



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

04/03/2020 წელი

ქ.ბათუმი

შესავალი ნაწილი

**ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გოჩა ფუტყარაძე
სხდომის მდივანი ნინო ცინცაძე**

მოსარჩელე - რ----- ჯ-----ია

წარმომადგენელი - ზ-----

მოპასუხე - შპს „ბ-----ია“

წარმომადგენელი - გ-----ი

დავის საგანი - სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ზიანის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

რ----- ჯ-----ია სასარჩელო განცხადებით მოითხოვს:

- ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ბ-----იას“ დირექტორის 2019 წლის 19 აგვისტოს №G----- ბრძანება მისი სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ;
- აღდგენილი იქნას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე;
- აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური;
- ხელფასის დაყოვნებისათვის მოპასუხეს დაეკისროს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის გადახდა.

მოსარჩელის წარმომადგენელი სასარჩელო მოთხოვნას ასაბუთებს შემდეგი არგუმენტებით:

2017 წლის 1 ოქტომბერს, რ----- ჯ-----ია შპს „ბ-----იაში“ მომმარაგებლის პოზიციაზე სტაჟიორად იქნა მიღებული. სტაჟირების დასრულების შემდეგ, 2017 წლის 1 ნოემბერს მხარეებს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც რ----- ჯ-----ია 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა მომმარაგებლის პოზიციაზე. 2017 წლის 16 დეკემბრს რ----- ჯ-----ია დაინიშნა სამშენებლო მასალების

ჰიპერმარკეტში მომარაგების ვაიზერად. 2018 წლის 5 მაისს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით, ხოლო ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა იმავე ვადით და პირობებით.

მოსარჩელე და მისი წარმომადგენელი განმარტავენ, რომ 2018 წლის 15 ოქტომბერს მოსარჩელე ოთხი თვის ვადით ჩაირიცხა სამხედრო სარეზერვო სამსახურში. სარეზერვო სამსახურში ყოფნა მას ხელს არ უშლიდა დამსაქმებელის წინაშე ვალდებულებების შესრულებაში. მიუხედავად ამისა სამსახურში დაბრუნების შემდეგ ის დაქვეითებული იქნა მატერიალური მარაგების აღწერისა და მარკირების სპეციალისტის პოზიციაზე, სადაც ხელფასის სახით ღებულობდა თვეში 625 ლარს (ხელზე ასაღები 500 ლარი). 2019 წლის 18 აგვისტოს ბონუსებთან დაკავშირებით სიტყვიერი შელაპარაკება მოუვიდა უშუალო ხელმძღვანელთან. კამათის დროს უშუალო ხელმძღვანელმა მას მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა. სიტუაციის დაძაბვის თავიდან აცილების მიზნით, ის გაეცალა უშუალო ხელმძღვანელს და ამის თაობაზე საქმის კურსში ჩააყენა საწყობების ქსელის უფროსი, რომელიც მას შეპირდა საქმეში გარკვევას. 2019 წლის 19 აგვისტოს საწყობების ქსელის უფროსი დაუკავშირდა ტელეფონით და აცნობა, რომ კონფლიქტი ამოწურული იყო და შეეძლო სამსახურში დაბრუნებულიყო. თუმცა საუბრის შემდეგ მას დაუკავშირდა უშუალო ხელმძღვანელი და აცნობა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებულიყო. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ არ არსებობს მისი სამსახურიდან გათავისუფლების კანონით გათვალისწინებული საფუძველი.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხის წარმომადგენელი სარჩელს არ ცნობს. მიიჩნევს, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავს, რომ მოპასუხე დაკისრებულ მოვალეობას არ ასრულებდა ჯეროვნად, ასევე სამსახურს აცდენდა უმიზეზოდ, რის გამოც მას რამოდენიმეჯერ დაკისრებული აქვს დისციპლინური სახდელი. 2019 წლის 18 აგვისტოს პრეტენზია გამოხატა ბონუსებთან დაკავშირებით. მას მიაჩნდა, რომ ბონუსები არ ნაწილდებოდა ობიექტურად. განმარტავს, რომ მოსარჩელემ სხვა თანამშრომლების ტოლფასი დანამატი (ბონუსი) ვერ მიიღო იმის გამო, რომ სხვა მომუშავე პირები საკუთარ მოვალეობებს უკეთესად ასრულებდნენ. გარდა ამისა ასრულებდნენ იმ სამუშაოებსაც, რომელიც უნდა შეესრულებინა თავად მოსარჩელეს იმ პერიოდებში, როდესაც არ იმყოფებოდა ადგილზე. დანამატების გაანგარიშება ხორციელდება იმ სამუშაო დღეების გათვალისწინებითა და ხარისხით, რომელსაც ასრულებს მომუშავე პირი. თუმცა სამუშაოდან გათავისუფლების მიზეზი აღნიშნული კამათი არ ყოფილა. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა იმის გამო, რომ ის სისტემატურად თვითნებურად ტოვებდა სამსახურს, თვითნებურად გავიდა შვებულებაში, ასევე შესვენებით სარგებლობდა დიდი ხნით, ასევე იყო შემთხვევა, რომ

სამუშაო საათებში პარკინგზე ეძინა მანქანაში. გარდა ამისა მან 2019 წლის 18 აგვისტოს სამსახური მიატოვა. მას 2019 წლის 22 აგვისტოს დაუკავშირდნენ და მოსთხოვეს სამსახურში გამოცხადება, თუმცა ის სამსახურში არ გამოცხადდა, რის გამოც ის სამსახურიდან დათხოვნილი იქნა. მიაჩნია, რომ აღნიშნული მისი სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი საფუძველია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. რ----- ჯ-----ია ცხოვრობს დაბა ჩ-----ში. ჰყავს მეუღლე და ოთხი მცირეწლოვანი შვილი;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-დაბადების მოწმობების ასლები ს.ფ. 63-66;

3.1.2. 2017 წლის 1 ოქტომბერს, რ----- ჯ-----ია შპს „ბ-----იაში“ მომმარაგებლის პოზიციაზე სტაჟიორად იქნა მიღებული. სამუშაოს შესრულების ადგილია ქ. ბათუმი, შავშეთის ქუჩა №27.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა განმარტებები.

3.1.3. 2017 წლის 1 ნოემბერს, რ----- ჯ-----იას და შპს „ბ-----იას“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც რ----- ჯ-----ია 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა მომმარაგებლის პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

2017 წლის 1 ნოემბრის ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით შრომითი ურთიერთობის შესახებ ს.ფ. 25-28;

3.1.4. 2017 წლის 16 დეკემბერს რ----- ჯ-----ია დაინიშნა სამშენებლო მასალების ჰიპერმარკეტში მომარაგების ვაიზერად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-შპს „ბ-----იას“ დირექტორის 2017 წლის 16 დეკემბრის საკადრო გადაადგილების შესახებ №B----- ბრძანება ს.ფ. 48;

3.1.5. 2018 წლის 5 მაისს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით, ხოლო ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა იმავე ვადით და პირობებით. ანაზღაურება განისაზღვრა 750 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-01.05.2018წ ხელშეკრულება შრომითი ურთიერთობის შესახებ ს.ფ.49-53;

-მხარეთა განმარტებები;

3.1.6. 2018 წლის 17 დეკემბერს რ----- ჯ-----იას გამოეცხადა სიტყვიერი საყვედური და დაეკისრა ფულადი ჯარიმა 20 ლარის ოდენობით. მას დისციპლინური სახდელი დაეკისრა იმის გამო, რომ 2018 წლის 14

დეკემბერს უშუალო ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე გავიდა შევებულებაში. მხარეებს შორის სადაო არაა ასევე ის გარემოება, რომ რ-----
-- ჯ-----ია 2018 წლის 14 დეკემბერს შევებულებაში გავიდა ერთი დღით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დარღვევის აქტი ს.ფ 83;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.7. მხარეებს შორის ასევე სადაო არაა ის გარემოება, რომ რ----- ჯ-----
იამ სუპერვაიზერების გაუფრთხილებლად 2019 წლის 1 თებერვალს ერთი
საათით და ათი წუთით ადრე მიატოვა სამუშაო საათი და ამავდროულად
შრომის შინაგანაწესით დადგენილი წესის საწინააღმდეგოდ ობიექტი
დატოვა წინა მხრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

რ----- ჯ-----იას ახსნა განმარტება. ს.ფ 84;
-მხარეთა განმარტებები;

3.1.8. შპს „ემ-----იას“ 2019 წლის 1 თებერვალის №G-----1/02/2019
ბრძანებით რ----- ჯ-----ია მომარაგების ვაიზერის თანამდებობიდან
გადაყვანილი იქნა მატერიალური მარაგების აღწერისა და მარკირების
სპეციალისტის თანამდებობაზე, ანაზღაურება განისაზღვრა 625
ლარით. ხელზე ასაღები თანხა კი შეადგენდა 500 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2019 წლის 1 თებერვალის №G-----1/02/2019 ბრძანება ს.ფ 54;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.9. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია და მხარეებს შორის სადაო არ
გამხდარა ის გარემოება, რომ რ----- ჯ-----იას ერთ-ერთ სამუშაო დღეს,
სამუშაო საათებში მანქანაში პარკინგზე ეძინა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-მხარეთა განმარტებები;

3.1.10. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს და მხარეებს შორის სადაო
არაა ის გარემოება, რომ 2019 წლის 18 აგვისტოს რ----- ჯ-----იას და მის
უშუალო ხელმძღვანელს შორის კამათი გაიმართა. შელაპარაკების
მიზეზი იყო მოსარჩელის პრეტენზია ბონუსებთან დაკავშირებით.
კამათის შემდეგ რ----- ჯ-----ია გაეცალა თავის სამუშაო ადგილს და
ტელეფონის საშუალებით დაუკავშირდა საწყობების ქსელის უფროსს
დავით მახნიაშვილს, რომელმაც განუმარტა, რომ ვინაიდან 2019 წლის 18
აგვისტო იყო უქმე დღე (კვირა), ორშაბათს გაერკვეოდა სიტუაციაში და
დაუკავშირდებოდა. მხარეებს შორის სადაო არაა ის გარემოება, რომ რ-----
ჯ-----იამ შელაპარაკების შემდეგ მიატოვა სამსახური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-მხარეთა განმარტებები;

3.1.11. 2019 წლის 19 აგვისტოს შპს „ემ-----იას“ დირექტორმა მიიღო №G----- ბრძანება რ----- ჯ-----იას სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ პუნქტი, გათავისუფლების საფუძველს კი წარმოადგენდა რ----- ჯ-----იას მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა, უშუალოდ სამსახურეობრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა, კერძოდ კი სამსახურის თვითნებური მიტოვება (2019 წლის 18 აგვისტოს). აღნიშნული ბრძანება რ----- ჯ-----იას ჩაბარდა 2019 წლის 26 აგვისტოს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

_ 2019 წლის 19 აგვისტოს №G----- ბრძანება ს.ფ 99;

-მხარეთა განმარტებები;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებისათვის სადავო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად დასახელებული ფაქტობრივი გარემოებები. მოსარჩელე განმარტავს, რომ ის დაკისრებულ ვალდებულებას ასრულებდა კეთილსინდისიერად და შრომის დისციპლინა არ დაურღვევია. მოპასუხე არ ეთანხმება მოსარჩელის განმარტებას დაკისრებული ვალდებულების შინაგანაწესის მიხედვით შესრულებასთან დაკავშირებით და განმარტავს, რომ რ----- ჯ-----იას:

- სისტემატურად არ ასრულებდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებებს;

- თვითნებურად ტოვებდა სამუშაო ადგილს;

- თვითნებურად გავიდა შვებულებაში;

- შესვენების დროით სარგებლობდა კუთვნილზე მეტი ვადით;

- სამუშაო საათებში ეძინა მანქანაში;

2019 წლის 18 აგვისტოს თვითნებურად მიატოვა სამსახური და მიუხედავად 2019 წლის 22 აგვისტოს სამსახურში გამოძახებისა, სამუშაოს შესასრულებლად სამსახურში არ გამოცხადდა.

3.2.2. ფაქტობრივად საქმეში მონაწილე ორივე მხარე იძლევა ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებას. თუ ერთი ამტკიცებს სამსახურეობრივი ვალდებულების შრომის შინაგანაწესის მიხედვით შესრულებას, მეორე მხარე უარყოფს მას. მათი განმარტებები გამორიცხავენ ერთმანეთის არგუმენტებს. სასამართლო ორივე მხარის განმარტებას აფასებს თანაბარი მნიშვნელობის მტკიცებულებად. საბოლოოდ გაიზიარებს მხოლოდ იმ მხარის განმარტებას, ვინც მტკიცებულებებით დაადასტურებს თავის არგუმენტებს. მხარეთა არგუმენტების დამტკიცება დასაშვებია დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე შეკრებილი მტკიცებულებებით.

3.2.3. სასამართლო განმარტავს, რომ ფაქტობრივი გარემოების სადაოობისას სასამართლო ხელმძღვანელობს შეჯიბრებითობის,

დისპოზიციურობისა და თანასწორობის პრინციპით, რაც გულისხმობს მას, რომ საქმის განხილვისას მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების უტყუარად არსებობა. დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს იმგვარად, რომ ფაქტის მტკიცება ობიექტურად შესაძლებელი იყოს. მხარეს, რომელსაც დაეკისრება რომელიმე ფაქტის დამტკიცება, მისთვის ასეთი გარემოების დამტკიცება ობიექტურად შესაძლებელი უნდა იყოს. მხარეებს არ უნდა დაეკისროთ იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომლის განხორციელებაც მისთვის შეუძლებელია. მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი პრინციპია.

3.2.4. სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დამკვიდრებულია მტკიცების ზოგადი წესი, რომლის მიხედვითაც თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ წესისაგან განსხვავებით, შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთი „შებრუნებულია“ და მიმართულია დამსაქმებლისკენ. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. შესაბამისად, თუ ყოფილი დასაქმებული მიუთითებს იმის შესახებ, რომ იგი უკანონოდ გაანთავისუფლეს, ამ ფაქტის გაქარწყლება დამსაქმებლის ვალდებულებაა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) მითითებულია შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე. განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სხვა განჩინებებშიც (2015 წლის 18 მარტი საქმე №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 23 მარტი საქმე №ას-122- 114-2015).

მტკიცების ტვირთის გათვალისწინებით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს დაამტკიცოს, რომ რ----- ჯ-----ია:

- სისტემატურად არ ასრულებდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებებს;
- სისტემატურად თვითნებურად ტოვებდა სამუშაო ადგილს;
- თვითნებურად გავიდა შვებულებაში;
- შესვენების დროით სარგებლობდა კუთვნილზე მეტი ვადით;
- სამუშაო საათებში ეძინა მანქანაში;
- 2019 წლის 18 აგვისტოს თვითნებურად მიატოვა სამსახური, 2019 წლის 22 აგვისტოს გაფრთხილდა გამოცხადებულიყო სამსახურში და მიუხედავად ამისა ის სამუშაოს შესასრულებლად სამსახურში არ გამოცხადდა.

3.2.5. მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება არ გამორიცხავს მხარეთა უფლებას, წარმოადგინონ ის მტკიცებულებები, რომელიც არაა დაკავშირებული დაკისრებული მტკიცების ტვირთთან, მაგრამ დაკავშირებულია საქმის სადაო ფაქტობრივ გარემოებებთან. ამ გზით ისინი შეძლებენ მოწინააღმდეგე მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაბათილებას. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება სრულებით შეესაბამება შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპს და სამართლიანი განაწილებაა.

3.2.6. მოპასუხემ თავისი საპროცესო მოვალეობის შესრულების მიზნით წარმოადგინა 2018 წლის 17 დეკემბრის დარღვევის აქტი, რომლის მიხედვითაც 2018 წლის 17 დეკემბერს რ----- ჯ-----იას გამოეცხადა სიტყვიერი საყვედური და დაეკისრა ფულადი ჯარიმა 20 ლარის ოდენობით. მას დისციპლინური სახდელი დაეკისრა იმის გამო, რომ 2018 წლის 14 დეკემბერს უშუალო ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე ერთი დღით გავიდა შვებულებაში. დასახელებული ფაქტი სადაო არაა. შესაბამისად უტყუარად დადგენილია 2018 წლის 14 დეკემბერს რ----- ჯ-----იას მიერ შრომის შინაგანაწესის დარღვევა.

იხ. დარღვევის აქტი ს.ფ 83;

3.2.7. მოპასუხე ამტკიცებს, რომ მოსარჩელე სისტემატურად თვითნებურად ტოვებდა სამუშაო ადგილს. ამ ფაქტის დამადასტურებელი მტკიცებულებაა რ----- ჯ-----იას წერილობითი ახნა-განმარტება. რ----- ჯ-----იამ სუპერვაიზერების გაუფრთხილებლად 2019 წლის 1 თებერვალს ერთი საათით და ათი წუთით ადრე მიატოვა სამუშაო. სასამართლო მიიჩნევს, რომ აღნიშნული არ ნიშნავს მას, რომ მოსარჩელე სამსახურს თვითნებურად ტოვებდა სისტემატურად. ფაქტობრივად სამსახურის თვითნებური მიტოვების ფაქტი დაფიქსირებულია მთელი შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში ერთხელ. შრომით ურთიერთობაში აუცილებელია სამუშაო სრულდებოდეს ჯეროვნად. დასაქმებული პირი

სამსახურში ცხადდებოდა დროულად და სამსახურობრივ მოვალეობას ასრულებდა სამუშაო საათებში. ის, რომ მოსარჩელემ სამსახური თვითნებურად მიატოვა, ეს ფაქტი ბუნებრივია გასაკიცხია, მაგრამ გამოსარკვევია მიზეზი. მოპასუხეს ეს მიზეზი გამორკვეული არ აქვს. ამიტომ რთულია ვიმსჯელოთ ეს ერთი შემთხვევა რამდენად ობიექტური მიზეზითაა გამოწვეული და შეიძლება თუ არა მოსარჩელეს ჩაეთვალოს საპატიოდ. თვით მოსარჩელე განმარტავს, რომ სამუშაოს მიტოვება გამოწვეულია იმით, რომ ოჯახიდან დაურეკეს, რომ მეუღლე იყო ცუდად და სასწრაფოდ უნდა მისულიყო სახლში. დასკვნის სახით სასამართლო განმარტავს, რომ სამსახურის მიტოვების მიზეზი მართალია გამოკვეთილი არაა, მაგრამ ერთხელ სამსახურიდან თვითნებურად წასვლას სამსახურის სისტემატური მიტოვების კვალიფიკაცია ვერ მიენიჭება.

იხ. რ----- ჯ-----ის ახსნა განმატება. ს.ფ. 84;

3.2.8. მოპასუხე ამტკიცებს, რომ მოსარჩელე შესვენების დროით სარგებლობდა კუთვნილზე მეტი ვადით. ამ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება წარმოდგენილი არ არის. თუმცა მოსარჩელემ ნაწილობრივ დაადასტურა და განმარტა, რომ ადმინისტრაციასთან შეთანხმებით რამოდენიმეჯერ შესვენების პერიოდი გამოიყენა ხანგრძლივად. თუმცა აღნიშნულის შესახებ შეთანხმებული ჰქონდა ადმინისტრაციასთან. რამდენად შეთანხმებული იყო დასაშვებზე მეტი დროით შესვენებით სარგებლობა, წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დგინდება.

3.2.9. მოსარჩელემ ასევე დაადასტურა სამუშაო საათებში ძილის ფაქტი. მოსარჩელემ აღნიშნულთან დაკავშირებით განმარტა, რომ იმ კონკრეტულ დღეს მოჭარბებული სამუშაოების გამო, არ უსარგებლია შესვენებით. პერსონალის ნაკლებობის გამო მას დაევალა მძღოლს დახმარებოდა ტვირთის დაცლაში (200 ყუთი). ტვირთის დაცლის შემდეგ ხელმძღვანელებთან შეთანხმების შემდეგ ერთი საათი დაისვენა. ამ ფაქტის შესახებ მოპასუხეს კონკრეტული მტკიცებულებები წარმოდგენილი არ აქვს და რეალური სიტუაცია ვერ გაირკვა.

3.2.10. სასამართლო მიიჩნევს, რომ ყურადღება გასამახვილებელია იმ გარემოებაზე, რომ თვითნებურად შვებულებაში გასვლის, შესვენების დროით კუთვნილზე მეტი ვადით სარგებლობისა და სამუშაო საათებში მანქანაში ძილის მტკიცებულება მოპასუხეს არ აქვს. მოსარჩელეს შეეძლო არ დაედასტურებინა ეს ფაქტები. შესაბამისად ასეთი ფაქტების დადგენილად მიჩნევას გამოეცლებოდა საფუძველი, თუმცა ის მოსარჩელემ დაადასტურა და სადაო არ გახდა. თავის მხრივ შეეცადა თითოეული ამ ფაქტისათვის ახსნა მოეძებნა, მაგრამ მისეული ახსნის დამადასტურებელი მტკიცებულება მას არ აქვს. ის, რომ მოსარჩელემ დარღვევის ეს ფაქტები დაადასტურა, მის კეთილსინდისიერებაზე და

მაღალ პასუხისმგებლობაზე მეტყველებს.

3.2.11. შემდეგი სადაო საკითხია 2019 წლის 18 აგვისტოს შემდეგ, ანუ სამსახურის თვითნებურად მიტოვების შემდეგ, 2019 წლის 22 აგვისტოს მოსარჩელე გაფრთხილდა თუ არა გამოცხადებულიყო სამსახურში და მოსარჩელე სამუშაოს შესასრულებლად სამსახურში გამოცხადდა თუ არა. ის, რომ მოსარჩელემ კონფლიქტის შემდეგ სამსახური მიატოვა უდაო ფაქტია, მაგრამ არაა გასაზიარებელი ის, რომ თითქოს 2019 წლის 22 აგვისტოს მოსარჩელე გაფრთხილდა გამოცხადებულიყო სამსახურში. აღნიშნული შეუძლებელია იმის გამო, რომ ის 19 აგვისტოს სამსახურიდან დათხოვნილია. შესაბამისად, 22 აგვისტოს სამსახურიდან დათხოვნილ თანამშრომელს არავინ მოსთხოვდა სამსახურში გამოცხადებას. 2019 წლის 19 აგვისტოს №G----- ბრძანება ს.ფ 99;

3.2.12. ამდენად დადგენილია და დადასტურებულია, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან სხვადასხვა პოზიციაზე მუშაობდა 2017 წლის 1 ოქტომბრიდან 2019 წლის 19 აგვისტომდე. ამ პერიოდში (დაახლოებით 22 თვე) მოსარჩელე ერთი დღით თვითნებურად გავიდა შვებულებაში, რამოდენიმეჯერ შესვენების დროით ისარგებლა კუთვნილზე მეტი ვადით, ერთხელ სამუშაო საათებში ეძინა მანქანაში და 2019 წლის 18 აგვისტოს 12 საათიდან თვითნებურად მიატოვა სამსახური. სხვა დარღვევები საქმის მასალებით არ დასტურდება.

3.2.13. შეკრებილი მასალების ანალიზის საფუძველზე სასამართლო განმარტავს, რომ სამსახურეობრივი მოვალეობის დადგენილი დარღვევის ფაქტები არ ადასტურებს მას, რომ მოსარჩელე თვითნებურად სისტემატურად გოვებდა სამსახურს, სისტემატურად სარგებლობდა შესვენების ხანგრძლივი დროით, სისტემატურად არ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას, ან სხვა ფორმით სისტემატურად არღვევდა შინაგანაწესს. დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია შეფასებული იქნას ის დარღვევები, რაც სასამართლო მიუთითა 3.2.12. პუნქტში. შეფასების შედეგად გაკეთდეს დასკვნები დასახელებული დარღვევები არის თუ არა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. აღნიშნულზე სასამართლო იმსჯელებს გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შესაბამისი საფუძვლის გარეშე, რის გამოც ბათილად უნდა იქნას ცნობილი შპს „ემ-----იას“ დირექტორის 2019 წლის 19 აგვისტოს №G----- ბრძანება მისი სამსახურიდან

განთავისუფლების შესახებ. რ----- ჯ-----ია აღდგენილი უნდა იქნას შპს „ემ-----იაში“ მატერიალური მარაგების აღწერისა და მარკირების სპეციალისტის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური. რ----- ჯ-----იას უარი უნდა ეთქვას ზიანის ანაზღაურებაზე უსაფუძვლოების გამო.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ:

- _ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
- _ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი;
- _ შრომის კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება:

6.1. რ----- ჯ-----ია ამტკიცებს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებულია შრომის კოდექსის მოთხოვნათა უხეში დარღვევით, სათანადო საფუძველის გარეშე. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის შრომის უფლებას იცავს საქართველოს კონსტიტუცია, რომლის მიხედვითაც (30-ე მუხლი) შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით. შრომის უფლება დაცულია ასევე ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლით, რომლის მიხედვითაც ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ასევე იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა და მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: - პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას.

6.2. როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო

სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადეკვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას. საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის მიხედვით: „სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პირობები და უმუშევრის სტატუსი განისაზღვრება კანონით“. სწორედ ამ კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე, ქვეყანაში დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მისაღწევად, სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც მოიცავს დასაქმების სპეციალური პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებას, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნას, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებას, უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის პროექტების დაფინანსებას და ა. შ. თავისთავად შრომის უფლება მოიცავს მასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა უფლებასა და მოვალეობას. შრომის უფლება ისეთ დებულებათა ნაკრებია, რომლებიც თანაბრად ითვალისწინებს, როგორც ტრადიციულ თავისუფლებებს, ისე უფლებებისადმი თანამედროვე მიდგომებსა და ვალდებულებებზე ორიენტირებულ პერსპექტივას, რომელიც მოიცავს მკაცრად განსაზღვრულ სამართლებრივ მოვალეობებს და პოლიტიკურ ვალდებულებებს. სიტყვა „შრომა“ განიხილება სამსახურის გაწევად სხვა ადამიანისთვის, ამ ადამიანის ხელმძღვანელობით და ამ სამსახურისთვის ანაზღაურების მიღებად.

6.3. საქართველოში, შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილით:

1. "შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით".

ამავე კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის

განსაზღვრული”.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ, დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება, ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

მტკიცებულებათა ანალიზით დადგენილია, რომ რ----- ჯ-----ია შპს „ემ-----იაში“ სხვადასხვა პოზიციაზე მუშაობდა 2017 წლის 1 ოქტომბრიდან. 2019 წლის 1 თებერვლიდან მუშაობს მატერიალური მარაგების აღწერისა და მარკირების სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური სარგო შეადგენს თვეში ხელზე ასაღებ 500 ლარს. მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული თანამდებობრივი უფლებამოსილების შესრულება. ანუ მას უნდა შეესრულებინა დაკისრებული ფუნქცია და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები. ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს, მეორის სასარგებლოდ აიძულებს გარკვეული მოქმედების შესრულებას ან მოქმედების შესრულებისაგან თავის შეკავებას. მოსარჩელეს, მოვალეობა უნდა შეესრულებინათ ჯეროვნად და სრულად, ანუ ისე, როგორც ამას მოითხოვს საქ. სსკ-ის 361-ე მუხლი. ანალოგიურად, თავისი ვალდებულებები უნდა შეესრულებინა დამსაქმებელსაც.

6.4. დადგენილია და სადაო არარის ის გარემოება, რომ 2019 წლის 18 აგვისტოს მოსარჩელეს ბონუსებთან დაკავშირებით კამათი მოუვიდა უშუალო ხელმძღვანელთან. კამათის შემდეგ დაახლოებით 12 საათზე მიატოვა სამსახური და იმ დღეს სამსახურში აღარ გამოცხადებულა. აღნიშნული გახდა მისი სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანებაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი. დასახელებული ნორმის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

6.5. სასამართლო განმარტავს რომ შრომის უფლება კონსტიტუციური უფლებაა. თავისუფალ შრომას იცავს კანონი. კანონის წინაშე

დამსაქმებელი და დასაქმებული თანასწორნი არიან. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კანონიერი საფუძვლის გარეშე ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული გათავისუფლოს სამსახურიდან. სამსახურიდან გათავისუფლებისათვის აუცილებელია არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის ერთერთი კანონიერი საფუძველია. შემაჯამებელი გადაწყვეტილების მიღებისათვის აუცილებელია სწორი განმარტება მიეცეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტს. დასახელებული ნორმის გამოყენებისათვის აუცილებელია დასაქმებულმა დაარღვიოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები. დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევა შეიძლება გახდეს 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის გამოყენების საფუძველი, მაგრამ შრომითი ხელშეკრულების პირობების ნებისმიერი დარღვევა არ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერი, რომ იყოს აუცილებელია დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ატარებდა არსებითი დარღვევის ხასიათს და ამ ტიპის დარღვევა სერიოზულ საფრთხეს უქმნიდეს საწარმოს განვითარებას, წესრიგს, შრომის ნაყოფიერებას და ზოგადად დამსაქმებლის სამეწარმეო საქმიანობის სტაბილურობას. დაუმჯობესებულია შრომითი ხელშეკრულება 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით შეწყდეს, თუ დარღვევა არსებით ხასიათს არ ატარებს. დამსაქმებელს, უფლება აქვს დასაქმებულს მოვალეობათა შესრულება მოსთხოვოს ისე, როგორც ეს გათვალისწინებულია ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით. წინამდებარე შემთხვევაში მისი დარღვევაა 2019 წლის 18 აგვისტოს სამსახურის თვითნებური მიტოვება. დავის გადაწყვეტისათვის სწორედ ამ საკითხს უნდა მიეცეს სწორი შეფასება.

6.6. სასამართლო განმარტავს, რომ სამსახურში დაგვიანება, სამუშაოს გაცდენა, მოვალეობის შეუსრულებლობა და სხვა მსგავსი ქმედებები წარმოადგენს შინაგანაწესის დარღვევას. ნებისმიერ საწარმოს გააჩნია თავისი მიზანი. მისი საქმიანობაც ამ მიზნისაკენ არის მიმართული. იურიდიული პირები ასეთ მიზანს აღწევენ ფიზიკური პირების რესურსით. ანუ მიზნის მისაღწევად გამოიყენებს სახელშეკრულებო ურთიერთობაში მყოფ პირებს, რომელთა ვალდებულებაც სამსახურში დროული გამოცხადება და მოვალეობის შესრულებაა. ლოგიკურია მოსაზრება მასზედ, რომ თუ ხელშეკრულების ერთი მხარე სამსახურში არ დადის, სისტემატურად აცდენს სამსახურს, არ ასრულებს სხვა მოვალეობებს, ასეთი ქმედება დაარღვევს დამსაქმებლის ინტერესს. მოპასუხეს სჭირდებოდა მატერიალური მარაგების აღწერისა და მარკირების სპეციალისტის კადრი და ამიტომაც მოსარჩელესთან დადო ხელშეკრულება და ის მიიღო თანამდებობაზე. მოსარჩელე ვალდებული

იყო მოპასუხისათვის იმუშაოს ისე, როგორც ეს შინაგანაწესით, ეთიკის ნორმებით და ხელშეკრულებითაა განსაზღვრული. მოპასუხის მიერ დასახელებული მოთხოვნათა დაუცველობა უპირობოდ დისციპლინური გადაცდომაა. მსგავს ქმედებას, პასუხისმგებლობის სახით სავსების შესაძლებელია მოჰყვეს დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

6.7. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი დავა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთის მხრივ დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება და მეორეს მხრივ დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობის დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეიქმნას გარკვეული რისკები.

სასამართლო განმარტავს, რომ საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო კონვენციების სტანდარტები და რეკომენდაციები. ერთერთი მათგანია შსო-ს №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის მცნებას. კონვენციის მიხედვით გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველო არარის №158 კონვენციის მონაწილე მხარე, მაგრამ მას, გონივრული საფუძვლის პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით, შისდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მეექვსე მუხლიდან გამომდინარეობს. გარდა ამისა შრომით ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია. კერძოდ კონვენციის მეოთხე მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი

საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებს და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს. დასახელებული კონვენცია ორიენტირებულია დამსაქმებლის უკანონო საფუძვლით დათხოვნის დაცვაზე, თუმცა ამავდროულად მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას ნებისმიერ დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალურ დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

დავის არსისათვის მნიშვნელოვანია კონვენციის განმატებები დასაქმებულის ქცევებთან მიმართებაში. სწორედ ქცევების პრობლემას უდებს მოპასუხე მოსარჩელის გათავისუფლებას, საფუძვლად. კონვენცია მოიცავს რეგულაციას თუ რა ჩაითვლება მუშაკის უკანონო დათხოვნად, ისევე, როგორც რა არ ჩაითვლება უკანონო დათხოვნად. კონვენციის მეოთხე მუხლიდან გამომდინარე მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძვლი კავშირში უნდა იყოს:

- ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან, ან/და არასათანადო ქცევასთან;
- ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

ამგვარ კვალიფიკაციების დადგენისას კი უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საზედამხედველო ორგანოს ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებს, გადაწყვეტილებებსა და რეკომენდაციებს, რომელთაც მართალია სარეკომენდაციო ხასიათი აქვთ, მაგრამ განმარტავენ კონვენციის ტექსტს, რეგულირების მასშტაბებს და ისინი შესაძლოა წარმოდგენილი იქნას, როგორც შთაგონების წყარო კანონმდებლობისა და ეროვნული სასამართლოებისათვის. შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც თავის მხრივ იყოფა ორ კომპონენტად:

- მუშა-მოსამსახურის მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა).

- შეუფერებელი ყოფაქცევა.

მუშა-მოსამსახურის მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებაში (არასათანადო პროფესიული ქცევა) იგულისხმება:

- სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების უგლებელყოფა;
- შინაგანაწესის დარღვევა;
- დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა;
- არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან გამოუცხადებლობა;

შეუფერებელი ყოფაქცევაში იგულისხმება:

- მთრალ მდგომარეობაში გამოცხადება
- კონფლიქტური სიტუაციების შექმნა;

- არაკოლეგიალური დამოკიდებულებები;
- თანამშრომელთა შეურაცხყოფა
- ეთიკის ზოგადი წესების დარღვევა
- ასევე სხვა ისეთი ქცევა, რაც უარყოფითად მოქმედებს დამსაქმებლის იმიჯზე.

ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძველს. სასამართლოს წინაშე დგას გადასაწყვეტი საკითხი: - 2018 წლის 18 აგვისტოს, 12 საათზე სამსახურის მიტოვება, მაშინ როცა მას 2018 წლის 17 დეკემბერს სახდელი აქვს დაკისრებული ერთი დღით შვებულების თვითნებურად სარგებლობისათვის, წარმოადგენს თუ არა საკმარისად სერიოზულ საფუძველს იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა მასთან შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. ამდენად უნდა შეფასდეს მოსარჩელის რა ქმედება, ან უმოქმედება გვაქვს სახეზე, ის, შესაძლოა მივიჩნიოთ იმ დოზის შრომით სამართალდარღვევად, რომ მისი გათავისუფლება გონივრული საფუძვლის არეალში მოთავსდეს, თუ უნდა მიეცეს საპირისპირო შეფასება.

6.8. დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის კონვენციის მეოთხე მუხლი, ასევე შსო-ს ექსპერტთა კომისიის რეკომენდაციები კრძალავს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან. ამავე კონვენციის მეშვიდე მუხლი განმარტავს, რომ დასაქმებულის ქცევასთან ან მის მის სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული მიზეზით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა არ შეიძლება შეწყდეს თუ მას არ აქვს წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხო დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლომ დაადგინა, რომ 2019 წლის 18 აგვისტოს ხელფასის დანამატთან (ე.წ ბონუსი) დაკავშირებით სიტყვიერი შელაპარაკება მოხდა მოსარჩელესა და მის უშუალო ხელმძღვანელს შორის. კამათის შემდეგ მოსარჩელემ სამუშაო მიატოვა. სასამართლო შორსაა იმ მოსაზრებისაგან, რომ მოპასუხეს უნდა მოსწონებოდა მოსარჩელის კონფლიქტური სიტუაცია. პირიქით მისი კონფლიქტური სიტუაცია გასაკიცხია. ბონუსის საკითხის გარკვევას არ სჭირდებოდა ჩხუბი და ე.წ. „დებოში“. ასევე არაა მოსაწონებელი შრომითი ურთიერთობა შემდეგ სამუშაო დღეებში მოსარჩელის სამსახურში გამოუცხადებლობაც, მაგრამ გასარკვევია ასეთ სიტუაციაში დამსაქმებლის ქმედების ლოგიკური სტანდარტები, ანუ როგორ უნდა იქცეოდეს დამსაქმებელი მსგავს სიტუაციაში. დასადგენია მოპასუხემ გამოიკვლია თუ არა კონფლიქტის მიზეზის საფუძვლიანობა, შესაფასებელია მოსარჩელის სამსახურში დარჩენა იქნებოდა თუ არა კონფლიქტის გაგრძელება, ასევე უნდა გაირკვეს დამსაქმებელმა დასაქმებულს მისცა თუ არა სიტუაციის გამოსწორების საშუალება. ასევე შესაფასებელია რ----- ჯ-----იას მიერ, 2019 წლის 18 აგვისტოს, უშუალო

ხელმძღვანელთან კონფლიქტის გამო, ანუ კონფლიქტზე თავის არიდების გამო სამსახურის მიტოვება წარმოადგენს თუ არა ისეთ გარემოებას, რაც შეიძლება შეფასებული იქნას სამსახურიდან დათხოვნის ტოლფას დარღვევად. პირველ რიგში გასაანალიზებელია კონფლიქტის თემა. დადგენილია, რომ კონფლიქტის მიზეზი იყო ბონუსების განაწილება. მოსარჩელეს უფლება აქვს მოითხოვოს ინფორმაცია ბონუსების განაწილებაზე. ასეთი კითხვა არ უნდა იწვევდეს უშუალო ხელმძღვანელის მხრიდან კამათს. ბონუსის განაწილებაზე კითხვას სჭირდება ლოგიკური პასუხი. სასამართლოსათვის უცნობია რა კავშირშია ბონუსის განაწილებასთან მოსარჩელის უშუალო ხელმძღვანელი, მაგრამ თუ მას ეს საკითხი ეხება, მაშინ მისი ქმედებაც უნდა შეფასდეს. მას უნდა ჰქონდეს შესაბამისი მენეჯერული თვისება, რათა თანამშრომელს ლოგიკურად აუხსნას, დაარწმუნოს ბონუსების განაწილების სამართლიანობაში და საკითხი ნაცვლად კონფლიქტისა, მოაქციოს სამსახურისათვის შესაფერის ვითარებაში. თუ ეს საკითხი არ წარმოადგენს მის კომპეტენციას, მაშინ მითუმეტეს არ უნდა ჰქონოდა დასაქმებულთან კონფლიქტი. საკითხის ცალმხრივად, მხოლოდ მოსარჩელის საწინააღმდეგო ჭრილში განხილვა, არ არის საკითხისადმი სამართლიანი მიდგომა. ამ დასაბუთებით სასამართლო არ ცდილობს კონფლიქტის გამო მოსარჩელის გამართლებას, მაგრამ გარკვეულ პასუხისმგებლობას დამსქმებელსაც აკისრებს. რახან მოსარჩელეს გაუჩნდა ბონუსთან დაკავშირებული კითხვები და მასზე პასუხი გაცემას კონფლიქტი მოყვა, ეს იმას ნიშნავს, რომ მოსარჩელეს აღნიშნული საკითხი მნიშვნელოვნად აწუხებდა. თუმცა მას შეეძლო სათანადო ვითარებაში გაერკვია ბონუსის საკითხი და ეს არ გამხდარიყო საკამათო. თუმცა კამათში მოპასუხის ჩაბმაც არაა გამართლებული. ამიტომ მხოლოდ მოსარჩელის დასჯა არ წარმოადგენს ბონუსთან დაკავშირებულ კითხვებზე პასუხის გაცემას. მოსარჩელემ გააცნობიერა კამათის გაგრძელებით კონფლიქტის გაღრმავების შესაძლებლობა და ის კამათის ადგილს განერიდა, საერთოდ წავიდა სამსახურიდან. მან ასევე გააცნობიერა სამსახურის მიტოვების პრობლემა და იმავე დღეს ტელეფონის საშუალებით დაუკავშირდა საწყობების ქსელის უფროსს დავით მახნიაშვილს (შესაძლებელია დავით მახნიაშვილს სხვა ტანამდებობა ეკავა) და შეატყობინა შელაპარაკების და შელაპარაკების მიზეზების თაობაზე. შესაძლებელია მოსარჩელემ არასწორად მიმართა დავით მახნიაშვილს (კომპეტენციის გამო), მაგრამ მოსარჩელე შეეცადა თავისი ცნობიერების მიხედვით მოეგვარებინა კონფლიქტი და გაეგრძელებინა მუშაობა. მოპასუხემ კი ის სამსახურიდან ისე დაითხოვა, რომ მას არ მისცა საშუალება თავი ემართლებინა და აეხსნა სამსახურის მიტოვების მიზეზი. ამ დასკვნამდე სასამართლო მივიდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თარიღის გათვალისწინებით. ის 19 აგვისტოს სამსახურიდან გათავისუფლეს. როგორც განმვარტეთ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის კონვენციის მეშვიდე მუხლი, ასევე შსო-ს ექსპერტთა კომისიის რეკომენდაციები კრძალავს

დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას თუ დასაქმებულს არ აქვს წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხო დაცვის შესაძლებლობა. მოპასუხემ მოსარჩელე სამსახურიდან გაათავისუფლა 2019 წლის 19 აგვისტოს, ანუ მეორე დღესვე, ისე რომ მას არ მოუსმინეს და არ გამოიკვლიეს კონფლიქტის საფუძვლები, ასევე სამსახურის მიტოვების საფუძველი. ამ წესით სამსახურიდან გათხოვნა ეწინააღმდეგება სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს. მართალია მოპასუხე ამტკიცებს, რომ 2019 წლის 22 აგვისტოს დაიბარეს სამსახურში, მაგრამ აღნიშნული არა გასაზიარებელი რადგანაც ის 19 აგვისტოს სამსახურიდან გათავისუფლებული იყო. გარდა აღნიშნულისა მოსარჩელის დარღვევა არ იყო იმდენად საწარმოს შემაფერხებელი, არაეთიკური და რისკის შემცველი, რომ შემთხვევის დადგომიდან მეორე დღესვე მოსარჩელე გათავისუფლებულიყო სამსახურიდან.

6.9. სასამართლო მტკიცებულებათა ანალიზით დადგენილად მიიჩნევა, რომ მოსარჩელემ სამსახური მიატოვა არა სამსახურისა და მოვალეობისადმი გულგრილი, ზერელე დამოკიდებულებით, არამედ იმის გამო, რომ თავიდან აერიდებინა ხელმძღვანელობასთან დაპირისპირება და კონფლიქტური სიტუაციის გარძელება. ამ მიზეზს სასამართლო არ მიიჩნევს ისეთ დარღვევად, რასაც შედეგად დასაქმებულის სამსახურიდან დაუყონებლივ გათავისუფლება უნდა მოჰყვეს. შესაბამისად აღნიშნული მიზეზი არ არის დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულების უხეში დარღვევა და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით განსაზღვრული სამსახურეობრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულ საფუძველი. ამასთან გასათვალისწინებელია ისიც, რომ მოსარჩელის სამუშაოს მიტოვებას არ მოჰყოლია მძიმე შედეგი. ასეთ სიტუაციაში მისი გათავისუფლება წარმოადგენს მოსარჩელის უმუშევრობისათვის ხელის შეწყობას. მართალია მოსარჩელემ დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება, მაგრამ შრომითი ხელშეკრულების ამდაგვარი დარღვევა არ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერი, რომ იყოს აუცილებელია დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ატარებდა არსებითი დარღვევის ხასიათს და ამ ტიპის დარღვევა სერიოზულ საფრთხეს უქმნიდეს საწარმოს განვითარებას, წესრიგს, შრომის ნაყოფიერებას და ზოგადად დამსაქმებლის სამეწარმეო საქმიანობის სტაბილურობას. მოსარჩელის, როგორც ადრე სახდელ დადებულის მიერ სამსახურის მიტოვება თავისი მიზეზის გათვალისწინებით, სერიოზულ საფრთხეს არ უქმნიდა საწარმოს განვითარებას, წესრიგს, შრომის ნაყოფიერებას და ზოგადად დამსაქმებლის სამეწარმეო საქმიანობის სტაბილურობას. შესაბამისად მისი სამსახურიდან გათავისუფლება არ არის დისციპლინური გადაცდომის შესაბამისი.

6.10. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილით 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილით რეალიზებულია სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენა. თუ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა და სასამართლომ გააბათილა კანონდარღვევით მიღებული ბრძანება, მაშინ დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება უკანონოდ გათავისუფლებული პირი აღადგინოს პირვანდელ სამუშაო ადგილას. მისი სამუშაოზე აღდგენა უნდა მოხდეს სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე ცივილური წესით, ურთიერთ პატივისცემისა და კანონის უზენაესობის დაცვით. იმის გამო, რომ შპს „ემ-----იას“ 2019 წლის 19 აგვისტოს №G----- ბრძანება სასამართლომ ჩათვალა უკანონოდ და ბათილად ცნო, მას უნდა მოჰყვეს რ----- ჯ-----იას სამუშაოზე აღდგენა.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციით, «ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ» საერთაშორისო პაქტის მე-7 და «ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის» 23-ე მუხლით უზრუნველყოფილი და აღიარებულია შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლება. დასაქმებულს ხელფასი ეძლევა სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე. აღნიშნული მუხლიდან გამომდინარე, განსაზღვრულია დასაქმებულისათვის ხელფასის გაცემის პერიოდი, რაც მოიცავს დროს – სამსახურში მიღებიდან გათავისუფლებამდე.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა 2019 წლის 18 აგვისტოს. მას შემდეგ მოსარჩელე აღარ ასრულებს შრომით ვალდებულებებს და შესაბამისად ვეღარ ღებულობს ანაზღაურებას. მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა მოპასუხის მართლსაწინააღმდეგო ბრალეული ქმედებით. სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლება შეფასებული უნდა იქნას მართლსაწინააღმდეგო ბრალეული ქმედებად, რის გამოც მოპასუხე უნდა დავალდებულიდეს გათავისუფლებიდან 2019 წლის 18 აგვისტოდან

გადაწყვეტილების აღსრულებამდე განაცდური ხელფასი თვეში ხელზე მისაღები 500 ლარის ოდენობით.

6.12. მოსარჩელე მოითხოვს ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა დაეკისროს მოპასუხეს. ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება. სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს. საქ. შრომის კოდექსის 31.3. მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. შესაბამისად, მოხმობილი ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, მისაღები საბოლოო ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია. მოცემული სარჩელით, მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების (და არა - ხელფასის ან საბოლოო ანგარიშსწორების) დაყოვნებისთვის, მოპასუხისათვის პირგასამტეხლოს სახიფ დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან, შესაბამისად, ამ ნაწილში სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები:

7.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელებად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის (სადავო თანხის) ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 (ასი) ლარისა, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა პირველი ინსტანციის სასამართლოში იურიდიული პირებისათვის არ უნდა აღემატებოდეს – 5 000 ლარს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველის 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.

7.2. მოსარჩელე მოითხოვს სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმებას. ამ ნაწილში სახ. ბაჟის გამოთვლა უნდა განხორციელდეს საქ.სსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის და 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით. ამ ნაწილში გადასახდელი ბაჟის ოდენობაა 100 ლარი. მოსარჩელეს ბაჟი წინასწარ აქვს გადახდილი.

მეორე მოთხოვნის ნაწილში სახ. ბაჟი გაანგარიშებული უნდა იქნას საქ.სსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის და 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით, რომლის მიხედვითაც სახ. ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა განისაზღვრება არაუმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. ბაჟის გაანგარიშებისათვის სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს ვადიანი გადასახდელის პერიოდად განსაზღვროს ერთი წელი. ამ პერიოდში მოსარჩელე მიიღებდა თვეში 6000 ლარს, ერთი წლის განმავლობაში მიღებული თანხის 3 % შეადგენს 180 ლარს. სარჩელი პირველი და მეორე მოთხოვნის ნაწილში დაკმაყოფილდა სრულად. შესაბამისად სახ. ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ იყო.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, მე-8-ე, 53-ე, 243-244-ე; 248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. რ----- ჯ-----იას სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ემ-----იას“ დირექტორის 2019 წლის 19 აგვისტოს №G----- ბრძანება რ----- ჯ-----იას სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
3. რ----- ჯ-----ია აღდგენილი იქნას შპს „ემ-----იას“ მატერიალური მარაგების აღწერისა და მარკირების სპეციალისტის თანამდებობაზე;
4. შპს „ემ-----იას“ დაევალოს რ----- ჯ-----იას აუნაზღაუროს სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან, 2019 წლის 18 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებით განაცდური ხელფასი თვეში 500 ლარის ოდენობით;
5. რ----- ჯ-----იას სარჩელი, ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
6. შპს „ემ-----იას“ დაეკისროს რ----- ჯ-----იას აუნაზღაუროს სახ. ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარი;
7. შპს „ემ-----იას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის სახით დაეკისროს 180 ლარის გადახდა;
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს 14 დღის ვადაში მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან აპელაციის წესით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ.ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ.32), ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით (ქ.ბათუმი, ს. ზუბალაშვილის ქ. 30);
8. 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

მოსამართლე:

გოჩა ფუტყარაძე