



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

22.01.2018 წ.

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი

**ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - ინდირა მაშანეიშვილი
სხდომის მდივანი - თამარ ევგენიძე**

**მოსარჩელე - გ---- ა-----
წარმომადგენელი - ნ-----ი**

**მოპასუხე - ა(ა)იპ ს-----
წარმომადგენელი - შ-----ი**

**დავის საგანი - დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა, ბრძანების ბათილად
ცნობა, სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება, დაყოვნებული თანხის 0.07
პროცენტის დაკისრება**

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

**1.1. ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის მხრიდან
მოსარჩელე გ---- ა-----ს მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის
ფაქტის დადგენა.**

**1.2. ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2016
წლის 10 ოქტომბრის #01-06/150 ბრძანების ბათილად ცნობა, გ---- ა-----ს
დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ.**

**1.3. ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2016
წლის 11 ოქტომბრის #01-06/151 ბრძანების ბათილად ცნობა, გ---- ა-----ს
დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ.**

**1.4. ა(ა)იპ ს-----სათვის მოსარჩელე გ----
ა-----ს სასარგებლოდ დაქვითული 5 სამუშაო დღის შრომის
ანაზღაურების დაკისრება.**

**1.5. 5 სამუშაო დღის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის, ყოველ
დაყოვნებულ დღეზე, დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის ანაზღაურების
დაკისრება ა(ა)იპ ს-----სათვის,
მოსარჩელე გ---- ა-----ს სასარგებლოდ.**

მოსარჩელემ მიუთითა, რომ 2011 წლიდან დასაქმებული იყო ა(ა)იპ ს-----
-----ში სხვადასხვა თანამდებობაზე. 2015 წლის 31
აგვისტოს არჩეული იქნა სააგენტოში შექმნილი პირველადი პროფკავშირული
ორგანიზაციის თავმჯდომარედ, რასაც უარყოფითად შეხვდა სააგენტოს
ადმინისტრაცია და დაიწყო მიზანმიმართული დევნა მის მიმართ,
პროფკავშირის წევრობის ნიშნით. დისკრიმინაციული ნიშნით დევნა
გამოიხატა დისციპლინური სახდელების უსაფუძვლოდ დაკისრებასა და
შრომის კუთვნილი ანაზღაურების დაქვითვაში.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, კატეგორიულად გამორიცხა დისკრიმინაციის
ფაქტი და განმარტა, რომ მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური ზემოქმედების
ლონისძიებები გამოყენებული იქნა მოქმედი სამართლებრივი ნორმების
სრული დაცვით, მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის
არაჯეროვანი შესრულების – სამსახურში სისტემატურად გამოუცხადებლობის
გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე გ---- ა-----ე 2010 წლიდან მუშაობდა შპს „ბათუმის პარკინგში“. 2011 წლის 01 იანვრიდან – ა(ა)იპ ს-----ს
დაფუძნების დღიდან 2016 წლის 04 იანვრამდე კი, ამავე სააგენტოს
მონიტორინგის განყოფილების უფროსად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 04.01.2016 წლის #01-04/17 ბრძანება - ს. ფ. 23;

3.1.2. 2015 წლის 31 აგვისტოს ა(ა)იპ ს-----
ში შეიქმნა პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია, რომლის
თავმჯდომარედ არჩეული იქნა გ---- ა-----ე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- (ა)იპ სატრასპორტო ინფრასტრუქტურის მართვის სააგენტოს საერთო კრების ოქმი #1, 31.08.2015 წლის - ს. ფ. 19-22;
- 02.03.2016 წლის #01-012/297 წერილი - ს. ფ. 26;

3.1.3. 2016 წლის 4 იანვრიდან გ---- ა-----ე გათავისუფლდა დაინიშნა ა(ა)იპ ს-----ს მოძრაობის ორგანიზებისა და მონიტორინგის განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან და დაინიშნა ამავე სააგენტოს საგზაო მოძრაობის ტექნიკური რეგულირების განყოფილებაში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 04.01.2016 წლის #01-04/17 ბრძანება - ს. ფ. 23;

3.1.4. ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 06.04.2016 წლის #01-02/47^ა ბრძანებით დამტკიცებული ა(ა)იპ ს-----ს საგზაო მოძრაობის ტექნიკური რეგულირების განყოფილების თანამდებობრივი/სამსახურებრივი ინსტრუქციის მე-2 მუხლის მიხედვით სააგენტოს საგზაო მოძრაობის ტექნიკური რეგულირების განყოფილების მთავარი სპეციალისტის სამსახურებრივ მოვალეობას წარმოადგენდა ქუჩებსა და საზოგადოებრივ სივრცეებში ავტომანქანების პარკირების ადგილების განსაზღვრის და მოწყობის შესახებ შესაბამისი წინადადებების შემუშავება, ვიდეოკამერების, შუქნიშნების და სხვა საგზაო ნიშნების განთავსების მიზნით გეგმის შემუშავება, ამ დებულებითა და მოქმედი კანონმდებლობით მინიჭებულ სხვა უფლებამოსილებების განხორციელება, აგრეთვე დირექტორის ცალკეული დავალებებისა და მითითებების შესრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება;
- სააგენტოს საგზაო მოძრაობის ტექნიკური რეგულირების განყოფილების თანამდებობრივი/სამსახურებრივი ინსტრუქცია;

3.1.5. 2016 წლის 10 ოქტომბერს ა(ა)იპ სატრასპორტო ინფრასტრუქტურის მართვის სააგენტოს #01-06/150 ბრძანებით გ---- ა-----ს მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელი – „საყვედურის“ სახით, 2016 წლის 03-05 ოქტომბერს უცნობი და არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მოტივით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება;
- 10.10.2016 წლის #01-06/150 ბრძანება - ს. ფ. 24;

3.1.5. 2016 წლის 11 ოქტომბერს ა(ა)იპ ს-----ს #01-06/151 ბრძანებით გ---- ა-----ს მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელი – „სასტიკი საყვედურის“ სახით, 2016 წლის 10 და 11 ოქტომბერს უცნობი და და არასაპატიო მიზეზით სამუშაო ადგილის მიტოვებისათვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება;
- 11.10.2016 წლის #01-06/151 ბრძანება - ს. ფ. 25;

3.1.6. 2016 წლის 3–5 ოქტომბერსა და 10–11 ოქტომბერს სამსახურში გამოუცხადებლობისა და 5 სამუშაო დღის არასაპატიო მიზეზით გაცდენის მოტივით, გ---- ა-----ს მიმართ, 2016 წლის ოქტომბრის თვის 20 სამუშაო დღის ანაზღაურების ნაცვლად, გაიცა 15 სამუშაო დღის ანაზღაურება. გ---- ა-----ეს დაექვეთნა 5 სამუშაო დღის ანაზღაურება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება;
- 03.11.2016 წლის 01-06/1734 წერილი - ს. ფ. 38;
- 2016 წლის ოქტომბრის თვის ტაბელი - ს. ფ. 39;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2016 წლის 3–5 ოქტომბერსა და 10–11 ოქტომბერს მოსარჩელე გ---- ა-----ს მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის – სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის ფაქტი, რაც გაამართლებდა დისციპლინური სახდელის დაკისრებასა და დასაქმებული პირისათვის შრომის ანაზღაურების გაცემაზე უარს, სათანადო მტკიცებულებებით არ დასტურდება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სადავო ფაქტობრივი გარემოების დადგენისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს მხარეთა თანასწორობის, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი

უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. დისპოზიციურობის პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა. მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრადაა გადანაწილებული, მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად. ზოგადად ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების არსებობა. დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე, ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს სამართლიანად. მხარეს უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტის დამტკიცების ვალდებულება, რომლის განხორციელებაც მას შეუძლია. მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება მართლმსაჯულების განხორციელების უმთავრესი პრინციპია. წინამდებარე შემთხვევაში მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობისა და სამსახურში სისტემატურად გამოუცხადებლობის ფაქტის მტკიცება მოპასუხის ვალდებულებაა.

ამ გარემოებათა დადგენის მიზნით, მოპასუხემ სასამართლოს მტკიცებულების სახით წარმოუდგინა ა(ა)იპ ს-----ს საგზაო მოძრაობის ტექნიკური რეგულირების განყოფილების უფროსის 2016 წლის 7 ოქტომბრისა და 11 ოქტომბრის მოხსენებითი ბარათები, რომლის მიხედვით გ----ა-----ე 2016 წლის 3–5 ოქტომბერს სამუშაო საათების განმავლობაში სამსახურში არ გამოცხადებულა და არ წარმოუდგენია წერილობითი ან ზეპირი ახსნა–განმარტება გამოუცხადებლობის მიზეზების შესახებ, ხოლო 2016 წლის 10–11 ოქტომბერს გამოცხადდა დილით და ყოველგვარი ახსნა–განმარტების გარეშე დატოვა სამსახური.

აღნიშნული მტკიცებულების საწინააღმდეგოდ მოსარჩელემ სასამართლოს წარმოუდგინა სააგენტოს თანამშრომელთა ყოველდღიური დასწრება/გამოცხადების აღრიცხვისა და კონტროლის მიზნით სააგენტოს ადმინისტრაციული შენობის შესასვლელ კართან დამონტაჟებული სპეციალური აპარატის მონაცემთა ბაზის ამონაწერი, რომლის მიხედვითდასტურდება, რომ გ----ა-----ე 2016 წლის 3 ოქტომბერს სამსახურში გამოცხადდა 08:43 საათზე, 2016 წლის 4 ოქტომბერს – 08:47 საათზე, 2016 წლის 5 ოქტომბერს – 09:04 საათზე, 2016 წლის 10 ოქტომბერს – 08:47 საათზე, 2016 წლის 11 ოქტომბერს – 08:46 საათზე. სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი მასალები იმთავითვე ადასტურებენ 2016 წლის 10 ოქტომბრის ბრძანებაში მითითებული გარემოების – 3–5 ოქტომბერს სამუშაო საათების განმავლობაში გ----ა-----ს სამსახურში გამოუცხადებლობის ფაქტის უსწორობას.

სასამართლო უტყუარობისა და სანდოობის თვალსაზრისით აფასებს რა ა(ა)იპ ს-----ს საგზაო მოძრაობის ტექნიკური რეგულირების განყოფილების უფროსის 2016 წლის 7 ოქტომბრის მოხსენებით ბარათს მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ ის შედგენილი არ არის დარღვევის თანადროულად. არამედ რამდენიმე დღის შემდეგ. მოხსენებითი ბარათები არ შეიცავს განმარტებას რა პერიოდში და ვისი თანდასწრებით შემოწმდა გ---- ა-----ს სამსახურში გამოცხადება/გამოუცხადებლობის ანდა სამუშაო საათებში სამსახურის არასაპატიოდ მიტოვების ფაქტი. მნიშვნელოვანია, რომ შესაძლო შემოწმების შესახებ რაიმე აქტი (წერილობითი დოკუმენტი) არ გაფორმებულა. სასამართლო მიიჩნევს, რომ ისეთ ვითარებაში როცა სამუშაოზე დასაქმებულის გამოცხადების ფაქტი ფიქსირდება სპეციალურად ამ მიზნით დამონტაჟებული ტექნიკური საშუალებით, მნიშვნელოვანია რომ სამუშაოს არასაპატიოდ, სამუშაო საათებში მიტოვების ფაქტიც დასტურდებოდეს სათანადო სანდო და უტყუარი მტკიცებულებით. აღსანიშნავია, რომ ადმინისტრაციას გ---- ა-----სათვის არ მიუმართავს და შესაძლო გამოუცხადებლობის თაობაზე განმარტება არ მოუთხოვია. უფრო მეტიც დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე არ უცდია უშუალოდ გ---- ა-----საგან მოეპოვებინა ინფორმაცია - მისი სამსახურში არ ყოფნის შესაძლო ფაქტი განპირობებული ხომ არ იყო სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებით ან სხვა რაიმე საპატიო მიზეზით.

სასამართლო ზემოთ მითითებული გარემოებების გათვალისწინებით, ამგვარ მტკიცებულებად ვერ მიიჩნევს ასევე ოფის მენეჯერის ირინა ფუტკარაძის 2016 წლის 12 ოქტომბრით დათარიღებულ მოხსენებით ბარათსაც, რომლის მიხედვითაც გ---- ა-----სათვის სადავო ბრძანებების გადაცემა, უზრუნველყოფილი ვერ იქნა თითქოსდა მისი სამსახურში გამოუცხადებლობის გამო. ამ მხრივ სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ წარმოდგენილი მასალებით არ ირკვევა თუ როდის გადაეცა სადავო ბრძანებები ოფის მენეჯერს გ---- ა-----სათვის ჩასაბარებლად და როდის დაევალა მათი ადრესატისათვის გადაცემა. ამასთან სასამართლოსათვის წარმოდგენილი არ არის რაიმე მტკიცებულება, რომლის მიხედვითაც დადასტურდებოდა, რომ გ---- ა-----ე 2016 წლის 12 ოქტომბერს სამსახურში არ იმყოფებოდა.

მოპასუხე იმ გარემოების სამტკიცებლად, რომ გ---- ა-----ე სამუშაო საათებში არ იმყოფებოდა სამსახურში, მიუთითებს აღრიცხვის ტექნიკური აპარატის მონაცემთა ბაზაზე, სადაც ფიქსირებული არ არის სადავო დღეებში გ---- ა-----ს სამუშაოდან წასვლის პერიოდი. მართალია, აპარატის მონაცემთა ბაზაში ფიქსირებული არ არის გ---- ა-----ს სამუშაოდან წასვლის დრო, მაგრამ ეს არ წარმოადგენს იმ ფაქტის უდავო მტკიცებულებას, რომ გ---- ა-----ემ სამსახური მიატოვა არასაპატიოდ, გამოცხადების ფიქსირებისთანავე, სამუშაო საათებში. ამ მხრივ სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ სადავო

დღეებში სააგენტოში გამოცხადებული დასაქმებულების აბსოლუტური უმრავლესობის მიერ ფიქსირებულია მხოლოდ სამუშაოზე გამოცხადების ფაქტი, მაგრამ არ არის ფიქსირებული სამუშაოდან წასვლის ფაქტი და ეს გარემოება ადმინისტრაციის მხრიდან არ გამხდარა რომელიმე დასაქმებულის მიმართ პრეტენზიის წარდგენის საფუძველი.

სასამართლო, აფასებს რა მტკიცებულების სახით წარმოდგენილ მოხსენებით ბარათებს, აღნიშნავს, რომ ისინი არ წარმოადგენენ მოსარჩელის მხრიდან სამსახურში სისტემატურად გამოუცხადებლობის ან/და მოვალეობათა არაჯეროვნად შესრულების ფაქტის დამადასტურებელ სათანადო და საკმარის მტკიცებულებას. იმ გარემოების სამტკიცებლად, რომ მოსარჩელე უხეშად არღვევდა სამსახურებრივ მოვალეობას, (არასაპატიო მიზეზით არ ცხადდებოდა სამსახურში) სასამართლოს აზრით აუცილებელი იყო მოპასუხეს მტკიცების ტვირთის მოვალეობის ფარგლებში წარმოედგინა ამ ფაქტის უტყუარად დამადასტურებელი მტკიცებულებები.

სასამართლომ მიუთითებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლებზე, რომელთა თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა დადასტურდეს ეს ფაქტები. სასამართლოს განმარტებით, სამოქალაქო პროცესში სასამართლო შებოჭილია არამარტო მხარეთა სასარჩელო მოთხოვნებისა თუ შესაგებლის ფარგლებით, არამედ მხარეთა მითითებებით, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა დადასტურდეს ეს ფაქტები. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზეც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებების დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ა.შ. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარასებობის შესახებ. მოსაზრებები,

რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში. მტკიცებულებათა შეფასებას სასამართლო ახდენს ორი თვალსაზრისით: მათი სარწმუნოებისა თუ არასარწმუნოების თვალსაზრისით და, ასევე იმის მიხედვით, თუ საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე რომელ ფაქტს ადასტურებს ესა თუ ის მტკიცებულება. სასამართლოს მიერ მტკიცებულებების შეფასება გულისხმობს მტკიცებულებათა როგორც ინდივიდუალურად, ასევე ერთობლიობაში შეფასებას, ამასთან, სასამართლო ვალდებულია, საქმეში არსებული მტკიცებულებები შეაფასოს მათი შინაარსის და იურიდიული დამაჯერებლობის კუთხით. აღნიშნული გულისხმობს ყველა იმ ობიექტური თუ სუბიექტური კრიტერიუმების განხილვას და გამორიცხვას, რამაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს მტკიცებულების სისწორეზე.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების საფუძველზე ვერ დაადასტურა მის მიერ სადავოდ გამხდარი ფაქტობრივი გარემოებები. კერძოდ, სათანადო მტკიცებულებებით ვერ უზრუნველყო იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურება, (მათ შორის სამსახურში არასაპატიო მიზეზით სისტემატურად გამოუცხადებლობა), რაც გაამართლებდა დასაქმებული პირის მიმართ დისციპლინური სახდელის დაკისრებისა და მისთვის შრომის ანაზღაურების - ხელფასის დაქვითვის ფაქტს.

3.2.2. ა(ა)იპ სატრასპორტო ინფრასტრუქტურის მართვის სააგენტოს მხრიდან დისკრიმინაციული ნიშნით – პროფკავშირის წევრობის გამო გ--- ა-----ს დევნის ფაქტი სათანადო მტკიცებულებებით არ დასტურდება.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მოსარჩელის აპელირებაზე, მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე, რასაც სასამართლო ვერ დაეთანხმება, ვინაიდან მოპასუხის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის პროცესში მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ზემოქმედების ღონისძიებების მიუხედავად დისკრიმინაციული მოტივის არსებობა არ დადგენილა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილია დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპი. აღნიშნული გამომდინარეობს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლიდან, რომლის მიხედვით (მე-6 პუნქტი) შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები, ხოლო იმავე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად, შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი

და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან მოსარჩელემ მიუთითა დისკრიმინაციის ფაქტზე, სასამართლომ შეამოწმა დისკრიმინირებული ღონისძიებების გამოყენებას საფუძვლად ხომ არ დაედო შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით დისკრიმინაციულად მიჩნეული რომელიმე გარემოება, მათ შორის მოსარჩელის მიერ მითითებული – პროფკავშირის წევრობის ნიშნით დევნის ფაქტი, თუმცა ამგვარ გარემოებათა არსებობა დადგენილი ვერ იქნა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხოლოდ დამსაქმებლის მიდგომა (შეხედულება) ამა თუ იმ საკითხისადმი, ვერბალური თუ არავერბალური გამოხატულების გარეშე, პირის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციად ვერ ჩაითვლება. დისკრიმინაციას წარმოადგენს დამსაქმებლის ფაქტობრივ ქმედებაში გამოხატული ნება, რაც მიმართულია და მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებულისადმი დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელისადმი ამგვარი ფორმის რაიმე გამოხატულებას ადგილი არ ქონია, რაც ფაქტობრივად გამორიცხავს სახელშეკრულებო ურთიერთობის დისკრიმინაციული მოტივით შეწყვეტის თაობაზე მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებას. დისკრიმინირის სახდელის დაკისრება კი, თუნდაც კანონდარღვევით, თავისთავად არ ნიშნავს, რომ დასაქმებული პირის მიმართ ადგილი ქონდა რაიმე სახის დისკრიმინაციას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ გ---- ა-----ს სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია; საქართველოს შრომის კოდექსი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული 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 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.

ამავე 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. როდესაც დასაქმებული მიუთითებს შრომის ხელშეკრულების მოშლის დისკრიმინაციულ საფუძველზე, მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს ეკისრება. მან უნდა გააქარწყლოს მოსარჩელის მიერ მიუთითებული ფაქტები და დაადასტუროს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობიერი საფუძვლების არსებობა, ამასთან, მტკიცების ტვირთის ამგვარ გადანაწილება არ ნიშნავს, რომ მოსარჩელე სრულად თავისუფლდება მტკიცების ვალდებულებისაგან: მან უნდა დაასახელოს ის ფაქტები, რაც დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდს ქმნის და წარმოადგინოს საჭირო მტკიცებულებები, დაასახელოს კომპარატორი - მიუთითოს ანალოგიურ ვითარებაში მყოფ პირზე, რომლის მიმართაც სხვაგვარი გადაწყვეტილების მიღება მოხდა და ა.შ.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მტკიცებას, რომ გ---- ა-----ს მიმართ დისკრიმინაციული სახდელების დაკისრება განხორციელდა დისკრიმინაციული საფუძველით. ამ გარემოების სამტკიცებლად მოსარჩელე მიუთითებს პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრობაზე, თუმცა ამ ნიშნით გ---- ა-----ს მიმართ დევნის განხორციელების ფაქტი დადგენილი არ არის. პირიქით, წარმოდგენილი მასალებით უდავოდ დასტურდება, რომ სააგენტოში განხორციელებული რეორგანიზაციისას გ---- ა-----ეს, რომელიც იყო პროფკავშირის წევრი და პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის თავმჯდომარე, შესთავაზეს კონკრეტული თანამდებობა და დაასაქმდა კიდევ ამავე თანამდებობაზე. სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული ზემოქმედების ღონისძიებების თუნდაც კანონდარღვევით გამოყენების ფაქტი, არ ადასტურებს დისკრიმინაციის არსებობას. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს არ მიუთითებია სარწმუნო გარემოებებზე და არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რაც დაადასტურებდა დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობას. შესაბამისად, არ არსებობს დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

6.2. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტების თანახმად, შრომა თავისუფალია, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება კანონით.

„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული დამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავიუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რაციფიცირებულია 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.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიმართ გამოტანილი იქნა ბრძანებები, რომელთა საფუძველზე სამსახურში გამოუცხადებლობის მოტივით გ---- ა-----ეს პირველ შემთხვევაში გამოეცხადა საყვედური, ხოლო მეორე შემთხვევაში სასტიკი საყვედური. იმადროულად გ---- ა-----ეს დაუკავეს ხელფასი 5 სამუშაო დღის ანაზღაურების შესატყვისი ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას, წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაში უფლების განხორციელების მართლზომიერება გულისხმობს იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებლის ნების გამოვლენით არ უნდა დაირღვეს საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები და გარემოება, რომელიც დისკრიმინირ პასუხისმგებლობას დაედო საფუძველად ნამდვილად, ობიექტურად უნდა არსებობდეს და ქმნიდეს ასეთ საფუძველს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია

გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. ვინაიდან დადგინდა გასაჩივრებული ბრძანების არაკანონიერება, შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სადავო ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების ფარგლებში, მოპასუხე, სადავო ბრძანებების გამოცემამდე (დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენებამდე), ვალდებული იყო ეწარმოებინა ობიექტური კვლევა, მათ შორის მიეღო განმარტება უშუალოდ მოსარჩელისაგან, რაც არ განახორციელა. სასამართლოს მიერ დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძველად მოხმობილი ფაქტობრივი გარემოება – გ--- ა-----ს სამსახურში გამოუცხადებლობა ან/და არასაპატიო მიზეზით სამსახურის მიტოვება, რეალურად არ დასტურდებოდა. (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტი). ეს გარემოება კი სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის უდავო საფუძველს წარმოადგენს.

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა, ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2016 წლის 10 ოქტომბრის #01-06/150 ბრძანებისა და 2016 წლის 11 ოქტომბრის #01-06/151 ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.3. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მოტივით დაუქვითეს 5 სამუშაო დღის კუთვნილი ხელფასი.

საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის პირველი მუხლით, ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ წესრიგდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომის კოდექსის 6.1. მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. ამდენად, იმისათვის, რომ

დადებულად იქნეს მიჩნეული (ცნობილი) შრომითი ხელშეკრულება, საჭიროა არსებობდეს წერილობითი ან ზეპირი ფორმით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამდენად, შრომის ანაზღაურება არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული თანხის ოდენობა, რომელიც დამსაქმებელმა უნდა გადაუხადოს დასაქმებულს შრომითი მოვალეობების შესრულებისათვის. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, სამუშაო ადგილზე.

ანაზღაურების სისტემა (ფორმა) შეიძლება იყოს სხვადასხვა, მაგალითად, დროებლივი (კონკრეტულ დროის მონაკვეთში ფიქსირებული თანხის გადახდა), ნარდობლივი (შრომის ანაზღაურება შესრულებული სამუშაოს მიხედვით), ან სხვა. დადგენილია, რომ მხარეთა ურთიერთობა მოიცავდა შეთანხმებას შრომის ანაზღაურების ფიქსირებულ დროებლივ სისტემაზე. კერძოდ, მოპასუხე ვალდებული იყო მოსარჩელისათვის მიეცა ხელფასი ყოველთვიურად.

საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის არსებობისას დამსაქმებელი ვალდებულია აუნაზღაუროს დასაქმებულს მხარეებს შორის შეთანხმებული ხელფასი. სასამართლო ვერ დაეთანხმება მოპასუხე მხარის პოზიციას, რომ მოსარჩელე არ ასრულებდა რა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, დამსაქმებელს არ ეკისრება გაცდენილი სამუშაო დღეების ანაზღაურების ვალდებულება. ამ მხრივ სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა საკმარისი სათანადო მტკიცებულებები, მოსარჩელის მხრიდან შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობის (სამსახურში გამოუცხადებლობის) ფაქტის დასადასტურებლად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არსებობს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისათვის შეთანხმებული ხელფასის ანაზღაურების ვალდებულება.

სასამართლო აქვე ყურადღებას გაამახვილებს ა(ა)იპ ს-----
-----ს შინაგანაწესის მე-10.9 მუხლზე, რომლის მიხედვით ყოველი დისციპლინური გადაცდომისათვის ძირითად სახდელად შეიძლება გამოყენებული იქნეს მხოლოდ ერთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. განსახილველ შემთხვევაში, სამსახურში გამოუცხადებლობის ერთდღივ შემთხვევისათვის გ---- ა-----ე ფაქტობრივად სახდელდადებული იქნა ორჯერ, რაც გამოიხატა მის მიმართ ერთდროულად საყვედურისა და ხელფასის დაქვითვის გამოყენებაში.

იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ გ---- ა-----ს მხრიდან სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის ფაქტი დადგენილი ვერ იქნა, არ არსებობს ამავე მიზეზით ხელფასის დაქვითვის საფუძველი, შესაბამისად, მისი მოთხოვნა 5 სამუშაო დღის დაქვითული ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

მართალია, კუთვნილი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობის ან/და 5 სამუშაო დღისათვის განკუთვნილი დაქვითული ხელფასის ოდენობის შესახებ მხარეებს კონკრეტულად არ მიუთითებიათ და არც შესაბამისი წერილობითი მტკიცებულებები წარმოუდგენიათ, მაგრამ ეს გარემოება სასამართლოს აზრით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის საფუძველი ვერ გახდება. ვინაიდან მოპასუხეს მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოება, 5 სამუშაო დღისათვის განკუთვნილი ხელფასის დაქვითვის შესახებ სადავოდ არ გაუხდია. შესაბამისად, დაქვითული თანხის ანაზღაურების ვალდებულება მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ.

სშკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სსკ-ის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა – 5 სამუშაო დღისათვის კუთვნილი შრომის ანაზღაურების გაცემა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

6.3. რაც შეეხება დამსაქმებლის ვალდებულებას ნებისმიერი ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი, მოთხოვნა ამ ნაწილშიც დასაბუთებულია.

სასამართლო პირველ რიგში ყურადღებას გაამახვილებს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებულ ნორმაზე, რომლის თანახმადაც, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც მოთხოვნა შეეხება ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის მოპასუხისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის ანაზღაურებას, სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობს სამოქალაქო კოდექსის შესაბამის ნორმების გამოყენების წინაპირობა, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ნებისმიერი ანაზღაურების დაყოვნებისათვის წარმოშობილი ზიანის დაკისრებას აწესრიგებს შრომის კოდექსის სპეციალური

ნორმები, რაც გათვალისწინებულია შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით. კერძოდ, ხსენებული მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამავე მუხლის 1-ლი ნაწილის მე-2 წინადადების შესაბამისად, ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

მოყვანილი ნორმების სამართლებრივი ანალიზი საფუძველს იძლევა დასკვნისათვის, რომ ანაზღაურების დაყოვნებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების შესახებ შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული ნორმა დისპოზიციური ხასიათისაა და თუკი მხარეთა მიერ ამ წესისაგან განსხვავებული შეთანხმება არ იქნება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული, ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს აღნიშნული დანაწესი დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის ზიანის სახით ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

დადგენილია და ეს გარემოება მხარეთა შორის სადავო არ არის, რომ მხარეებს ურთიერთშეთანხმებით შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული რეგულაციისაგან განსხვავებული წესი არ დაუდგენიათ. მათ შორის რაიმე შეთანხმება განსხვავებულ წესზე არ არსებობს. შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის ანაზღაურების გადახდის დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

ამასთან, ყურადსაღებია ის გარემოება, რომ განხილვის საგანს არ წარმოადგენს ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნებით მიყენებული ზიანის ფაქტი, რადგან განსახილველი ნორმით განსაზღვრული პასუხისმგებლობისათვის არ არის აუცილებელი ზიანის ფაქტის არსებობა, საკმარისია მხოლოდ ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ფაქტის არსებობა, რაც მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში სახეზეა.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ მოსარჩელემ ვერ მიიღო 2016 წლის ოქტომბრის თვის 5 სამუშაო დღის ანაზღაურება, რაც მას უნდა მიეღო ოქტომბრის თვეშივე. შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის ანაზღაურება ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 2016 წლის ნოემბრის თვიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი

გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ სარჩელი კმაყოფილდება, მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა გადახდეს 200 ლარი, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. გ---- ა-----ს სარჩელი მოპასუხე ა(ა)იპ ს-----
---ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ს-----ს
დირექტორის 2016 წლის 10 ოქტომბრის #01–06/150 ბრძანება, გ---- ა-----ს
დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ.

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ს-----ს
დირექტორის 2016 წლის 11 ოქტომბრის #01–06/151 ბრძანება, გ---- ა-----ს
დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ.

1.3. ა(ა)იპ ს-----სათვის დაეკისროს
მოსარჩელე გ---- ა-----ს სასარგებლოდ 5 სამუშაო დღის შრომის ანაზღაურების

გაცემა.

1.4. ა(ა)იპ ს-----სათვის მოსარჩელე გ---- ა---
---ს სასარგებლოდ დაევალოს 5 სამუშაო დღის ანაზღაურების
დაყოვნებისათვის, ყოველ დაყოვნებულ დღეზე, დაყოვნებული თანხის 0.07 %-
ის ანაზღაურება

1.5. არ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე გ---- ა-----ს მოთხოვნა ა(ა)იპ ს-----
-----ს მიმართ, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის
შესახებ.

2. ა(ა)იპ ს-----ს მოსარჩელე გ---- ა-----ს
სასარგებლოდ დაეკისროს 200 ლარის ანაზღაურება მოსარჩელის მიერ
გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო
სასამართლოში (ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ. №32) დასაბუთებული
გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4
პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, ბათუმის საქალაქო
სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით.

4. 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

ინდირა მაშანეიშვილი