



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

17 ოქტომბერი 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე: ირაკლი კოპალიანი
სხდომის მდივანი: ანა ჩიკვილაძე

მოსარჩელე: ი-----ა

წარმომადგენელი: ი-----ი

მოპასუხე: შპს „ნ-----ი“

წარმომადგენელი: დ-----ე

დავის საგანი: ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ნ-----ის“ დირექტორის 21/08/2018 წლის ბრძანება, რომლითაც დამსაქმებლის ინიციატივით, მოსარჩელესთან შეჩერდა შრომითი ურთიერთობა;

1.2. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეჩერების შედეგად იძულებითი მოცდენისთვის მიუღებელი შემოსავლის ანაზღაურება 2018 წლის 24 აგვისტოდან 2018 წლის 27 სექტემბრამდე პერიოდისთვის 2200 ლარის ოდენობით;

1.3. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ნ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 27 სექტემბრის ბრძანება, რომლის საფუძველზეც ი-----ას დამსაქმებლის ინიციატივით შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება;

1.4. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შედეგად მიუღებელი შემოსავლის ანაზღაურება 2018 წლის 27 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 2000 ლარის ოდენობით;

1.5. ი-----ა აღდგენილ იქნას პირვანდელ სამუშაო ადგილზე - შპს „ნ-----ში“ ფინანსური მენეჯერის თანამდებობაზე;

(სასარჩელო მოთხოვნა დაზუსტდა 2019 წლის 16 აპრილის სასამართლო სხდომაზე);

სარჩელის საფუძვლები

ი-----ა 2008 წლიდან იმყოფებოდა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში შპს "ნ-----თან". მოსარჩელე ამ კომპანიაში მუშაობდა ფინანსური მენეჯერის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებელთან 2008 წლიდან მოყოლებული ყოველწლიურად იდებოდა ერთი წლის ვადით, წინა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ.

მოსარჩელემ მოპასუხესთან 2018 წლის თებერვლის თვეში გააფორმა მორიგი შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, შესაბამისად, 2019 წლის თებერვლის თვის ჩათვლით.

შპს "ნ-----ის" დირექტორის 21/08/2018 წლის ბრძანებით, 2018 წლის 24 აგვისტოდან მოსარჩელეს, ფაქტობრივად, დროებით შეუჩერდა შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებლის ინიციატივით. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველზე, რომელსაც, თავის მხრივ, ზუსტად და ამომწურავად ჩამოთვლის საქართველოს შრომის კოდექსის 36.2 მუხლი, აღნიშნულ ბრძანებაში არაფერია მითითებული, იმ ფონზე, რომ ამ ნორმაში მოხსენიებული საფუძვლების გარდა შეუძლებელი და დაუშვებელია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა რაიმე სხვა პირობებით (წინამდებარე დავის ფარგლებში საქართველოს შრომის კოდექსის 36.2 მუხლის შემადგენლობის არც ერთი ალტერნატიული ელემენტი არ არის სახეზე).

შპს "ნ-----ის" დირექტორის 27/09/2018 წლის

ბრძანებით, რომელიც ძალაში შევიდა იმავე დღეს, დამსაქმებლის ინიციატივით, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება. ამავე ბრძანებაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მოჰასუხე უთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "ზ" ქვეპუნქტს. აღნიშნული მითითება ფორმალურ ხასიათს ატარებს, ვინაიდან კონკრეტული გარემოებები, რომლებიც ადასტურებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "ზ" ქვეპუნქტის შემადგენლობას, არ არის აღწერილი.

მოსარჩელემ წერილობით მიმართა მოჰასუხეს საქართველოს შრომის კოდექსის 38.4 მუხლით დადგენილი ვადის ფარგლებში და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტის კონკრეტულ ფაქტობრივ საფუძვლებზე მითითება, თუმცა მას ამ დრომდე არ მიუღია შპს "ნ-
-----ის" პასუხი. შესაბამისად, მოსარჩელითვის უცნობია დამსაქმებლის კონკრეტული მოტივაცია მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემისას. გაუგებარია, კონკრეტულად რაში გამოიხატა ი-----ას მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა. დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში მოსარჩელე ზედმიწევნით ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს და არასდროს მიუღია რაიმე სანის შენიშვნა საკუთარი პროფესიის ფარგლებში შრომითი ვალდებულებების შესრულების პროცესში.

მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობის არც ერთ პერიოდში არ დაურღვევია თავისი ვალდებულებები, მით უმეტეს, სახეზე არ ყოფილა საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "ზ" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული უხეში დარღვევა.

მოჰასუხის პოზიცია

მოჰასუხე წამოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოჰასუხის განმარტებით, არ არსებობს არცერთი ბრძანების ბათილობის საფუძველი, მოსარჩელის ფუნქცია-მოვალეობებში შედიოდა ფინანსური ანგარიშგება, საწარმოს მიმდინარე ვალდებულებების ფარგლებში თანხების ანგარიშსწორება, კლინიკაში დასაქმებულთათვის შრომის ანაზღაურების დარიცხვა, საფინანსო დოკუმენტაციის აღრიცხვა-ანგარიშგების წარდგენა, პირველადი ბუღალტრული ჩანაწერების კონტროლი, საფინანსო დოკუმენტაციის უსაფრთხოების უზრუნველყოფა. მოსარჩელის შვებულებაში ყოფნის პერიოდში ორგანიზაციამ მიიღო გადაწყვეტილება ფინანსური და ბუღალტრული დოკუმენტაციის შემოწმებაზე. აუდიტის შემოწმების შედეგად

გამოვლინდა, რომ მოსარჩელე 2014 წლიდან მოყოლებული პერიოდულად ახდენდა კომპანიის კუთვნილი თანხების ვითომდა ხელფასის დანიშნულებით ზედმეტად მის პირად ანგარიშზე ჩარიცხვას. მოპასუხემ პირველი სადავო ბრძანებით მიიღო გადაწყვეტილება არა სრული შეჩერების, არამედ შრომითი მოვალეობების შეზღუდვის შესახებ. ი-----ას აკრძალა სწორედ საბანკო ანგარიშებზე წვდომის უფლება, ასევე საბუღალტრო-ფინანსურ პროგრამებზე წვდომის უფლება, რათა მას კომპანიის სახელით არ მოეხდინა რაიმე სახის უკანონო ტრანზაქციების გზით თანხების მის პირად ანგარიშზე ვითომდა ხელფასის სახით ჩარიცხვები. დაუსაბუთებელია მოსარჩელის პრეტენზია, რომ თითქოსდა მოპასუხის დირექტორის 2018 წლის 21 აგვისტოს უფლებამოსილების შეზღუდვის ბრძანებაში არ იყო მითითებული იმ კონკრეტულ გარემოებებზე, რომელმაც განსაზღვრა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერება. რეალურად ადგილი ჰქონდა არა შრომითი ურთიერთობის სრულ შეჩერებას, არამედ თანამშრომელს ი-----ას შეეზღუდა გარკვეული შრომითი უფლებამოსილებები. აღნიშნული შეზღუდვის ფარგლების განსამარტავად და ასევე საზოგადოებაში გამოვლენილ ფინანსურ დარღვევებზე მის აზრის მოსასმენად იგი დაბარებული იქნა დამსაქმებელი ორგანიზაციის მიერ სამსახურში ზედიზედ ორჯერ, ჯერ 2018 წლის 03 სექტემბერს და გამოუცხადებლობის გამო, განმეორებით 2018 წლის 5 სექტემბერს.

სამსახურში გამოცხადების დაბარების გარეშეც ვალდებული იყო 2018 წლის 24 აგვისტოდან გამოცხადებულიყო სამსახურში და შეესრულებინა თავისი შრომითი მოვალეობები იმ ფარგლებში, რომელ ფარგლებშიც არ ჰქონდა მას შეზღუდული შრომითი უფლებამოსილება, მაგრამ იგი თავს არიდებდა სამსახურში გამოცხადებას. მოსარჩელემ უკანონოდ არაერთხელ ჩაირიცხა მის პირად საბანკო ანგარიშზე ჯამში 135 964.41 ლარი, რითაც კომპანიას მიაყენა ზიანი, სწორედ ამის გაო გათავისუფლდა იგი სამსახურიდან და შესაბამისად, უსაფუძვლოა მისი მოთხოვნა ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა და ი-----ა დასაქმებული იყო შპს „ნ-----ში“ ფინანსური მენეჯერის (დირექტორის) თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება საბოლოო მონაცემით განსაზღვრული იყო დარიცხული 2000 ლარით; უდავოა, რომ შრომითი ურთიერთობა ატარებდა უვადო ხასიათს;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 28);
- შრომითი ხელშეკრულება (ტომი 1, ს.ფ. 59-62);
- საინფორმაციო ბარათი (ტომი 1, ს.ფ. 67);

3.1.2. შპს „ნ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 21 აგვისტოს ბრძანებით ი----- 2018 წლის 24 აგვისტოდან დროებით შეუჩერდა ყველა უფლებამოსილება სამუშაო გარემოზე ორგანიზაციის ნებისმიერი სახის დოკუმენტაციაზე წვდომის ჩათვლით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 29);

3.1.3. შპს „ნ-----ის“ დირექტორის N417/29 ბრძანებით ი----- ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2018 წლის 27 სექტემბრიდან;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 28);

3.1.4. 2018 წლის 15 სექტემბერს მოპასუხემ დაასაბუთა ი-----ას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანება, სადაც აღნიშნულია, რომ საბუღალტრო აღრიცხვაში ი-----ას ხელფასი უწყისებთან შედარებით არასწორადაა დარიცხული და შესაბამისად არასწორადაა ბანკიდან გადარიცხული მოსარჩელის პირად ანგარიშზე, რამაც 2014 წლის 1 იანვრიდან 2018 წლის 1 მარტამდე გადასახადების გარეშე შეადგინა 135 400 ლარი. ასევე მოსარჩელე არ გამოცხადებულა სამსახურში შვებულების შემდეგ და არც ფინანსურ დარღვევებზე მიუღია დასაქმებულს რაიმე განმარტება, რის გამოც კომპანიამ მიაყენა მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი და სწორედ ეს გახდა მოსარჩელისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

- დასაბუთება (ტომი 1, ს.ფ. 95-96);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

თავის მხრივ მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მისი მხრიდან არ მომხდარა შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებათა უხეში დარღვევა;

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, 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.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად

შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

3.2.2. განსახილველ სამართალურთიერთობაში, ვიცით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა ი-----ას

ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების შეუსრულებლობა.

სასამართლომ, მხარეთა ახსნა განმარტებების და მტკიცებულებების საფუძველზე დადგენილად მიიჩნია შემდეგი გარემოებები:

როგორც საქმის მასალებიდან ირკვევა, 2018 წლის 24 ივლისიდან 24 აგვისტომდე შპს „ნ-----ის“ მთავარი ბუღალტერი-ფინანსისტის ი-----ას შვებულების ყოფნის პერიოდში, ორგანიზაციის მხრიდან მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება კომპანიის ფინანსური და ბუღალტრული დოკუმენტაციის შემოწმებაზე, აღნიშნულის მიზნით მიწვეულ იქნა საფინანსო-ბუღალტრული კომპანია. რის შედეგადაც დამსაქმებელმა ჩათვალა, რომ გამოიკვეთა მნიშვნელოვანი დარღვევები.

სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს იმ დარღვევებზე, რომელთა საფუძველზეც მოსარჩელე ი-----თან დამსაქმებელმა შეწყვიტა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

საქმეში წარმოდგენილი ე.წ. შედეგობრივი აქტის მიხედვით, მოხდა 2018 წლის 13 აგვისტოს მომსახურების ხელშეკრულებით განსაზღვრული საკითხების შესწავლა, რომელიც მოიცავდა დამკვეთის ფულადი სახსრების მოძრაობის შემოწმებას 2014-2018 წლებში, პერსონალზე დარიცხული და გადახდილი შრომის ანაზღაურების შემოწმებას და მათ შედარებას ბუღალტრული აღრიცხვის ანგარიშგებასთან. სამუშაო პერიოდი მიმდინარეობდა 2018 წლის 14 აგვისტოდან 2018 წლის 26 სექტემბრის ჩათვლით.

დაკვეთისთვის მოთხოვნილ იქნა სამუშაო პროცესთან დაკავშირებული ყველა საჭირო დოკუმენტი, გადაეცა ბრძანებები პერსონალისთვის შრომის ანაზღაურების კოეფიციენტების შესახებ 2014 წლის 1 იანვრიდან 2018 წლის 1 მარტამდე პერიოდზე და ასევე საშტატო განრიგის დადგენილება შრომის ანაზღაურების შესახებ, 2018 წლის 1 მარტიდან წლის ბოლომდე. გადაეცა საბუღალტრო პროგრამა ორისის ასლი 2018 წლის 31 ივლისის მდგომარეობით, საგადასახადო კებპორტალის ინფორმაციაზე წვდომის უფლება და საბანკო ამონაწერების ელექტრონული ვერსია.

ამ დოკუმენტების შესწავლით კომპანიამ დაადგინა, რომ საბუღალტრო აღრიცხვაში მთავარი ბუღალტრის ი-----ას ხელფასი უწყისებთან შედარებით არასწორადაა დარიცხული და შესაბამისად არასწორადაა ბანკიდან გადარიცხული მის პირად ანგარიშზე. არასწორად ჩარიცხულმა ხელფასმა 2014 წლის 1 იანვრიდან 2018 წლის 1 მარტამდე გადასახადების გარეშე შეადგინა 135 400 ლარი. არასწორად ჩარიცხული ხელფასი ბუღალტრულ აღრიცხვაში, შესაბამის პერიოდებში ასახულია სახელფასო ხარჯად და წარდგენილია საშემოსავლო დეკლარაციით შემოსავლების სამსახურში. არასწორად გაზრდილმა სახელფასო ხარჯმა გამოიწვია დამკვეთის მოგება-ზარალის

სურათის დამახინჯება და რის გამოც წარმოდგენილია შემცირებული მოგების გადასახადის დეკლარაციები 2014-2016 წლების საანგარიშო პერიოდებზე. ამ აქტს ასევე ერთვის დარიცხული და ჩარიცხული ხელფასის გაანგარიშება თვეების მიხედვით, რომლის თანახმადაც სხვაობა დარიცხულ და მისაღებ ხელფასს შორის შეადგენს 135 400.9 ლარს.

მოპასუხის მიერ ასევე წარმოდგენილია სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს 2018 წლის 30 ოქტომბრის დასკვნა, რომლის მიხედვითაც 2014-2018 წლის 1 მარტამდე მომზადებული სახელფასო უწყისების მიხედვით ორგანიზაციის მთავარი ბუღალტერ-ფინანსისტის ი-----ას მისაღებ ხელფასსა და შპს „ნ-----ის“ საბანკო ანგარიშიდან მის საბანკო ანგარიშზე სახელფასო ანაზღაურების სახით გადარიცხულ თანხებს შორის სხვაობა შეადგენს სულ 135 964.41 ლარს.

უდავო გარემოებაა, რომ ი-----ა სადავო პერიოდში ასრულებდა მთავარი ბუღალტრის (ფინანსისტის) მოვალეობებს. ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად ბუღალტერი არის ფიზიკური პირი, რომელიც უშუალოდ აწარმოებს ბუღალტრულ აღრიცხვას ან/და ამზადებს ფინანსურ ანგარიშგებას, ხოლო ბუღალტრული აღრიცხვის დოკუმენტებია - ეკონომიკური მოვლენების დამადასტურებელი პირველადი აღრიცხვის დოკუმენტები და მაგროვებელი დოკუმენტები; ამდენად, ბუღალტერი ვალდებულია კომპანიის ფინანსები განკარგოს მხოლოდ შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში და იგი ვალდებულია დაასაბუთოს ნებისმიერი ოდენობის თანხის განკარგვის საფუძველი და საჭიროების შემთხვევაში წარმოადგინოს შესაბამისი მტკიცებულებები, მოსარჩელე მისთვის ხელფასის სახით ჩარიცხული თანხის გაცემის საფუძველად უთითებს იმ გარემოებას, რომ ამის შესახებ არსებობდა ზეპირი თანხმობა კომპანიის ხელმძღვანელობის მხრიდან და ფიქსირებული ხელფასის გარდა ზედმეტი თანხის ჩარიცხვა გამოწვეული იყო მის მიერ შესასრულებელი საქმიანობის გაზრდასთან, ამასთან მისი განცხადებით დამატებით თანხა მის გარდა ერიცხებოდა სხვა თანამშრომლებსაც, ი-----ას განმარტებებს ადასტურებს მოწმის სახით დაკითხული პირები: სადავო პერიოდში მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული სახელმწიფო პროგრამების მენეჯერის განმარტებით მისი ხელფასი დამოკიდებული იყო გამომოუშავებაზე, განსაკუთრებულად დატვირთულები იყვნენ ფინანსისტები, მათ შორის მოსარჩელეც, რის გამოც იღებდნენ დამატებით ანაზღაურებას, თუმცა ეს არ ფიქსირდებოდა ბუღალტრულ პროგრამაში - პროგრამა არ შეიცავდა სრულყოფილ მონაცემებს და ამის შესახებ ინფორმაცია ჰქონდათ დირექტორს და დამფუძნებლებს. იურისტის ნ-----ს განმარტებით კი კომპანიაში არ არსებობდა არანაირი ბრძანებები, რითაც რეგულირდებოდა დასაქმებულების ხელფასი, 2015-2018

წლის 15 აგვისტომდე კომპანიაში დასაქმებულმა ბუღალტერმა კი განაცხადა, რომ დასაქმების დროისთვის მისი ხელფასი შეადგენდა 250 ლარს, ეს ხელფასი პერმანენტულად იზრდებოდა დირექტორის გადაწყვეტილებით, ასევე მისი განცხადებით არაერთხელ შესწრებია იმ შემთხვევას, რომ დამფუძნებლები შესულან ბუღალტერიაში და რომელიმე თანამშრომლისთვის თანხის ჩარიცხვა უთხოვიათ.

ამ ზეპირ განმარტებებს მოპასუხე უპირისპირებს წერილობით მტკიცებულებებს: წარმოდგენილია საინფორმაციო ბარათი, რომლითაც ი-----
-----ას შრომითი ანაზღაურება ბოლო პერიოდში შეადგენდა დარიცხულ 2000 ლარს. ასევე წარმოდგენილია ზემოდ უკვე აღნიშნული, შედეგობრივი აქტი და სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს 2018 წლის 30 ოქტომბრის დასკვნა, გარდა ამისა წარმოდგენილია შრომითი ხელშეკრულებები, რომლების მიხედვითაც მოსარჩელის შრომის ანაზღაურების წესი განისაზღვრებოდა შესრულებული სამუშაოს მიხედვით შპს „ნ-----ის“ დირექტორის 2013 წლის 9 დეკემბრის N18/ო-ს ბრძანებით დამტკიცებული სტანდარტების შესაბამისად და სახელფასო უწყისები, რომელშიც მითითებულია ის თანხები რაც მოსარჩელეს ხელფასის სახით უნდა მიეღო შიდა სტანდარტებით შესრულებული სამუშაოდან, „ეპილეფსიის ადრეული დიაგნოსტიკისა და ზედამხედველობის“ სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში შესასრულებელი სამუშაოსა და „ბავშვთა ასაკის მსუბუქი და საშუალო ხარისხის მენტალური განვითარების დარღვევის პრევენციის პროგრამის ფარგლებში შესრულებული სამუშაოს ფარგლებში გამომუშავებული სახელფასო სარგოდან, ეს უწყისები წარმოადგენდა თანამშრომლებზე გადასახდელი ხელფასის ოდენობის განსაზღვრის ერთადერთ ფინანსურ დოკუმენტს (ფაქტიურად წყაროს). ასევე საქმეს ერთვის ელექტრონული წერილები, რომლითაც დგინდება, რომ მოპასუხემ მოსთხოვა მოსარჩელეს 2017 წლის იანვრიდან 2018 წლის ივლისის თვის ჩათვლით ხელფასის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება. ამ მოთხოვნის შესაბამისად ი-----ამ ასევე ელექტრონული ფორმით გადააგზავნა მონაცემები და დააზუსტა, რომ ეს ინფორმაცია მოიცავდა ყველა განაცემს. ეს მონაცემები კი არ ემთხვეოდა არც სახელფასო უწყისებს, არც საწარმოს საბანკო ანგარიშიდან მის პირად ანგარიშზე ჩარიცხული ხელფასის ჯამს და არც მის მიერ შემოსავლების სამსახურის ელექტრონულ პორტალზე წარდგენილ ოფიციალურ ინფორმაციას განაცემების შესახებ.

ამ მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ი-----ას შრომის ანაზღაურება თავდაპირველად იყო გამომუშავებით (სხვადასხვა პროგრამის უწყისების დაანგარიშების საფუძველზე), რაც დასტურდება მხარეების ახსნა-განმარტებით და 2018 წლიდან ანაზღაურების წესი გახდა

ფიქსირებული და შეადგენდა დარიცხულ 2000 ლარს. ამავე დროს უდავოა, რომ 2014-2018 წლების განმავლობაში, მოსარჩელეს და ასევე ზოგიერთ სხვა თანამშრომელს მნიშვნელოვანი ზედმეტობით აქვთ მიღებული თანხები (როგორც ეს მითითებულია შესაბამის დასკვნებში), რაც ვერ საბუთთება შესაბამისი წყაროებით - მაგალითად დირექტორის ბრძანებით ან სხვ. უდავოა, რომ თანხების განკარგვაზე სრული წვდომა მოსარჩელეს ჰქონდა და ის გასცემდა თანამშრომლებზე შრომის ანაზღაურებას. მოსარჩელის მითითება, რომ ე.წ. უწყისების საფუძველზე დაანგარიშებული თანხების გარდა, ზოგიერთ თანამშრომელიზე და მათ შორის მოსარჩელეზეც ხელმძღვანელობასთან ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე გაიცემოდა დამატებითი თანხები, ვერაფრით დასტურდება (რელევანტურ მტკიცებულებად ვერ ჩაითვლება მოწმეთა ჩვენება, რომელიც არ წარმოადგენს ისეთ მტკიცებულებას, რომლითაც უნდა დადასტურდეს ეს გარემოება). ასევე ვერაფრით იხსნება ის გარემოება, რომ როგორც ზემოთ უკვე მივუთითეთ, დირექტორის მოთხოვნაზე, რომ მოსარჩელეს მისთვის გადაეცა სრული განაცემებისთაობაზე ინფორმაცია (ელ. ფოსტით), მოსარჩელე არ გასცემს რეალურ დანარიცხებს და გასცემს მხოლოდ ე.წ. უწყისებით გაცემული ხელფასების შემცველ ინფორმაციას.

შესაბამისად, საქმის უმთავრესი და მნიშვნელოვანი სადავო გარემოება - იკვეთება თუ არა ე.წ. უწყისს ზემოთ თანხების გაცემის მართლზომიერება, უნდა დადგინდეს მოსარჩელის საწინააღმდეგოდ.

3.2.3. მნიშვნელოვანი გარემოება, რომელიც სამართალწარმოების მიმდინარეობისას დადგინდა, ეხება სადავო 21/08/2018 წლის ბრძანების შინაარსს. მას სათაურად სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერება აქვს, თუმცა მისი შინაარსი და ასევე სხდომაზე მოპასუხის მიერ გაკეთებული განმარტებები იძლევა საფუძველს დავასკვნათ, რომ რეალურად მოსარჩელეს შეუჩერდა არა სრულად შრომითი ურთიერთობა, არამედ მხოლოდ წვდომა გარკვეულ საკითხებზე (ფინანსურ ოპერაციებზე). აღნიშნულის სამართლებრივ კვალიფიკაციას დასაბუთებით ნაწილში შემოგთავაზებთ.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლო თვლის, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს მხოლოდ 2018 წლის აგვისტო სექტემბრის პერიოდისთვის მოცდენილი თანხის 2200 ლარის ნაწილში. დანარჩენი მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს უნდა

ეთქვას უარი.

5. კანონები (საერთაშორისო და ეროვნული სამართლის წყაროები), რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 და მე-8 მუხლები, ასევე მე-14 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება - - **CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; CASE OF COPLAND v. THE UK; CASE OF BARBULESCU v. ROMANIA; VASE OF SIDABRAS AND DZIAUTAS v. LITHUANIA; CASE OF A. VOLKOV v. UKRAINE;** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე, 54-ე, 115-ე, 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლი.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჟღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას

განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ:

მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუნარიანობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). **უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ანსამბლეს მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ განლდათ.** გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუნქციონირებით, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

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

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო),

აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფონი აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - **LOIZIDOU vs. TURKEY** აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა **ნეგატიური ვალდებულებისა** - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში,

ასევე აკისრია **პოზიტიური ვალდებულება**, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა**), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN**, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში **A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას)**, სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ **“პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”**. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - **OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;**

საქმეში **COPLAND v. THE UK**, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის

გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ნასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ნასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის 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 აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების** მოხსენიების გარეშე (აქვე ხაზს გავუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (**ILO**), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ **„შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“**. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი

გამოყენება **სამართლის პირდაპირ წყაროდ** ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

6.2. სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათქმაუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები**

განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით (გადაწყვეტილების მიღების მომენტიდან არსებული რედაქცია), შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია

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

6.3. ზემოაღნიშნული მსჯელობა სასამართლომ წარმოადგინა ადამიანის შრომის უფლების დაცვის მაღალი მნიშვნელობის წარმოსაჩენად; თუმცა ეს მსჯელობა თავისთავად უშვებს, რომ საკმარისი და გონივრული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი დიანაც რომ უფლებამოსილია მიიღოს დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილება ყოველგვარი წინასწარი ასე ვთქვათ ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების გარეშე. აქვე, ვიდრე კვლავ ამ კონკრეტული საქმის გარემოებებზე გადავიდოდეთ, სასამართლო კვლავ ზოგად განმარტებას გააკეთებს იმის თაობაზე, რომ მართალია - შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში (ან არასაკმარისი კვალიფიკაციის შემთხვევაში) დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არანელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით - მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს

დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სასამართლომ, დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში, უკვე წარმოაჩინა მსჯელობა სამართალწარმოების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების თაობაზე; დადასტურებულია, რომ გასაჩივრებულ - დატხოვნის ბრძანებას ჰქონდა შესაბამისი საფუძვლები: დატხოვნის ბრძანების წინაპირობა გახდა მოსარჩელის მხრიდან გამოვლენილი დარღვევების სიმძიმის მნიშვნელობა (ამ გარემოებათა უფრო დაწვრილებითი აღწერა იხილეთ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში).

აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ი-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზას - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დატხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დატხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა და ვერ დაკმაყოფილდება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განვითარებული პრაქტიკაც (კონკრეტული მაგალითების მითითებები უკვე აქტუალობას მოკლებულია) ცალსახად მეტყველებს, რომ ხელშეკრულების უხეში დარღვევა საკმარის საფუძველს ქმნის მისი შეწყვეტისათვის.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოპასუხე დაწესებულების ნება - დაითხოვოს დასაქმებული შეესაბამება კანონის მოთხოვნებს. აღნიშნული კი ისევ და ისევ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს) და 115-ე მუხლის (სამოქალაქო ნება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად) საფუძველზე, ან ნების (ანუ სადავო ბრძანებების) მართლზომიერებას განაპირობებს.

საბოლოოდ, ამ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება მოთხოვნაც სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტ

6.4. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას, ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ნ-----ის“ დირექტორის 21/08/2018 წლის ბრძანება, რომლითაც დამსაქმებლის ინიციატივით, მოსარჩელესთან თითქოსდა შეჩერდა

შრომითი ურთიერთობა, სასამართლომ უკვე დაადგინა, რომ მოპასუხის მიერ გამოცემული ამ სადავო ბრძანებით მოსარჩელეს შინაარსობრივად შეეზღუდა და არა სრულად შეუჩერდა შრომითი ურთიერთობა. სასამართლო თვლის, რომ საფუძვლიანი ეჭვის პირობებში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დროებით ჩამოართვას დასაქმებულს გარკვეული შრომითი უფლებამოსილებანი (ეს აბსოლუტურად შეესაბამება კეთილსინდისიერებისა და გონივრულობის სტანდარტს). შესაბამისად, ვიანიდან ეს არ გახლავს ურთიერთობის შეჩერების თაობაზე გამოივლენილი სამოქალაქო ნება (რაც როგორც უკვე ვთქვით დაადასტურა მოპასუხის წარმომადგენელმაც), სასამართლო ვერ მიიჩნევს მას ბათილ გარიგებად. თუმცა, ამავე დროს, სასამართლო ვერ დაუშვებს, რომ დამსაქმებელი ასეთ დროს შრომის ანაზღაურების გაცემის ვალდებულებისაგანაც გათავისუფლებულად ჩათვალოს, რაც აუცილებლად დაარღვევს დასაქმებულთა საწინააღმდეგოდ ბალანსს. დამსაქმებელს, თუ რაიმე არ მოსწონს დასაქმებულის სამსახურებრივ უნარ-ჩვევებში, ამის საბოლოო შედეგი შეიზლება გახდეს დასაქმებულის დათხოვნა, მაგრამ ამ საკითხის გადაწყვეტის პერიოდში დამსაქმებელი ვერ გათავისუფლდება მიმდინარე ვალდებულებისაგან იხადოს ხელშეკრულებით დადგენილი ანაზღაურება.

შესაბამისად, ამ ნაწილში მოთხოვნა დაკმაყოფილებას ექვემდებარება.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 66 ლარი (შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში, როსგანაც კანონით გათავისუფლებულია მოსარჩელე).

გარდა ამისა, მოპასუხე ასევე შუამდგომლობს ხარჯების დაკისრებას, კერძოდ, ადვოკატის დახმარებისთვის 1500 ლარი, ასევე ექსპერტიზის დასკვნების მომზადებისთვის გაღებული ხარჯი სულ 5150 ლარი.

პროცესის ხარჯები, რომელიც შედგება სასამართლო და სასამართლოსგარეშე ხარჯებისაგან, წარმოადგენს მხარეთა მიერ მატერიალური უფლების დასაცავად (აღსადგენად, მოსაპოვებლად) გაწეულ ხარჯებს, რაც შესაძლებელია ანაზღაურდეს სარჩელზე დამდგარი იურიდიული შედეგის შესაბამისად და პროპორციულად, როგორც პროცესუალური მოთხოვნა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ

ნარჯებს, 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.

ამდენად, იმის გათვალისწინებით, რომ წარმოდგენილი საქმე მოცულობითია და ამასთან სამართალწარმოება ხასიათდება სირთულით, მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯი - 1500 ლარის ოდენობით და სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში დანიშნული ფინანსური ექსპერტიზის დასკვნების მომზადებისთვის გადახდილი 250 ლარი და 4900 ლარი, სულ 5150 ლარი;

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა

1. ი-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ შრომითი ურთიერთობის შეზღუდვისას 2018 წლის 24 აგვისტოდან 2018 წლის 27 სექტემბრამდე პერიოდისთვის მიუღებელი ხელოფასი, დარიცხული - 2200 ლარის ოდენობით;
3. მოსარჩელეს დანარჩენი მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი;
4. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 200 ლარი, ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
5. შპს „ნ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს ბაჟი - 66 ლარის ოდენობით;
6. ი-----ას შპს „ნ-----ის“ სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯი - 1500 ლარის ოდენობით და სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში დანიშნული ფინანსური ექსპერტიზის 2019 წლის 13 იანვრის დასკვნის მომზადებისთვის გადახდილი 250 ლარი და 2019 წლის 07 თებერვლის

დასკვნის მომზადებისთვის გადახდილი 4900 ლარი;

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში (გრ. რობაქიძის 7ა) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს (ალმაშენებლის ხეივანი, მე-12 კმ. N6) მეშვეობით;

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 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

კოპალიანი

ირაკლი