



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

**საქმე №28/5489-17
წელი**

27 თებერვალი, 2018

ქ. თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლე - ლევან გვარამია
სხდომის მდივანი - ოთარ ბუკია**

აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიურო;
წარმომადგენელი – ს-----ე;
აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) – დ-----ი;
წარმომადგენელი – გ-----ი;
დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება;
გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილება;

აპელანტების - სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს მოთხოვნა - დ-----
-----ის გათავისუფლების თაობაზე სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს 2014 წლის 11 დეკემბრის N---- ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

აპელანტის - დ-----ის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება კერძოდ: დ-----ის აღდგენა სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს ტერიტორიული ორგანოს – იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სააღსრულებო ბიუროს აღმასრულებლის თანამდებობაზე; სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროსთვის, დ-----ის სასარგებლოდ, 2014 წლის 11 დეკემბრიდან

სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი მოცდენის შრომის ანაზღაურების დაკისრება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობის – 1210 ლარის (დარიცხულის სახით) გათვალისწინებით.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილებით:

დ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს 2014 წლის 11 დეკემბრის N---- ბრძანება, დ-----ის გათავისუფლების თაობაზე. სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს, დ-----ის სასარგებლოდ, დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 20 000 (ოციათასი) ლარის ოდენობით. დ-----ს, სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოცემულ საქმეზე უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ დაუდგენია.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოცემულ საქმეზე დაადგინა შემდეგი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. დ-----ი განუსაზღვრელი ვადით იყო დასაქმებული საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – აღსრულების ეროვნული ბიუროს ტერიტორიული ორგანოს – იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სააღსრულებო ბიუროს აღმასრულებლის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1210 (ათასორასი) ლარს (იხ. ბრძანება N---, ს.ფ. 54; ბრძანება N--, ს.ფ. 25; მხარეთა ახსნა - განმარტება; სასამართლოს 06.12.2016 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 70-76; აუდიოვერსია, დისკი, ს.ფ. 80; ასევე, ს.ფ. 96-100; 108-111);

2.2. შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, დ-----ი ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ შრომით მოვალეობებს. დამსაქმებელ ბიუროს მის მიმართ არასოდეს გამოუყენებია დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე სახე (იხ. მხარეთა ახსნა - განმარტება);

2.3. 2014 წლის 03 დეკემბერს, დაახლოებით 21:40 საათზე, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საპატრულო პოლიციის ეკიპაჟმა გააჩერა მოსარჩელე ქ. წ-----ე. ალკოტესტზე გადამოწმებისას, დ-----

-----ს დაუდგინდა ალკოჰოლური თრობის ფაქტი 3,378 პრომილეს ოდენობით (იხ. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი N-----, ს.ფ. 48-49; მხარეთა ახსნა - განმარტება);

2.4. იმავე ღამით, 2014 წლის 03 დეკემბერს, 23:18 საათზე (საპატრულო პოლიციის ეკიპაჟთან ურთიერთობის დასრულების შემდგომ, ის აღმოჩნდა სატრანსპორტო საშუალების გარეშე და ელოდებოდა ოჯახის წევრებს, გადაადგილების მიზნით), მოსარჩელემ მიმართა „ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროს“, ალკოჰოლური თრობის ფაქტის შემოწმების მიზნით. ლაბორატორიული გამოკვლევის შედეგად, მას დაუდგინდა მსუბუქი ხარისხის ალკოჰოლური თრობის ფაქტი ინტოქსიმეტრ EC/IR/II 0,34 პრომილეს ოდენობით (იხ. ალკოჰოლური თრობის ფაქტის დადგენის სამედიცინო შემოწმების დასკვნა N-----, ს.ფ. 24, 50; მოსარჩელის ახსნა - განმარტება);

2.5. ამ შემთხვევამდე დაახლოებით 2 წლით ადრე, საქართველოს იუსტიციის მინისტრმა 2012 წლის 01 თებერვალს გამოსცა N1-- ბრძანება „საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს გენერალური ინსპექციისთვის ინფორმაციის მიწოდების შესახებ“. აღნიშნული ბრძანების მიხედვით, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ცენტრალური აპარატისა და სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების თანამშრომლებს დაევალოთ, დაუყოვნებლივ ეცნობებინათ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს გენერალურ ინსპექციისთვის, მათ მიერ საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსით გათვალისწინებული იმ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის შესახებ, რომელიც დაკავშირებულია საზოგადოებრივი წესრიგის ხელყოფასთან, ცეცხლსასროლი იარაღის შენახვა-გამოყენებასთან, საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევასთან, ან ჩადენილია ალკოჰოლური, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში, ანდა რასაც მოჰყვა ადმინისტრაციული სახდელის სახით სპეციალური უფლების ჩამორთმევა. ბრძანების მიხედვით, ვალდებულების შეუსრულებლობისთვის, თანამშრომლის მიმართ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს კანონმდებლობით გათვალისწინებული დიციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა (იხ. ბრძანება N1--, ს.ფ. 53; მოპასუხის ახსნა - განმარტება);

2.6. ვინაიდან იყო ღამის საათები, დ-----მა მომხდარი შემთხვევის შესახებ, მეორე დღეს, 2014 წლის 04 დეკემბერს, დილის საათებში მოახსენა მის უშუალო უფროსს _ ი-----ს და წერილობით მიმართა საქართველოს იუსტიციის მინისტრს (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება, სასამართლოს 06.12.2016 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 70-76; აუდიოჩანაწერი, ს.ფ. 80; ს.ფ. 46-47);

2.7. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს გენერალურმა ინსპექციამ

აღსრულების ეროვნული ბიუროს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის სააღსრულებო ბიუროს აღმასრულებლის – დ-----ის მიმართ ჩაატარა სამსახურებრივი შემოწმება. 2014 წლის 05 დეკემბრის N----- დასკვნის მიხედვით, დ-----მა არ შეასრულა საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2012 წლის 01 თებერვლის N1-- ბრძანების პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულება, როცა დაუყოვნებლივ არ აცნობა იუსტიციის სამინისტროს გენერალურ ინსპექციას იმ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის შესახებ, რომელიც დაკავშირებულია საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევასთან ან ჩადენილია ალკოჰოლური სიმთვრალის მდგომარეობაში. აღნიშნული წარმოადგენს აღსრულების ეროვნული ბიუროს შინაგანაწესის 25-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დისციპლინურ გადაცდომას. გარდა ამისა, დ-----ის მიერ ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომობილის მართვის ფაქტი წარმოადგენს აღსრულების ეროვნული ბიუროს შინაგანაწესის 25-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დისციპლინურ გადაცდომას (ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების დარღვევა, აღსრულების ეროვნულ ბიუროში დასაქმებული პირის ან აღსრულების ეროვნული ბიუროს დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ის ჩადენილი თუ მის გარეთ) – იხ. N----- დასკვნა, ს.ფ.19-20, 51-52; მოპასუხის ახსნა - განმარტება;

2.8. სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს თავმჯდომარის მოვალეობის შემსრულებელმა 2014 წლის 11 დეკემბერს გამოსცა ბრძანება N---, „დ-----ის გათავისუფლების თაობაზე“. მოსარჩელე 2014 წლის 11 დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტის, „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტის, საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2014 წლის 06 მაისის N24 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - აღსრულების ეროვნული ბიუროს დებულების“ მე-5 მუხლის „კ“, „მ“, „ხ“ ქვეპუნქტებისა და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - აღსრულების ეროვნული ბიუროს თავმჯდომარის 2014 წლის 25 ივლისის N1564 ბრძანებით დამტკიცებული, „საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - აღსრულების ეროვნული ბიუროს შინაგანაწესის“ 24-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტისა და 25-ე მუხლის „ა“, „გ“ და „მ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე. დ-----ი გათავისუფლდა ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების დარღვევის, აღსრულების ეროვნულ ბიუროში დასაქმებული პირის ან აღსრულების ეროვნული ბიუროს დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელის გამო, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ის ჩადენილი თუ მის გარეთ, რაც გამოიხატა მის მიერ ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომანქანის მართვაში. ბრძანება ეყრდნობა საქართველოს იუსტიციის

სამინისტროს გენერალური ინსპექციის 2014 წლის 05 დეკემბრის N----- დასკვნას. თუმცა, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას, ბრძანების მიხედვით, საფუძვლად არ უდევს მოსარჩელის მიერ, შემთხვევის შესახებ, დამსაქმებლისთვის დაუყოვნებლივ შეუტყობინებლობის ფაქტი (იხ. ბრძანება, ს.ფ 22-23; მხარეთა ახსნა - განმარტება);

2.9. დ-----მა ჩაიდინა ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი დარღვევა, რომლისთვისაც მას შესაბამისი სამსახურის მიერ დაეკისრა სახდელი. იგივე ქმედების დისციპლინურ სამართალდარღვევად მიჩნევის შემთხვევაში, ჩადენილი ქმედება, მსუბუქი ალკოჰოლური თრობის (0,34 პრომილე) გათვალისწინებით, რომელსაც რაიმე სხვა ზიანი ვინმეს ან რაიმეს მიმართ არ გამოუწვევია, _ არ შეიძლება შეფასდეს, როგორც უხეში დარღვევა. მიუხედავად იმისა, რომ ბრძანებაში დისციპლინურ სამართალდარღვევად არ არის მითითებული დამსაქმებლისთვის დაუყოვნებლივ შეუტყობინებლობის ფაქტის შესახებ (იხ. ბრძანება), სასამართლო განმარტავს, რომ დ-----მა, მართალია, დაუყოვნებლივ არ აცნობა მომხდარის შესახებ დამსაქმებელს, მაგრამ გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ იყო ღამის გვიანი საათები, ხოლო მეორე დღეს, დილითვე, მოსარჩელემ მომხდარის შესახებ აცნობა დამსაქმებელს და გენერალურ ინსპექციას, რაც არ შეიძლება ჩაითვალოს მოვალეობის შეუსრულებლობად, არამედ აღნიშნული იქნებოდა დაუყოვნებლივ შეტყობინების მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ამ ფაქტის საფუძველზე მოახდენდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, რაც მას არ გაუკეთებია. ჩადენილი დარღვევისთვის, დასაქმებულ დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა წარმოადგენს არაადეკვატურ, არაპროპორციულ ღონისძიებას. სსიპ აღსრულების ეროვნულ ბიუროს ჰქონდა შესაძლებლობა, შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებიდან გამოეყენებინა რომელიმე, თუნდაც მკაცრი, მაგრამ არა _ უკიდურესი ღონისძიება. შესაბამისად, მოპასუხემ არაჯეროვნად შეწყვიტა დასაქმებულთან განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება (იხ. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები; მოსარჩელის ახსნა - განმარტება);

2.10. სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს ტერიტორიული ორგანოს _ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სააღსრულებო ბიუროს აღმასრულებლის თანამდებობა (საიდანაც მოსარჩელე იქნა გათავისუფლებული) ვაკანტური არ არის (იხ. მხარეთა ახსნა - განმარტება);

2.11. დ-----ი ამჟამად დასაქმებულია ერთ - ერთ კომპანიაში. არც შესაგებელში, არც ვრცელ მოსამზადებელ ეტაპზე და არც სასამართლოს მთავარ სხდომაზე, მტკიცებულებათა გამოკვლევის ეტაპის დასრულებამდე, მოპასუხე მხარეს არ გამოუხატავს ინტერესი მოსარჩელის ახალ დამსაქმებელთან

მუშაობის დაწყების დროის თუ შრომის ანაზღაურების ოდენობის გარკვევის შესახებ (იხ. საქმის მასალები);

2.12. დ-----თან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტით, სსიპ აღსრულების ეროვნულმა ბიურომ შელახა მისი შრომითი უფლებები.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.13. 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 მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით.

მოსარჩელე დ-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ანაზღაურებას.

ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. მოსარჩელე, მუშაობის მთელ პერიოდში, დაკისრებულ მოვალეობებს

ძირითადად ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს მიერ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არაადეკვატურია. ამასთან, დადგინდა, რომ მოსარჩელეს არ ჩაუდენია შრომითი მოვალეობების უხეში დარღვევა, შესაბამისად, სსიპ აღსრულების ეროვნულ ბიუროს მის მიმართ შეეძლო გამოეყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის თუნდაც მკაცრი ზომა, მაგრამ არა უკიდურესი ზომა, სამსახურიდან გათავისუფლება.

სასამართლოსთვის მნიშვნელოვანია, რომ მოსარჩელემ, საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2012 წლის 01 თებერვლის N1-- ბრძანების შესაბამისად, ნებაყოფლობით მიმართა იუსტიციის სამინისტროს გენერალურ ინსპექციას და აცნობა მისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრების თაობაზე. გარდა ამისა, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის 2014 წლის 05 დეკემბრის N----- დასკვნის მიხედვით, დ-----მა არ შეასრულა საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2012 წლის 01 თებერვლის N1-- ბრძანების პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულება, როცა დაუყოვნებლივ არ აცნობა იუსტიციის სამინისტროს გენერალურ ინსპექციას იმ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის შესახებ, რომელიც დაკავშირებულია საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევასთან ან ჩადენილია ალკოჰოლური სიმთვრალის მდგომარეობაში. აღნიშნული წარმოადგენს აღსრულების ეროვნული ბიუროს შინაგანაწესის 25-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დისციპლინურ გადაცდომას. ასევე, დ-----ის მიერ ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომობილის მართვის ფაქტი წარმოადგენს აღსრულების ეროვნული ბიუროს შინაგანაწესის 25-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დისციპლინურ გადაცდომას ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების დარღვევა, აღსრულების ეროვნულ ბიუროში დასაქმებული პირის ან აღსრულების ეროვნული ბიუროს დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ის ჩადენილი თუ მის გარეთ). სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს თავმჯდომარის 2014 წლის 25 ივლისის N1564 ბრძანებაში, მისი გამოცემის საფუძველად მითითებულია ზემოაღნიშნული დასკვნა, თუმცა გათავისუფლების საფუძველად დასახელებულია მხოლოდ ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების დარღვევა, აღსრულების ეროვნულ ბიუროში დასაქმებული პირის ან აღსრულების ეროვნული ბიუროს დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ის ჩადენილი თუ მის გარეთ, რაც გამოიხატა მის მიერ ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომანქანის მართვაში. სასამართლო ხელმძღვანელობს გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული საფუძველით, თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ბრძანებაში მითითებული რომც ყოფილიყო საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს გენერალურ ინსპექციისთვის დაუყოვნებლივ შეტყობინების ვალდებულების დარღვევის შესახებ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მაინც არაადეკვატურ და არაპროპორციულ ღონისძიებად ჩაითვლებოდა.

სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხე სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს მიერ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება მოსარჩელე დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

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 – მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა. მაგრამ განსაზღვრულ შემთხვევაში, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას მოთხოვნის დაკმაყოფილება შეუძლებელია, ვიანიდან აღნიშნული თანამდებობა ვაკანტური არ არის.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, 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. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს არც რაიმე ტოლფასი თანამდებობა მიუთითებია. მოცემული საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიიჩნევს, მოპასუხისათვის, დ-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდის დაკისრებას, ზემომოხმობილი სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის გათვალისწინებით. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრავს სასამართლო - განსახილველ შემთხვევაში, კომპენსაციის ოდენობად 20 000 ლარის განსაზღვრისას, სასამართლომ ძირითადად იხელმძღვანელა მოსარჩელის განუსაზღვრელი ვადით დასაქმების ფაქტით, მისი შრომის ანაზღაურების ოდენობით და მისი ამჟამინდელი დასაქმების შესახებ ინფორმაციით.

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.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან მოსარჩელის გათავისუფლება განხორციელდა კონკრეტული მოტივით, შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის საფუძველით, მაგრამ საქმის მასალებით აღნიშნული მოტივი არ

დადასტურდა.

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. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე დ-----მა ძირითადად დაუსაბუთა სასამართლოს მოპასუხე ბიუროს მიმართ თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო სსიპ აღსრულების ეროვნულმა ბიურომ ვერ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა დ-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

3.1. აპელანტის სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

3.1.1. აპელანტის განმარტებით სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.9. პუნქტში განმარტავს, რომ მსუბუქი თრობის ფაქტი არ იყო დისციპლინის უხეში დარღვევა, თუმცა მას არ განუმარტავს თუ რა ჩაითვლებოდა დისციპლინის უხეშ დარღვევად, თუ არა თრობის ფაქტი და ნასვამ მდგომარეობაში ავტოსატრანსპორტო საშუალების მართვა.

3.1.2. აპელანტი აღნიშნავს, რომ აღსრულების ეროვნული ბიუროს შრომის შინაგანაწესის მე-7 თავის 23-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით გათვალისწინებულია დისციპლინარული სახდელების სახეები, ესენია: შენიშვნა, საყვედური, სასტიკი საყვედური, არაუმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება, თანამდებობრივი დაქვეითება და სამუშაოდან დათხოვნა. ამასთან, ამ სახდელების მიხედვით, მოსარჩელეს მხრიდან განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე დაუშვებელი იყო უფრო მსუბუქი ხასიათის სანქციის შეფარდება.

3.2. აპელანტი დ-----ის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

3.2.1. აპელანტიდ განმარტებით, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება შეუძლია. სშვ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.

შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა უნდა ადასტუროს ფაქტი მასზედ, რომ პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, ან არსებობს თუმცა დაკავებულია. აღნიშნულის თაობაზე მოპასუხეს არანაირი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს.

იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილ 2.1 – 2.8. პუნქტებში დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებს (თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილების 3.2.1. – 3.2.8. პუნქტები).

4.2. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომითსამართლებრივ დავებთან დაკავსირებით არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ამ კარეგორიის დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დასაქმებულისა და დამსაქმებლის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე - დასაქმებული, რომელიც შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტაზე 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. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას, მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ დ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა, ამ უკანასკნელის მიერ მისთვის შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, კერძოდ, 2014 წლის 03 დეკემბერს, მსუბუქი ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომობილის მართვის ფაქტი, რაც მიჩნეულ იქნა ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების დარღვევად უღირსი საქციელის გამო.

საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში მიუთითა, რომ

შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც გასათვალისწინებელია საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (შდრ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება).

სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობა დამყარებულია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, რაც, თავის მხრივ, გულისხმობს, რომ ამ ურთიერთობის მონაწილეებმა პატივი უნდა სცენ ერთმანეთის უფლებებს. შრომითი ხელშეკრულება ორმხრივ მავალდებულებელი ხელშეკრულებაა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ურთიერთობის ყველა მხარეს ეკისრება ერთმანეთის მიმართ გარკვეული სახის ვალდებულებები, ასე დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო, დამსაქმებელს, კი, ეკისრება სამუშაოს ანაზღაურების ვალდებულება. ამასთან, საგულისხმოა, რომ სახელმწიფოს ერთ-ერთ ძირითად ფუნქციას წარმოადგენს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებული უფლებების, მათ შორის შრომით უფლებების დაცვა. იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ სახელმწიფო თავის ფუნქციებს ახორციელებს საკუთარი დაწესებულებების მეშვეობით, შესაბამისად ისინი ვალდებულნი არიან განსაკუთრებული ყურადღებით მოეპყრან მათთან დასაქმებული პირთა შრომით უფლებებს. მათ, სხვა დამსაქმებლებთან შედარებით, გაცილებით მაღალი პასუხისმგებლობა აკისრიათ შრომით ურთიერთობებში და ასეთი სახის ურთიერთობებში მათ მიმართ უნდა არსებობდეს შემწყნარებლობის გონივრული და ლეგიტიმური მოლოდინი.

საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაშია განმარტებული, რომ სამსახურიდან პირის განთავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლობიერების შეფასებისას, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ "Ultima Ratio"-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებული სამსახურიდან უნდა გათავისუფლდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული (იხ. სუსგები: №ას-242-230-2016, 2016 წლის 6 მაისის განჩინება; №ას-602-577-2016, 2016 წლის 2 სექტემბრის განჩინება). პალატა იზიარებს, აპელანტის მოსაზრებას, რომ სახელმწიფო დაწესებულებებში დასაქმებულ პირებს ეკისრებათ უფრო მაღალი ხარისხის ქცევის სტანდარტის დაცვა, ვიდრე სხვა მოქალაქეებს. ამასთან, აღნიშნული ქცევის წესი დაცულ უნდა იქნეს,

როგორც სამუშაო ისე არასამუშაო დროის განმავლობაში. თავის მხრივ, თუნდაც არასამუშაო დროის პერიოდში ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომობილის მართვის ფაქტი, შესაძლოა მიჩნეულ იქნეს ამ მოთხოვნის დარღვევად, რამდენადაც მოცემულ შემთხვევაში საფრთხე ექმნება არამხოლოდ თავად ამ სუბიექტის არამედ სხვა პირთა ჯანმრთელობას და/ან პირად სიკეთეს. თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, დ-----ი ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ შრომით მოვალეობებს და დამსაქმებელ ბიუროს მის მიმართ არასოდეს გამოუყენებია დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე სახე. ვალდებულების პირველივე დარღვევისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ შეიძლება ჩაითვალოს ამ ქმედებების ადეკვატურად და შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევად. ამდენად, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის მსჯელობას მასზე, რომ დასაქმებულ დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა წარმოადგენს არაადეკვატურ, არაპროპორციულ ღონისძიებას. სსიპ აღსრულების ეროვნულ ბიუროს ჰქონდა შესაძლებლობა, შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებიდან გამოეყენებინა რომელიმე, თუნდაც მკაცრი, მაგრამ არა უკიდურესი ღონისძიება. შესაბამისად, მოპასუხემ არაჯეროვნად შეწყვიტა დასაქმებულთან განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.3. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, კი, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და ამის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, ეს კანონი ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულიად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. პალატა აქვე განმარტავს, რომ მითითებული კანონით იმპერატიულადაა განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები. ამდენად, მართალია კანონმდებლობა დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას შეწყვიტოს შრომითი

ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუმცა ამავე დროს განუმტკიცებს იმ პირობებს, თუ რა შემთხვევაშია იგი უფლებამოსილი ისარგებლოს აღნიშნული უფლებით. მითითებული კანონის, 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ერთ-ერთ ასეთ საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ #ას-416-399-16, 29.06.16, Nას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წ.; Nას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წ.; სუსგ Nას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015წ.).

პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო კანონმდებლობის ძირითად მიზანს წარმოადგენს უზრუნველყოს სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილურობა და წესრიგი. ამდენად, თუ დამსაქმებელს მიენიჭება უფლებამოსილება ნებისმიერ, თუნდაც უმნიშვნელო დარღვევა განიხილოს როგორც ვალდებულების უხეში დარღვევა, აღნიშნული ხელს შეუშლის სამოქალაქო ბრუნვის ნორმალურ განვითარებასა და სტაბილურობას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი იმ ქმედების შეფასებისას, რაც საფუძვლად დაედო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, გათვალისწინებული უნდა იქნეს დარღვევების სიმძიმე, მათი ჩადენის სიხშირე, ასევე ის, თუ რა შედეგი მოჰყვა მითითებულ ქმედებას მაგალითად, მიაღმა თუ არა აღნიშნულით დამსაქმებელს ზიანი და რა მოცულობის. ამასთან, მითითებული არ შეიძლება გაგებულ იქნეს ისე, რომ დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევისას, თუ აღნიშნული არ ატარებს განსაკუთრებით მძიმე ხასიათს, დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი განახორციელოს რაიმე სხვა სახის სანქციები, ვინაიდან დასაქმებულის მხრიდან მოცემული გამოიწვევს დაუსჯელობის განცდას და მსგავსი ქმედების განმეორების საშიშროებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, კანონმდებლობით დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლება, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გაითვალისწინოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, როგორიცაა შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითვა, შენიშვნა საყვედური და ა.შ. აღნიშნული ზომებს

ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების უზრუნველსაყოფად პრევენციული დატვირთვა აქვთ, ვინაიდან დასაქმებულისათვის წინასწარვე ცნობილია, რომ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში მის მიმართ გატარდება შესაბამისი ღონისძიება, ხოლო განმეორებითი ქმედების შემთხვევაში იგი იქნება უფრო მკაცრი ხასიათის. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევისას დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ ის დისციპლინარულ გადაცდომა, რომელსაც სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიურო ედავება დ-----ს არ შეიძლება ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევად, შესაბამისად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ არის ამ ქმედებების ადეკვატური, პროპორციული და საჭირო.

ამდენად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დანაწესიდან გამომდინარე პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად მიიჩნია ბათილად სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს მიერ გამოცემული სადავო ბრძანება მოსარჩელე დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

4.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, 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.

„დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ

გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; ას-931-881-2015., 29.01.2015წ) - იხ. სუსგ # ას-1083-1020-2015, 15.04.2016წ).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 61-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, უცილოდ ბათილი (არარა) გარიგება ბათილად ითვლება მისი დადების მომენტიდან. აღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, გარიგების ბათილობის შედეგი უნდა გავრცელდეს, მისი დადებიდან გაბათილებამდე არსებულ ყველა ურთიერთობაზე. პალატა აღნიშნავს, რომ შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა, მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია. შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია. ამასთან, ვინაიდან, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გარიგების ბათილად აღიარება, მიუთითებს მის კანონსაწინააღმდეგო ბუნებაზე, მოცემული თავის მხრივ გულისხმობს, რომ აღნიშნული თანამდებობა ვაკანტურად იქნა აღიარებული არამართლობიერად, შესაბამისად მას არ შეიძლება მოჰყვეს სამართლებრივი შედეგი და სხვა პირთან, თუნდაც იგივე თანამდებობაზე, შრომითი ხელშეკრულების დადება არ შეიძლება ზეგავლენა იქონიოს შრომითი ურთიერთობის აღდგენის შესახებ მოთხოვნის მართებულობაზე. ამდენად, პალატა არ იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ რამდენადაც აღნიშნული თანამდებობა ვაკანტური არ არის პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას მოთხოვნის დაკმაყოფილება შეუძლებელია.

4.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, კი, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის

მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ამასთან, 411-ე მუხლის დანაწესიდან გამომდინარე, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად, რომ შესრულებულიყო. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გარიგება აღიარებულია, როგორც კანონსაწინააღმდეგო რაც თავის მხრივ წარმოადგენდა სამსახურში მისი აღდგენის დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძველს. ამასთან, აღნიშნული ასევე წარმოადგენს იძულებით განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების საფუძველს. შესაბამისად, სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს დ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2014 წლის 11 დეკემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე მისი ყოველთვიური ხელფასის - 1210 ლარის (დარიცხული) გადახდა.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო დ-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს. ამ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 14 ივნისი გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, დ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე.

6. საპროცესო ხარჯები

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, და პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება შესაბამისად, უნდა შეიცვალოს სასამართლო ხარჯების განაწილებაც.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება

სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

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

მოცემულ შემთხვევაში, შპს „ა-----ს“ ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის სახის ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით 3000 ლარი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 41-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით მიხედვით დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა – არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით;

კონკრეტულ შემთხვევაში, ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ შესაბამისად, წაგებულ მხარეს სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს დ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 150 ლარის ოდენობით და სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 2032.8 ლარის ოდენობით.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 14 ივნისი გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 14 ივნისი გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.2. 1.3. და 2 პუნქტები;

5. დ-----ის სარჩელი სამსახურში აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შესახებ დაკმაყოფილდეს;
6. დ-----ი აღდგენილ იქნას სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს ტერიტორიული ორგანოს _ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სააღსრულებო ბიუროს აღმასრულებლის თანამდებობაზე;
7. სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს ტერიტორიული ორგანოს დ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2014 წლის 11 დეკემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1210 ლარის ოდენობით (დარიცხული);
8. სსიპ აღსრულების ეროვნული ბიუროს ტერიტორიული ორგანოს დ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 150 ლარის ოდენობით, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 2032.8 ლარის ოდენობით.
9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
10. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი), თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

/ლევან გვარამია/

