებული მტკიცების ტვირთს და ვერ დაასაბუთა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება.

ზოგადად, სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობის პირობებში, სასამართლო ხელმძღვანელობს რა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით, სამსახურში აღადგენს უკანონოდ დათხოვნილ დასაქმებულს (იგივე ან ტოლფას თანამდებობაზე), ან მიაკუთვნებს მას შესაბამისი კომპენსაციას.

ვინაიდან დადგენილია, რომ 26.08.2019 წელს განხორციელდა მოპასუხე საჯარო სამართლის იურიდიული პირის რეორგანიზაცია, ხელშეკრულების შეწყვეტიდან რეორგანიზაციამდე პერიოდი კი მოიცავს თითქმის 8 თვეს, აღნიშნულ პერიოდზე უნდა მოხდეს მოსარჩელისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება რაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას. რაც შეეხება გათავისუფლებამდე დაკავებულ, ან ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენას, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ტოლფასი თანამდებობის მითითების ვალდებულება მოსარჩელეს ეკისრება, რაც საქმის განხილვის არცერთ ეტაპზე მის მიერ მითითებული არ ყოფილა, მას არც შუამდგომლობა დაუყენებია საქმის მომზადების სტადიაზე მტკიცებულებების სასამართლოს მეშვეობით გამოთხოვის შესახებ. შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლებამდე დაკავებულ, ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. შესაბამისად სასამართლო გადადის კომპენსაციის დაკისრების საკითხზე და მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობისათვის უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ 6 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის გადახდა, რაც ერთობლიობაში განაცდურთან ერთად შეადგენს დასაბეგრ 16800 ლარს.

აღნიშნული მსჯელობის სამართლებრივ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის რეგულაციები, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408 – 411-ე მუხლები ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სახეზეა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

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. 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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით 2000 ლარამდე ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის ნაწილის - 500 ლარის ოდენობით გადახდა.

ამასთან, მოპასუხე სსიპ ა-----ის ს-----ის ასევე უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 504 ლარის გადახდა, რა ნაწილშიც მოსარჩელე კანონით გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და სასარჩლო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ბ----- და ა-----ის ე-----ი ც-----ის მიერ გამოვლენილი ნება 31.12.2018 წელიდან მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოსარჩელის პირვანდელ ან ტოლფას სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე სსიპ ა-----ის ს-----ოს დაეკისროს მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 16800 ლარის გადახდა.
3. მოპასუხე სსიპ ა-----ის ს-----ოს მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის ნაწილის 500 ლარის გადახდა.
4. მოპასუხე სსიპ ა-----ის ს-----ოს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 504 ლარის გადახდა.
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის 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 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

გიორგი

გოგიაშვილი