



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

26.12.2019 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე - თეა ბერაია
სხდომის მდივანი - ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - თამარ კ-----
წარმომადგენლები: როინ მ-----ი, ნანა კ-----

მოპასუხე - შპს „ა-----“
წარმომადგენლები - ტარიელ კ-----ე, გიორგი გ-----ი, ლანა ქ-----ა

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, გამოუყენებელი შვებულებისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის შპს „ა-----ს“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 26 თებერვლის N15 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. მოსარჩელე თ----- კ----- აღდგენილ იქნეს შპს „ა-----ს“ საფინანსო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე შპს „ა-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სამუშაოდან გათავისუფლების მომენტიდან 2019 წლის 26 თებერვლიდან ყოველთვიურად 3100 ლარის ოდენობით სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.4. მოპასუხე შპს „ა-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს უკანონოდ დაკავებული ერთი თვის ხელფასის დაყოვნების ყოველი დღისთვის 0.07%-ის ანაზღაურება;

1.5. მოპასუხე შპს „ა-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი საშვებულებო ანაზღაურება 3262 ლარის ოდენობით (იხ. მოთხოვნის დაზუსტება, ტომი III, ს.ფ 285; 2019 წლის 24 ოქტომბრის სასამართლო სხდომის ოქმი ტომი III, ს.ფ-ები: 247-273).

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2018 წლის 01 ნოემბრიდან 2019 წლის 18 ივნისამდე დაინიშნა შპს „ა-----ს“ საფინანსო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. მოპასუხის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 3 იანვრის ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელეს, როგორც ცენტრის ფინანსურ დირექტორს დაევალა საბუღალტრო აღრიცხვა და საქმიანობა. საფინანსო ოპერაციების შესასრულებლად, ბრძანების თანახმად, უნდა გამოეყენებინა ინტერნეტ ბანკინგი.

მოპასუხემ 2019 წლის 26 თებერვლის N15 ბრძანების საფუძველზე უკანონოდ შეუწყვიტა მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება და გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან. უკანონო ბრძანება დაეფუძნა გაცემული დავალებების შეუსრულებლობას, რითიც მოსარჩელის საწარმოს საქმიანობას მნიშვნელოვანი ზიანი მიაღდა. გარდა ამისა, მოსარჩელეს უკანონოდ არ მიუღთია კუთვნილი ერთი თვის ხელფასი, ასევე მოსარჩელეს არ მიუღია საშვებულებო დღეების ანაზღაურება.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია, კერძოდ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2019 წლის 26 თებერვლიდან, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით,

თანამშრომელთა კორპორატიული ეთიკის კოდექსით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევისათვის ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მის მიმართ უკვე გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის არსებობის პირობებში, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

კონკრეტულ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების გამოცემისა და მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების ძირითადი საფუძველი გახდა: სამსახურებრივი დაქვემდებარების უხეში დარღვევები; დირექტორის დავალებების, მითითებების სისტემატური შეუსრულებლობა; ფინანსების, თვითნებურად, არასწორად განკარგვის ფაქტები; საწარმოს წესდებით, შინაგანაწესით, თანამშრომელთა კორპორატიული ეთიკის კოდექსით, შრომითი ხელშეკრულების დაკისრებული ფუნქციებისა და თუ ვალდებულებების არაჯეროვნად, უხარისხოდ შესრულების არაერთი ფაქტი; არაკოლეგიალური დამოკიდებულება და მუდმივი კონფლიქტები როგორც დირექტორთან, ასევე თანამშრომლებთან.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ საწარმომ არაერთი ზეპირი თუ წერილობითი რჩევის მიცემით, ასევე დისციპლინური ღონისძიების წერილობითი გაფრთხილების გამოყენებით მიიღო ყველა ზომა, რაც დასაქმებულ მუშაკს უფრო გულისხმიერად მოქცევას აიძულებდა, თუმცა აღნიშნულმა შედეგი ვერ გამოიღო, რის გამოც მოპასუხემ მიიღო მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილება.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მუშაობდა შპს „ა-----
ს“ საფინანსო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 3100 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა შორის დადებული 2018 წლის 01 ნოემბრის და 2019 წლის 18 ივნისის შრომითი ხელშეკრულებები (ტომი II, ს.ფ-ები: 64-65);
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.2. მოპასუხის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 05 თებერვლის N6

ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობა - წერილობითი გაფრთხილება, მის მიერ მნიშვნელოვანი დისციპლინური გადაცდომებისათვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2019 წლის 05 თებერვლის N6 ბრძანება (ტომი II, ს.ფ. 100-101)
- მოპასუხის 2018 წლის 23 აგვისტოს ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.3. მოპასუხის გენერალური დირექტორის, 2019 წლის 26 თებერვლის N15 ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე თ----- კ-----სთან 2019 წლის 26 თებერვლიდან შეწყდა მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოპასუხის 2019 წლის 26 თებერვლის N15 ბრძანება (ტომი II, ს.ფ. 102-104);
- მხარეთა განმარტებები;
-

3.1.4. შპს „ა-----სა და ბ-----
----- რეორგანიზაციის შედეგად, შეიქმნა შპს „ა-----
-----“ რომლის დირექტორს წარმოადგენდა სპარტაკ ბ-----,
ხოლო გენერალურ დირექტორს ალექსანდრე ვ----ე. აღნიშნული შპს-ს 100%-
იანი წილის მფლობელია სახელმწიფო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო პირთა რეესტრიდან (ს.ფ-ები: 25-26)
- მხარეთა განმარტებები;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამო საბოლოო ანგარიშსწორებისას, მოსარჩელეს არ მიუღია კუთვნილი ერთი თვის ხელფასი 2108 ლარი (ხელზე

ასაღები) და (2017-2019 წლების)გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება - 3262 ლარი.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომ, არ მიუღია კუთვნილი ერთი თვის ხელფასი 2108 ლარის ოდენობით, ასევე (2017-2019 წლების) გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 3262 ლარის ოდენობით. (ამასთან, მოსარჩელის მითითებით მას გამოუყენებელი შვებულებიდან ეკუთვნის: 2017 წლის 13 დღის- 1327 ლარი, 2018 წლის 13 დღის - 1677 ლარი და 2019 წლის 2 დღის - 258 ლარი)

მოპასუხე მხარემ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მიმართ არ გააჩნია სახელფასო და საშვებულებო დავალიანება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ, იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს

გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის ანაზღაურებულ იქნა საშვებულებო თანხა და ერთი თვის სახელფასო ანაზღაურება, ამასთან, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით. შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს არ მიუღია კუთვნილი ერთი თვის ხელფასისა და (2017- 2019 წლების) გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების 3262 ლარისა და პირგასამტეხლოს მოსარჩელის ერთი თვის ხელფასის 2108 ლარის 0.07%-ის გადახდა 2019 წლის 5 მარტიდან ყოველდღიურად, გადასახდელი ხელფასის 2108 ლარის მოსარჩელისთვის ანაზღაურებამდე. სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2,31-ე, 32-ე, 34-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტი - 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;

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

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას.

უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებებია.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევის გამო.

უდავოდ დგინდება, რომ მოპასუხის გენერალური დირექტორის 2019 წლის 05 თებერვლის N6 ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობა წერილობითი გაფრთხილება, მის მიერ მნიშვნელოვანი დისციპლინური გადაცდომებისათვის (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ზემოაღნიშნული დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებიდან 1 წლის ვადაში, მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან. ამასთან, მოსარჩელეს არ აქვს გასაჩივრებული მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის მართებულობა. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, ჰქონდა თუ არა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ვალდებულებების დარღვევას, მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების შემდეგ, რაც თავის მხრივ ბრძანების კანონიერების დადგენის საშუალებაა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულების გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა და მხარეები თანხმდებიან, რომ წლიურ აღრიცხვასა და ანგარიშგებაზე პასუხისმგებელ პირს კომპანიაში წარმოადგენდა მოსარჩელე.

შპს „ა-----ს“ წესდების მე-9 და მე-10 მუხლების თანახმად, წლიური შედეგები აისახება კომპანიის ბალანსში და საბუღალტრო ანგარიშებში, რომელსაც გენერალური დირექტორი წარუდგენს პარტნიორთა კრებას საფინანსო წლის შედეგების მიხედვით. გენერალური დირექტორი ადგენს წლიურ და სამეურნეო მდგომარეობის შესახებ ანგარიშს, ასევე წმინდა მოგების განაწილების წინადადებას და წარუდგენს პარტნიორთა კრებას განსახილველად. საბუღალტრო და სტატისტიკურ აღრიცხვას კომპანია ახორციელებს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოცულობითა და პერიოდულობით. გენერალური დირექტორი კომპანიის ბიზნეს-გეგმის შესრულების მიმდინარეობის შესახებ ინფორმაციას 6 თვეში ერთხელ წარუდგენს პარტნიორს, ხოლო წლიურ ინფორმაციას - ბალანსთან ერთად.

სამეურნეო წელი გრძელდება 1 იანვრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით (იხ. წესდება, ტომი I, ს.ფ-ები: 58-64).

მოცემულ შემთხვევაში, ცალსახად დგინდება, რომ წლიურ ანგარიშებზე და აღრიცხვა-ანგარიშებზე პასუხისმგებელ პირს, პარტნიორთა კრების მიმართ, წარმოადგენდა გენერალური დირექტორი.

შპს „ა-----ს“ შინაგანაწესის მე-16 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამსახურში ყოფნის დროს დაუშვებელია: ფუნქცია მოვალეობების არასათანადოდ შესრულება ან უგულებელყოფა; უფლებების გადაჭარბება და თანამდებობრივი სუბორდინაციის დარღვევა; სამსახურებრივი თანამდებობის პირდაპირ ან ირიბად თავისთვის ან სხვისთვის სარგებლის მიზნით გამოყენება; ერთი დასაქმებულის მიერ სხვა დასაქმებულის შეურაცხყოფა; პაციენტისთვის არაკორექტული მიმართვა და თავაზიანობის წესის დარღვევა; სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ ტექნიკის ჩართულ მდგომარეობაში დატოვება; ფაქტების განზრახ დამახინჯება; „ჯ-----“ ქონების გაუფრთხილებლობა ან მისი პირადი საჭიროებისთვის გამოყენება; „ჯ-----“ ტერიტორიაზე ალკოჰოლური ან ნარკოტიკული თრობის ქვეშ ყოფნა; შენობაში თამბაქოს მოწევა საამისოდ გამოყოფილი ადგილის გარდა; დასაქმებულთა შორის აკრძალულია იმ ტიპის ურთიერთობები, რომელიც შორდება სამსახურებრივი ურთიერთობებისა და ეთიკის ფარგლებს და შეიძლება ზიანი მოუტანოს ჯ----- ნორმალურ ფუნქციონირებასა და იმიჯს (იხ. შინაგანაწესი, ტომი I, ს.ფ-ები: 65-94).

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე სისტემატიურად არღვევდა ზემოაღნიშნული შინაგანაწესის მუხლით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს, კერძოდ, მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების ძირითადი საფუძველი გახდა: სამსახურებრივი დაქვემდებარების უხეში დარღვევები; გენერალური დირექტორის დავალებების, მითითებების სისტემატიური შეუსრულებლობა; ფინანსების, თვითნებურად, არასწორად განკარგვის ფაქტები; საწარმოს წესდებით, შინაგანაწესით, თანამშრომელთა კორპორატიული ეთიკის კოდექსით, შრომითი ხელშეკრულების დაკისრებული ფუნქციებისა და თუ ვალდებულებების არაჯეროვნად, უხარისხოდ შესრულების არაერთი ფაქტი; არაკოლეგიალური დამოკიდებულება და მუდმივი კონფლიქტები როგორც გენერალურ დირექტორთან, ასევე თანამშრომლებთან.

2019 წლის 06 თებერვლისა და 08 თებერვლის მოსარჩელის განცხადებებით, დგინდება, რომ მან ორჯერ მიმართა კომპანიის გენერალურ დირექტორს, შვებულებაში გაშვების თხოვნით. გენერალური დირექტორის მხრიდან მოსარჩელემ ორივეჯერ მიიღო უარი, ვინაიდან არსებულ სიტუაციაში

მოსალოდნელი იყო ანგარიშების აუდიტორული შემოწმება და გენერალურ დირექტორს მისი თქმით არ სურდა გაეშვა მოსარჩელე როგორც ანგარიშების აღრიცხვაზე პასუხისმგებელი პირი შვებულებაში. ამ პირობებში, თავად მოსარჩელე ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ ის არა გენერალური დირექტორის, არამედ კომპანიის მეორე დირექტორის თანხმობით გარკვეული პერიოდი მაინც გავიდა შვებულებაში, რასაც ადასტურებს 2019 წლის 08 იანვრის ბრძანება (იხ. ბრძანება ტომი II, ს.ფ. 318). ამასთან, 2019 წლის 08 თებერვლის წერილით, კომპანიის გენერალურმა დირექტორმა მიმართა მოსარჩელეს და მოსთხოვა შედგომოდა დაკისრებული მოვალეობის შესრულებას, არ გაეკეთებინა იგნორირება მის ზეპირ და წერილობით მოთხოვნაზე და მიეწოდებინა საჭირო, მოთხოვნილი დოკუმენტაცია (იხ. გენერალური დირექტორის წერილი, ს.ფ-ები: 99-100).

ზემოაღნიშნულთან დაკავშირებით და აღნიშნულის დასტურად, მნიშვნელოვანია, სახელმწიფო ქონების ეროვნული სააგენტოს ანალიტიკური დეპარტამენტის 2019 წლის 14 თებერვლის წერილი, რომელიც გაეგზავნა მოპასუხეს. აღნიშნულ წერილში მითითებულია, რომ სახელმწიფოს 50%-ზე მეტი წილობრივი მონაწილეობით მოქმედი საწარმოების ფინანსური ანგარიშგებების, ბიზნეს-გეგმების პროექტებისა და წლიური ანგარიშგების შემუშავების, წარმოდგენის, განხილვისა და გამოქვეყნების შესახებ“ სსიპ სახელმწიფო ქონების ეროვნული სააგენტოს 2017 წლის 02 თებერვლის N1/1-284 ბრძანების თანახმად, მოპასუხეს ევლავებოდა 2019 წლის 31 იანვრამდე წარმოადგინა სააგენტოში საწარმოს 2019 წლის ბიზნეს-გეგმის პროექტი, 2018 წლის წინასწარი ანგარიშგებითა და შესაბამისი კომენტარებით, რაც მათ მიერ არ განხორციელებულა.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის არგუმენტებს, იმასთან დაკავშირებით, რომ მან გენერალურ დირექტორს წარუდგინა შესაბამისი ანგარიშები, რითაც შეასრულა მისი ვალდებულება, ვინაიდან გენერალური დირექტორი პასუხისმგებელი იყო კომპანიის საქმიანობაზე და მას სრული უფლება გააჩნდა მოეთხოვა მოსარჩელისთვის ანგარიშებში კორექტირების შეტანა და მისი სრულყოფა.

გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოსარჩელის ელექტრონული მეილის საშუალებით არსებული მიმოწერები, ცალსახად მეტყველებს იმ გარემოებაზე, რომ იგი არ ემორჩილებოდა მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის მითითებებს. აღნიშნულის დასტურია 2019 წლის 2 თებერვლის ელექტრონული მეილის საშუალებით არსებული მიმოწერა მოსარჩელის მიერ გენერალური დირექტორის მიმართ. აღნიშნულ მეილში მითითებულია: „ა.წ.01.02-ის #24 თქვენ წერილში მოყვანილ ბრალდებებს ჩემს მიმართ ძალა არ გააჩნია, ვინაიდან 29.01.10 განცხადებით დავაფიქსირე ჩემი პოზიცია, გაცნობეთ და ვაცნობე ზემდგომ ინსტანციებს. ასევე მოგყავთ ცრუ ფაქტები, რის

გამტკიცება არ მჭირდება, რადგან ჩემთან დაკავშირებული ყველა მოვლენა კონტროლზეა აყვანილი“. ასევე გასათვალისწინებელია, თავად მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი 2019 წლის 30 იანვრის წერილი (ი.ხ. ტომი 2, ფურცელი-97-ე), რომლის ადრესატია მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორი. აღნიშნულ წერილში მითითებულია: „ მოგახსენებთ, რომ ამა წლის 28 აინვრიდან ჩემთვის უცნობი მიზეზებით აღარ მაქვს წვდომა დაწესებულების საბანკო ანგარიშებზე, ამით შემეზღუდა უფლება- მოვალეობების... მე, შპს„ა-----
-----ს“ საფინანსო სამსახურის უფროსი თ----- კ-----, ვიხსნი პასუხისმგებლობას საფინანსო ოპერაციების შესრულებაზე.”

სასამართლო მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის დამოკიდებულება მოპასუხე ორგანიზაციის გენერალური დირექტორის მიმართ, სუბორდინაციის დაცვის კუთხით, არ შეცვლილა მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შემდგომაც. აღნიშნულის დასტურია ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელემ არ შეასრულა გენერალური დირექტორის მითითებები, რასაც შედეგად მოჰყვა, სსიპ სახელმწიფო ქონების ეროვნული სააგენტოს წერილი მოთხოვნილი ანგარიშების წარდგენის თაობაზე. ამ საკითხთან დაკავშირებით, ასევე მნიშვნელოვანია შპს „ა-----
-----ში“ სამედიცინო მომსახურების შეუფერხებელი მიწოდების მდგომარეობისა და საფრთხეების შესწავლის/ შეფასების შესახებ №/02-19-01 ანგარიში, რომელიც დათარიღებულია 2019 წლის 12 მარტით. აღნიშნულ ანგარიშში მითითებულია, რომ აუდიტმა კომპანიას მისცა გარკვეული რეკომენდაციები.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ, მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში დაადასტურა მოსარჩელის მიერ, შრომითი ხელშეკრულების, შინაგანაწესისა და დებულების დარღვევის ფაქტები, რაც გამოიხატა, მოსარჩელის მიერ ვალდებულებების არაჯეროვან შესრულებასა და გენერალური დირექტორისათვის დაუმორჩილებლობაში. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ, იმ პირობებში, როცა მოსარჩელის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, მოპასუხე უფლებამოსილი იყო მიეღო გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ კანონიერი და დასაბუთებულია და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

6.2. 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.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია, რის გამოც, უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა პირვანდელ სამსახურში აღდგენის თაობაზე.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია, უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა მისთვის განაცდურის ანაზღაურების თაობაზეც.

6.4. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მას არ მიუღია კუთვნილი ერთი თვის ხელფასი და ითხოვს მოპასუხეზე მიუღებელ ერთი თვის ხელფასზე, პირგასამტეხლოს დაკისრებას.

სასამართლომ დაადგინა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, მოსარჩელეს არ მიუღია კუთვნილი ერთი თვის ხელფასის ანაზღაურება (იხ. 3.2.1. სადავო ფაქტ. გარემოება).

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მოპასუხეს მოსარჩელისთვის არ აუნაზღაურებია 1 თვის ხელფასი 2108 ლარის ოდენობით, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს პირგასამტეხლოს 2108 ლარის 0.07%-ის ოდენობით გადახდა 2019 წლის 5 მარტიდან (მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებიდან მე-7 დღე) ყოველდღიურად, გადასახდელი ხელფასის 2108 ლარის მოსარჩელისთვის ანაზღაურებამდე.

6.5. მოსარჩელე ითხოვს კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების

ანაზღაურებას 3262 ლარის ოდენობით (იხ. მოთხოვნის დაზუსტება, ტომი III, ს.ფ 285; 2019 წლის 24 ოქტომბრის სასამართლო სხდომის ოქმი ტომი III, ს.ფ-ები: 247-273).

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელეს საბოლოო ანგარიშსწორებისას არ მიუღია კუთვნილი გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება (იხ. 3.2.1. სადავო ფაქტ. გარემოება).

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-თ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისათვის კუთვნილი საშვებულებო ანაზღაურების 3262 ლარის ოდენობით დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, რადგან, ამ შემთხვევაში, განიხილება არაქონებრივ დავასთან ერთად მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა და ეს უკანასკნელი უფრო მაღალი ღირებულებისაა, დავის საგნის ფასი უნდა განისაზღვროს ქონებრივ -სამართლებრივი დავიდან გამომდინარე, კერძოდ განაცდურის, პირგასამტეხლოს და შვებულების თანხის ოდენობის მიხედვით, რაც, ამ შემთხვევაში შეადგენს -42055.65 ლარს. (განაცდურის ნაწილში $3100 \times 12 = 37200$ ლარს, შვებულების ნაწილში - 3262 ლარს და პირგასამტეხლოს ნაწილში - 1593,65 ლარს). შესაბამისად, ამ სარჩელზე გადასახდელი ბაჟია 1261.67 ლარი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის

გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

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

სარჩელი დაკმაყოფილდა მხოლოდ პირგასამტეხლოსა და საშვებულებო ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში, შესაბამისად, მოპასუხეს ამ ნაწილის პროპორციულად, კერძოდ, 4855,65 ლარის პროპორციულად უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის გადახდა. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდისგან ქონებრივ-სამართლებრივ დავასთან მიმართებით, ხოლოს არაქონებრივ დავაზე გადახდილი აქვს სახ. ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, რაც უნდა დარჩეს უცვლელად, რადგან ამ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. აქედან გამომდინარე მოპასუხეს უნდა უნდა დაეკისროს სახ. ბაჟის 45.67 (145.67-100=45.67) ლარის გადახდა.

მოსარჩელემ 2019 წლის 24 ოქტომბრის განცხადებით, მოითხოვა მოსარჩელის მიერ გაწეული საპროცესო ხარჯების მოპასუხისათვის დაკისრება (იხ. ტომი III, ს.ფ-ები: 276-277).

ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ საშვებულებო თანხის 3262 ლარისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნების პროპორციულად, უნდა დაეკისროს ადვოკატის მომსახურების საფასურის 190 ლარის ანაზღაურება.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს თამარ კ-----ის სარჩელი შპს „ა-----ს“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის, განაცდურის, გამოუყენებელი შვებულებისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურების თაობაზე;
2. დაეკისროს შპს „ა-----ს“ მოსარჩელე თ----- კ-----ის სასარგებლოდ, გამოუყენებელი შვებულების 3262 ლარის ანაზღაურება;
3. დაეკისროს შპს „ა-----ს“ მოსარჩელე თ----- კ-----ის სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს - 2108 ლარის 0.07%-ის გადახდა, 2019 წლის 5 მარტიდან ყოველდღიურად, გადასახდელი ხელფასის 2108 ლარის მოსარჩელისთვის ანაზღაურებამდე;
4. დაეკისროს, შპს „ა-----ს“ მოსარჩელე თ----- კ-----ის სასარგებლოდ, მოსარჩელის ადვოკატის მომსახურების საფასურის 190 ლარის ანაზღაურება;
5. შპს „ა-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 45,67 ლარის გადახდა;
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
7. 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
თეა ბერაია