



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

16.01.2020 წელი

ქ. თბილისი

**თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**

**მოსამართლე - თეა ბერაია
სხდომის მდივანი - ნინო კეკელიანი**

მოსარჩელე

(შეგებებული სარჩელით მოპასუხე) - ც----- ს-----ი

წარმომადგენლები : ნ----- ბ-----ა, ნ----- ბ-----ი
რ---ზ მ-----ე

მოპასუხე

(შეგებებული სარჩელით მოსარჩელე) - ა(ა)იპ „ნ-----
-----ი“

წარმომადგენლები: თ---რ ხ-----ი, თ---რ ც-----ე
ს-----ე ჭ-----ე, დ---თ კ-----ე

დავის საგანი - შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა,
სამსახურში აღგენა, განაცდურის ანაზღაურება,
პირგასამტეხლოსა
და შვებულების თანხის ანაზღაურება

დავის საგანი

შეგებებული სარჩელით - თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა (თავდაპირველი სარჩელით)

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ა(ა)იპ „ნ-----ლის“
დირექტორის 2019 წლის 19 აპრილის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. მოსარჩელე აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ „ნ-----ალის“

ანესთეზია-რეანიმაციის და გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლისა და სამედიცინო დირექტორის თანამდებობაზე;

- 1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2019 წლის მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე განაცდურის, ყოველთვიურად 3743.24 ლარის ოდენობით გადახდა.
- 1.4. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, ორი თვის, 2019 წლის მარტისა და აპრილის დაყოვნებული საშუალო ხელფასის 7486.48 ლარისა და პირგასამტეხლოს ყოველდღიურად 0.07%-ის ოდენობით გადახდა 2019 წლის 7 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
- 1.5. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ორი წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურება 2018 წლისთვის 3598.40 ლარისა და 2019 წლისთვის 592.11 ლარის ოდენობით.

2. სასარჩელო მოთხოვნა (შეგებებული სარჩელით)

- 2.1. მოპასუხე ც----- ს-----ის მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 3813.91 ლარის გარდა.

მოსარჩელის პოზიცია (თავდაპირველი სარჩელით):

მოსარჩელე ც----- ს-----ი მოპასუხესთან იმყოფებოდა უვადო შრომით ურთიერთობაში 2013 წლის მარტიდან. მოსარჩელეს ჰოსპიტალში ეკავა სამედიცინო დირექტორის პოზიცია. გარდა სამედიცინო დირექტორის პოზიციისა, მოსარჩელე ჰოსპიტალში ასრულებდა ანესთეზია-რეანიმაციის და გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობას.

2019 წლის 19 აპრილიდან, მოპასუხემ მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციებიდან. ამასთან, მოპასუხეს მოსარჩელისთვის არ აუნაზღაურებია 2019 წლის მარტისა და აპრილის თვეების ხელფასი.

მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება უკანონო და დაუსაბუთებელია.

მოპასუხის პოზიცია (თავდაპირველ სარჩელზე);:

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა და ასევე მისი კვალიფიკაციის შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ხელმძღვანელი

თანამდებობის პირის - სამედიცინო დირექტორის მხრიდან გამოვლენილ იქნა ხელშეკრულების უხეში დარღვევა, კერძოდ მან ვერ უზრუნველყო სანიტარული პირობების დაცვა საოპერაციო სივრცეში და უშუალოდ ჰოსპიტლის ტერიტორიაზე თამბაქოს მოხმარების შეზღუდვა. სამედიცინო დირექტორმა ვერ უზრუნველყო პაციენტის ინფორმირებული თანხმობის მიმართ მოთხოვნების დადგენა და განხორციელება, აგრეთვე ლეტალობის კომისიის საქმიანობა და ონკოლოგიური ავადობების კომისიის ფუნქციონირება. აღნიშნული ვალდებულებები შედიოდა უშუალოდ მისი, როგორც სამედიცინო დირექტორის მოვალეობებში, თუმცა, დასაქმებულმა მათ თავი ვერ/არ გაართვა, რითაც უხეშად ხელყო ჰოსპიტლის საქმიანი რეპუტაცია და სამედიცინო დაწესებულების ნორმალურ ფუნქციონირებას შეუქმნა საფრთხე. ჰოსპიტლის საქმიანი რეპუტაციის ხელყოფა, თავის მხრივ წარმოადგენს უხეშ დარღვევას. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხეს მიაჩნია რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

მოპასუხემ არ ცნო ასევე მოსარჩელის მოთხოვნები სახელოსნო დავალიანების არსებობის და პირგასამტეხლოს დაკისრების, ასევე შვებულების თანხის ნაწილში და აღნიშნა, რომ მოსარჩელეს ზედმეტად გადაუხადა თანხები ხელოსანების დათვლისას დაშვებული შეცდომის გამო, შესაბამისად, მოსარჩელეს თავად აქვს მოპასუხის დავალიანება. რაც შეეხება, შვებულების თანხებს, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ აღნიშნულ ნაწილშიც სარჩელი უსაფუძვლოა, ვინაიდან მხარეთა შორის არ ყოფილა შეთანხმება შვებულების მომდევნო წელს გადატანის შესახებ.

შეგებებული სარჩელის მოსარჩელის პოზიცია:

მოპასუხე მოსარჩელესთან იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში. პერსონალის ხელოსანების დათვლისათვის ჰოსპიტალში ფუნქციონირებს გამართული საინფორმაციო პროგრამა, რომელიც ავტომატურ რეჟიმში ახდენს ხელოსანების გენერირებას. 2018 წლიდან 2019 წლის მარტამდე ზოგიერთი სამედიცინო პერსონალის ხელოსანების დათვლისას დაფიქსირდა გარკვეული ტიპის გადაცდომები. 2019 წლის თებერვლიდან მოხდა 2018 და 2019 წლის ზემოთ აღნიშნული სამედიცინო პერსონალის ხელოსანების გადათვლა, რამაც გამოიწვია სხვაობები ანაზღაურებულ და რეალურად გასაცემ ხელოსანებს შორის. შესაბამისად, მოპასუხეზე გაიცა ზედმეტი თანხა ხელოსანის სახით, რაც ჯამში შეადგენს 10856.93 ლარს. აღნიშნულ თანხა ნაწილობრივ გაიქვითა მოსარჩელის მიერ მარტის თვეში მისაღების ხელოსანით -3631 ლარით და აპრილის თვეში მისაღები ხელოსანით - 3412.02 ლარით. რის გამოც, მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია დავალიანება 3813.91 ლარის ოდენობით.

შეგებებული სარჩელის მოპასუხის პოზიცია:

შეგებებული სარჩელის მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის მიმართ არ გააჩნია არანაირი დავალიანება და მის მიერ მიღებული თანხები წარმოადგენს კუთვნილ სახელფასო ანაზღაურებას.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ც----- ს-----ი მოპასუხესთან იმყოფებოდა უვადო შრომით ურთიერთობაში 2013 წლის მარტიდან. მოსარჩელეს ჰოსპიტალში ეკავა სამედიცინო დირექტორის პოზიცია. გარდა სამედიცინო დირექტორის პოზიციისა, მოსარჩელე ჰოსპიტალში ასრულებდა ანესთეზია-რეანიმაციის და გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2018 წლის 03 მარტის შრომითი ხელშეკრულება;

3.1.2. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი დგებოდა გამომუშავების პრინციპის საფუძველზე. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი, საშუალოდ, ამ შემთხვევაში, (4 თვის ხელფასის გაანგარიშებით) შეადგენს 3743,24 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ც----- ს-----ის სახელფასო ინფორმაციის ანალიზი (ს.ფ. 194);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.3. მოპასუხის ა(ა)იპ „ნ-----ლის“ დირექტორს 2019 წლის 19 აპრილის ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე ც----- ს-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან ვალდებულების უხეში დარღვევისა და მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან მისი კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2019 წლის 19 აპრილის ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხემ, მოსარჩელეს შრომითი ანაზღაურების სახით ზედმეტად გადაუხადა თანხა 10856.93 ლარი. აღნიშნულ თანხიდან მოპასუხემ მოსარჩელეს დაუქვითა, მის მიერ მარტის თვეში მისაღები ხელფასი -3631 ლარი და აპრილის თვეში მისაღები ხელფასი - 3412.02 ლარი. შესაბამისად, მოსარჩელეს მოპასუხის მიმართ გააჩნია დავალიანება 3813.91 ლარის ოდენობით.

შეგებებული სარჩელის მოსარჩელე მიუთითებს, რომ 2018 წლიდან 2019 წლის მარტამდე ზოგიერთი სამედიცინო პერსონალის ხელფასების დათვლისას დაფიქსირდა გარკვეული ტიპის გადაცდომები. 2019 წლის თებერვლიდან მოხდა 2018 და 2019 წლის ზემოთ აღნიშნული სამედიცინო პერსონალის ხელფასების გადათვლა, რამაც გამოიწვია სხვაობები ანაზღაურებულ და რეალურად გასაცემ ხელფასებს შორის. შესაბამისად, მოპასუხეზე გაიცა ზედმეტი ანაზღაურება, ჯამში 10856.93 ლარის ოდენობით. აღნიშნულ თანხიდან მოპასუხემ მოსარჩელეს დაუქვითა, მის მიერ მარტის თვეში მისაღები ხელფასი -3631 ლარი და აპრილის თვეში მისაღები ხელფასი - 3412.02 ლარი. რის გამოც, მოსარჩელეს მოპასუხის მიმართ გააჩნია დავალიანება 3813.91 ლარის ოდენობით.

აღნიშნულის მტკიცებულებად, შეგებებული სარჩელის მოსარჩელემ წარმოადგინა მოპასუხე ც----- ს-----ის სახელფასო ინფორმაციის ანალიზი 2018 წლის იანვრიდან 2019 წლის აპრილამდე (იხ. ს.ფ. 244) აღნიშნულ ამონაწერში მითითებულია ც----- ს-----ის მიერ გამომუშავებული შრომითი ანაზღაურება, რომელიც ფიქსირებულია „ჯამის“ გრაფაში. ხოლო აღნიშნული გრაფის გვერდით არსებულ გრაფაში „ჩარიცხული“ ფიქსირდება ის თანხები, რომლებიც რეალურად ჩაერიცხა მოსარჩელეს. ზემოაღნიშნული ამონაწერის ანალიზის შედეგად ცალსახად დგინდება, ზემოაღნიშნული გარემოება, რაც ასევე დასტურდება მოწმის ნატალია კალანდარიშვილის ჩვენებებით (ი.ხ 2019 წლის 5 დეკემბრის სხდომის ოქმი 13:11:03 – 14:00:23). აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულება შეგებებული სარჩელის მოპასუხეს არ წარმოუდგენია. შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ, მოსარჩელეს შრომითი ანაზღაურების სახით ზედმეტად გადაუხადა თანხა 10856.93 ლარი. აღნიშნულ თანხიდან მოპასუხემ მოსარჩელეს დაუქვითა, მის მიერ მარტის თვეში მისაღები ხელფასი -3631 ლარი და აპრილის თვეში მისაღები ხელფასი - 3412.02 ლარი. შესაბამისად, მოსარჩელეს მოპასუხის მიმართ გააჩნია დავალიანება 3813.91 ლარის ოდენობით.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ა(ა)იპ „ნ----- ალის“ დირექტორის 2019 წლის 19 აპრილის ბრძანება ც----- ს-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე; აღდგენილ უნდა იქნეს ც----- ს-----ი ა(ა)იპ „ნ-----ალში“, ანესთეზია-რეანიმაციის და გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლისა და სამედიცინო დირექტორის თანამდებობაზე და უნდა დაეკისროს მოპასუხე ა(ა)იპ „ნ-----ალს“ ც----- ს-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის მაისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 3743,24 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით. სახელფასო ანაზღაურების, პირგასამტეხლოსა და შვებულების თანხის ნაწილში მოსარჩელის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

ამასთან, უნდა დაკმაყოფილდეს ა(ა)იპ „ნ-----ლის“ შეგებებული სარჩელი ც----- ს-----ის მიმართ თანხის დაკისრების თაობაზე და მოპასუხე ც----- ს-----ს უნდა დაეკისროს ა(ა)იპ „ნ-----ლის“ სასარგებლოდ 3813,91 ლარის გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები; საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 21-ე, 24-ე, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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.

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საქრთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საქრთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

სასამართლო, ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

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.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა 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 მხრივ მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა ხელოვნურად არ შექმნას წინაპირობები სამართლებრივი საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გასანთავისუფლებლად.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ

მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

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 „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები - დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

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

დ---ს 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 დ---ს 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 „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ შრომითი ვალდებულების უხეშად დარღვევის გამო. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის

სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“

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 გამომდინარებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა დაარღვია გარკვეული ეთიკის ნორმები, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ უხეშად დაარღვია შრომით ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება, კერძოდ მან ვერ უზრუნველყო სანიტარული პირობების დაცვა საოპერაციო სივრცეში და უშუალოდ ჰოსპიტლის ტერიტორიაზე თამბაქოს მოხმარების შეზღუდვა. სამედიცინო დირექტორმა ვერ უზრუნველყო პაციენტის ინფორმირებული თანხმობის მიმართ მოთხოვნების დადგენა და განხორციელება, აგრეთვე ლეტალობის კომისიის საქმიანობა და ონკოლოგიური ავადობების კომისიის ფუნქციონირება. აღნიშნული ვალდებულებები შედიოდა უშუალოდ მისი, როგორც სამედიცინო დირექტორის მოვალეობებში, თუმცა, დასაქმებულმა მათ თავი ვერ/არ გაართვა, რითაც უხეშად ხელყო ჰოსპიტლის საქმიანი რეპუტაცია

და სამედიცინო დაწესებულების ნორმალურ ფუნქციონირებას შეუქმნა საფრთხე. ჰოსპიტლის საქმიანი რეპუტაციის ხელყოფა, თავის მხრივ წარმოადგენს უხეშ დარღვევას. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხეს მიაჩნია რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მას არ დაურღვევია შრომითი ხელშეკრულება, და არც მოპასუხის მიერ მითითებული ვალდებულებები არ იყო შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული.

მხარეთა შორის გაფორმებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მხარეთა შორის გაფორმებული 2018 წლის 03 იანვარის შრომითი ხელშეკრულების 2.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულ კისრულობს ვალდებულებას შეასრულოს მოვალეობები დამკვიდრებული პროფესიული სტანდარტების, ჰოსპიტალში მოქმედი რეგულაციებისა და ინსტრუქციების მიხედვით. 5.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული მოვალეა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო შეასრულოს კეთილსინდისიერად და გამოავლინოს მხარეთა მიერ სამუშაოს შესრულებისათვის აუცილებელ პირობად მიჩნეული პროფესიული უნარ ჩვევები. ხელშეკრულების 1.2. პუნქტის თანახმად დასაქმებული სამუშაოს ასრულების ხელშეკრულებით, ორგანიზაციის შინაგანაწესით და ეთიკის კოდექსით დადგენილი პირობებით. ამავე ხელშეკრულების 10.3 პუნქტის თანახმად, შრომის შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია. შრომის შინაგანაწესის 5.1. პუნქტის თანახმად, „დასაქმებული ვალდებულია დაკისრებული ვალდებულებები შეასრულოს კეთილსინდისიერად, პროფესიული და ეთიკური ღირებულებების დაცვით. 5.2. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულმა უნდა გაითვალისწინოს პაციენტის ინტერესები როგორც ხარისხიანი სამედიცინო, ისე კეთილგანწყობილი და კომფორტული მომსახურების მიღების თვალსაზრისით. ხოლო 5.2.4. პუნქტი ითვალისწინებს დასაქმებულის ვალდებულებას, დაიცვას სანიტარულ ჰიგიენური ნორმები და სისუფთავე სამუშაო ადგილზე, შენობა-ნაგებობებსა და მათ მიმდებარე ტერიტორიაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სწორედ ზემოაღნიშნული შრომით ხელშეკრულების მითითებულ პუნქტებზე დაყრდნობით, დამსაქმებელი როგორც მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელემ დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებები. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის აღნიშნულ არგუმენტს, იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხის მიერ კონკრეტული გარემოებები, რაც მისი მითითებით შეფასებულ იქნა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეშ დარღვევად, არ არის მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით, მოსარჩელის ვალდებულებად მიჩნეული. კერძოდ, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელემ ვერ უზრუნველყო სანიტარული

პირობების დაცვა საოპერაციო სივრცეში და უშუალოდ ჰოსპიტლის ტერიტორიაზე თამბაქოს მოხმარების შეზღუდვა. შინაგანაწესის 5.2.4 პუნქტი მართალია ითვალისწინებს დაიცვას სანიტარულ ჰიგიენური ნორმები, თუმცა არ არის დაკონკრეტებული რომ სწორედ მოსარჩელის მოვალეობა იყო საოპერაციო სივრცეში აღნიშნული ნორმების დაცვა. გარდა ამისა, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის დარღვევად შეფასებული სხვა გარემოებებიც არ არის ასახული შრომით ხელშეკრულებაში როგორც უშუალოდ მოსარჩელის ვალდებულება, მათ შორის მოპასუხე ვერ ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე პირადად უნდა ყოფილიყო პასუხისმგებელი ჰოსპიტალის ტერიტორიაზე თამბაქოს მოხმარების შეზღუდვაზე.

ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული დარღვევები, რის გამოც მოხდა მოსარჩელის გათავისუფლება, არ დასტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით. კერძოდ, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელემ ვერ უზრუნველყო სანიტარული პირობების დაცვა საოპერაციო სივრცეში და უშუალოდ ჰოსპიტლის ტერიტორიაზე თამბაქოს მოხმარების შეზღუდვა, ამასთან ახსნა-განმარტებისას მოპასუხემ მიუთითა, რომ მოსარჩელემ არ მოაწყო საოპერაციო სივრცის გამყოფი ოთახი. აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რომელიც დაადასტურებდა იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელემ არ განახორციელა აღნიშნული მოქმედებები, რასაც ასევე ადასტურებენ სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული პირები და მხოლოდ ის გარემოება, რომ თავად მოსარჩელე არის თამბაქოს მომხმარებელი არ წარმოადგენს მის მიერ ვალდებულების უხეშ დარღვევას. გარდა ამისა, მითითებულ საკითხთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ საოპერაციო სივრცის გამყოფი ოთახის მოწყობა ვერ იქნებოდა მხოლოდ მოსარჩელის პრეროგატივა, ვინაიდან აღნიშნული ოთახის მოწყობას დასჭირდებოდა მყარი მატერიალურ-ფინანსური თუ სხვა სახის დახმარება თავად მოპასუხის მხრიდან. ხოლო თავად მოსარჩელე, მისი ინიციატივით მოკლებული იქნებოდა შესაძლებლობას მოეწყო აღნიშნული სივრცე. გარდა ამისა, მოპასუხე მიუთითებს, რომ სამედიცინო დირექტორმა ვერ უზრუნველყო პაციენტის ინფორმირებული თანხმობის მიმართ მოთხოვნების დადგენა და განხორციელება. სასამართლო აღნიშნავს, რომ არც ეს გარემოება წარმოადგენს მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევას, ვინაიდან იმ შემთხვევაში, თუკი არსებული ფორმები ინფორმირებული თანხმობების მიღების შესახებ ხელმძღვანელობისათვის არ იყო მოსაწონი, მათ თავადაც შეეძლოთ დაედგინათ სხვა სტანდარტი. გარდა ამისა, ინფორმირებული თანხმობები პაციენტებისათვის შეუფერხებლად გაიცემოდა და ამით კლინიკას არანაირი ზიანი არ მისდგომია, რაც ასევე დასტურდება მხარეთა ახსნა-განმარტებებითა და მოწმეთა ჩვენებებით. მოპასუხე, ასევე მიუთითებს, რომ მოსარჩელემ არ შეასრულა ვალდებულება, კერძოდ, მან ვერ უზრუნველყო

ლეტალობის კომისიის საქმიანობა და ონკოლოგიური ავადობების კომისიის ფუნქციონირება. აღნიშნულთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ, როგორც მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დასტურდება, ლეტალობის კომისიის სხდომა ერთხელ ჩატარდა კლინიკაში, გარდა ამისა, ყოველდღიურად დგებოდა ექიმთა კონსილიუმები, სადაც იხილებოდა პაციენტთან ჯანმრთელობის მდგომარეობა და მათი შემდგომი მკურნალობის გეგმები. შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ არ დგინდება ის გარემოება, რომ მოსარჩელის ფუნქცია-მოვალეობებში შედიოდა ლეტალობისა და ონკოლოგიური ავადობის კომისიების შექმნა, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ მსგავსი ვალდებულების შეუსრულებლობა არ შეიძლება შეფასებულ იქნას მის მიერ ვალდებულების უხეშ დარღვევას, ვინაიდან აღნიშნულს არ შეუზღუდავს არსებითად კლინიკის ნორმალური მუშაობა და არ მოჰყოლია რაიმე ზიანი ან მძიმე შედეგი.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ, როგორც დამსაქმებელმა, მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, კონკრეტული მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ვალდებულების იმგვარ დარღვევას, რომელიც შესაძლოა შეფასებული ყოფილიყო როგორც უხეში დარღვევა და მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვის საფუძველი. გარდა ამისა, სასამართლო მიუთითებს, რომ უსაფუძვლოა მოპასუხის მითითება იმის თაობაზეც, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია, ვინაიდან აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება მოპასუხეს არ წარმოუდგენია და, ამასთან, მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა ზემოაღნიშნულ თანამდებობებზე და მის გათავისუფლებამდე, არანაირ შედავებას მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ მის არაკვალიფიციურობაზე ადგილი არ ჰქონია.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის ა(ა)იპ „ნ-----ლის“ დირექტორის 2019 წლის 19 აპრილის ბრძანება უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. საქართველოს ორგანული კანონის 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, რადგან ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბათილად იქნა ცნობილი, არსებობს მოსარჩელის, მის მიერ სამსახურიდან გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე - ანესთეზია-რეანიმაციის და გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობაზე აღდგენის საფუძველი და, შესაბამისად მოსარჩელის მოთხოვნა ამ ნაწილში უნდა დაკამყოფილდეს.

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

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა მოპასუხის უკანონო ბრძანების საფუძველზე. უდავოდ დგინდება, რომ გათავისუფლების მომენტისათვის მოსარჩელის ერთი თვის საშუალო ხელფასი შეადგენდა 3743,24 ლარს. (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

შესაბამისად, მოპასუხეს, ა(ა)იპ „ნ-----ალს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2019 წლის 19 აპრილიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად, განაცდურის შრომითი ანაზღაურების 3743,24 ლარის ოდენობით გადახდა.

6.4. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მოპასუხეს გააჩნია მის მიმართ დავალიანება 2 თვის- მარტისა და აპრილის თვის სახელფასო ანაზღაურის ოდენობით. ასევე მოპასუხეს არ გადაუხდია მოსარჩელისთვის 2018 და 2019 წლების ანაზღაურებადი შვებულების თანხები.

მოპასუხემ მიუთითებს, რომ მოსარჩელეს ზედმეტად გადაუხადა თანხები ხელფასების დათვლისას დაშვებული შეცდომის გამო და მოსარჩელეს თავად აქვს მოპასუხის დავალიანება. რაც შეეხება, შვებულების თანხებს, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ აღნიშნულ ნაწილშიც სარჩელი უსაფუძვლოა ვინაიდან მხარეთა შორის არ ყოფილა შეთანხმება შვებულების მომდევნო წელს გადატანის შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის 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. დამსაქმებელი ვალდებულია

ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

საქართველოს შრომის კოდექსი 33-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მოსარჩელის მიმართ სახელფასო დავალიანების არსებობის მტკიცების ტვირთი აქვს მოსარჩელეს. იგი ვალდებულია წარმოადგინოს კონკრეტული, დამაჯერებელი მტკიცებულებები აღნიშნულის დასადასტურებლად, რაც მას არ წარმოუდგენია. გარდა ამისა, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ, მოსარჩელეს შრომითი ანაზღაურების სახით ზედმეტად გადაუხადა თანხა 10856.93 ლარი. აღნიშნულ თანხიდან მოპასუხემ მოსარჩელეს დაუქვითა, მის მიერ მარტის თვეში მისაღები ხელფასი -3631 ლარი და აპრილის თვეში მისაღები ხელფასი - 3412.02 ლარი. შესაბამისად, მოსარჩელეს მოპასუხის მიმართ გააჩნია დავალიანება 3813.91 ლარის ოდენობით. (იხ. 3.2.1. სადავო ფაქტ. გარემოება), რაც თავისთავად გამორიცხავს დასაქმებულის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ დავალიანების არსებობის ფაქტს. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა სახელფასო დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე და აღნიშნულ ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე კოდექსის, 25-ე მუხლის თანახმად, თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარე ვერ ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მან 2018 წლის გამოუყენებელი შვებულება გადაიტანა 2019 წელს და აღნიშნულთან დაკავშირებით მხარეთა შორის არსებობდა რაიმე შეთანხმება. გარდა ამისა, მოსარჩელე ვერ ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მას არ გამოუყენებია ანაზღაურებადი შვებულება 2019 წელს და მისაღები აქვს შვებულების თანხები.

ასევე, სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელე სარჩელში და ახსნა-განმარტებისას, კონკრეტულად არ უთითებს, თუ რამდენი დღის შვებულება ეკუთვნის, რა გაანგარიშებით არის მის მიერ გამოთვლილი მოთხოვნილი

თანხა, რის გამოც სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს იმ საკითხზე, აქვს თუ არა მიღებული მოსარჩელეს საშვებულებო ანაზღაურება და რა ოდენობით. შესაბამისად, შვებულების თანხის ანაზღაურების ნაწილშიც სარჩელი უსაფუძვლოა, დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.5. შეგებებული სარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს - მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელისათვის ზედმეტად გადახდილი ხელფასის 2813.91 ლარის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 976-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, პირს, რომელმაც სხვას ვალდებულების შესასრულებლად რაიმე გადასცა, შეუძლია მოსთხოვოს ვითომ-კრედიტორს (მიმღებს) მისი უკან დაბრუნება, თუ:

- ა. ვალდებულება გარიგების ბათილობის ან სხვა საფუძვლის გამო არ არსებობს, არ წარმოიშობა ან შეწყდა შემდგომში;
- ბ. ვალდებულების საწინააღმდეგოდ ისეთი შესაგებელი იქნა წარდგენილი, რომ ხანგრძლივი დროის განმავლობაში გამორიცხულია მოთხოვნის წარდგენა.

დადგენილია, რომ მოპასუხემ, მოსარჩელეს შრომითი ანაზღაურების სახით ზედმეტად გადაუხადა თანხა 10856.93 ლარი. აღნიშნულ თანხიდან მოპასუხემ მოსარჩელეს დაუქვითა, მის მიერ მარტის თვეში მისაღები ხელფასი -3631 ლარი და აპრილის თვეში მისაღები ხელფასი - 3412.02 ლარი. შესაბამისად, მოსარჩელეს მისთვის ზედმეტად ჩარიცხული ხელფასიდან მოპასუხისათვის ასანაზღაურებელი დარჩა 3813.91 ლარი.

ამდენად, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიჩნია, რომ შეგებებული სარჩელის მოთხოვნა საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს, შესაბამისად მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მისთვის ზედმეტად ჩარიცხული ხელფასის 3813.91 ლარის ანაზღაურება.

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, ხელფასის, პირგასამტეხლოსა და შვებულების თანხის ოდენობის მიხედვით, რაც, ამ შემთხვევაში შეადგენს -62255,07 ლარს. (განაცდურის ნაწილში $3743.24 \times 12 = 44918,88$ ლარს, შვებულების ნაწილში - 4190.51 ლარს, პირგასამტეხლოს ნაწილში - 5659.2 ლარს და ხელფასის ნაწილში - 7486,48 ლარს). შესაბამისად, სარჩელზე გადასახდელი ბაჟია 1867.65 ლარი. რაც შეეხება, შეგებებულ სარჩელს, ამ შემთხვევაში, სარჩელის ფასია 3813.91 ლარი,

ხოლო გადასახდელი სახ. ბაჟი - 50 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 ნაწილობრივ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდენისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, შესაბამისად, მოპასუხეს ამ ნაწილის პროპორციულად, კერძოდ, განაცდურის ნაწილის 44918,88 ლარის პროპორციულად უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის გადახდა. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდისაგან ქონებრივ-სამართლებრივ დავასთან მიმართებით, ხოლოს არაქონებრივ დავაზე გადახდილი აქვს სახ. ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, რაც უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, რადგან ამ ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა. აქედან გამომდინარე მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახ. ბაჟის 1247.56 ($1347.56 - 100 = 1247.56$) ლარის გადახდა. ხოლო მოსარჩელეს შეგებებული სარჩელის ნაწილში უნდა დაეკისროს მოპასუხის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 50 ლარის გადახდა, რადგან შეგებებული სარჩელი დაკმაყოფილდა. ამასთან, მხარეებზე, ერთმანეთის მიმართ დასაკისრებელი სახ. ბაჟი 100 ლარი და 50 ლარი უნდა გაიქვითოს და, საბოლოოდ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 50 ლარის გადახდა.

მოსარჩელებ, სარჩელით მოითხოვა მის მიერ გაწეული საპროცესო ხარჯების მოპასუხისათვის დაკისრება, კერძოდ ადვოკატის მომსახურებოს ხაჯის 1000 ლარის დაკისრება.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ადვოკატის მომსახურების საფასურის 1000 ლარის გადახდა, რადგან სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და დაკმაყოფილებული მოთხოვნის გათვალისწინებით, მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ადვოკატის მომსახურების ხარჯი არ აღემატება დაკმაყოფილებული დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტს.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს ც----- ს-----ის სარჩელი ა(ა)იპ „ნ-----ლის" მიმართ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების, პირგასამტეხლოსა და შვებულების თანხის ანაზღაურების თაობაზე;
2. ბათილად იქნას ცნობილი ა(ა)იპ „ნ-----ლის" დირექტორის 2019 წლის 19 აპრილის ბრძანება ც----- ს-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;
3. აღდგენილ იქნეს ც----- ს-----ი ა(ა)იპ „ნ-----ალში„ ანესტეზია-რეანიმაციის და გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლისა და სამედიცინო დირექტორის თანამდებობაზე;
4. დაეკისროს მოპასუხე ა(ა)იპ „ნ-----ალს" ც----- ს-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 19 აპრილიდან, სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 3743,24 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით; მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან სახელმწიფო ბაჟის 50 ლარისა და იურიდიული მომსახურების ხარჯის 1000 ლარის გადახდა;

5. მოპასუხე ა(ა)იპ „ნ-----ალს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 1247,56 ლარის გადახდა;
6. უარი ეთქვას ც----- ს-----ს, ორი თვის გადაუხდელი ხელფასისა და პირგასამტეხლოსა და ორი წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურებაზე;
7. დაკმაყოფილდეს ა(ა)იპ „ნ-----ლის“ შეგებებული სარჩელი ც----- ს-----ის მიმართ თანხის დაკისრების თაობაზე;
8. დაეკისროს მოპასუხე ც----- ს-----ს ა(ა)იპ „ნ-----ლის“ სასარგებლოდ 3813,91 ლარის გადახდა;
9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
10. 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