



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

29 მაისი, 2019 წელი

ქ. თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე: რევაზ ნადარაია

სხდომის მდივანი: მარიამ ცისკარიშვილი

აპელანტი - სს „ს-----“

წარმომადგენელი - ნ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - რ-----ი

წარმომადგენელი - ს-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 30 იანვრის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა.

დავის საგანი - დისციპლინური სახდელის დადებისა და სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის, საშვებულებო თანხისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. მოსარჩელე რ-----მა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას მოპასუხე სს „ს----- რ-----“ მიმართ შემდეგი მოთხოვნებით:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სს „ს----- რ-----“ 2----- წ. N2--- ბრძანება, მოსარჩელე რ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სს „ს----- რ-----“ 3----- წ. N0--- ბრძანება, მოსარჩელე რ-----ის მიმართ დისციპლინური სახდელის

გამოყენების შესახებ;

1.3. აღდგენილი იქნას მოსარჩელე, რ-----ი მოპასუხე, სს „ს-----
ში“ ლ-----ის თანამდებობაზე;

1.4. მოპასუხე, სს „ს-----ს“ მოსარჩელე, რ-----ის სასარგებლოდ
დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის სახით, ყოველთვიურად 520 ლარის
ანაზღაურება, 2018 წლის 1 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.5. მოპასუხე, სს „ს-----ს“ მოსარჩელე, რ-----ის სასარგებლოდ
დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების თანხის სახით 206 ლარისა და 16 თეთრის
ანაზღაურება;

1.6. მოპასუხე, სს „ს-----ს“ მოსარჩელე, რ-----ის სასარგებლოდ
დაეკისროს პირგასამტეხლოს გადახდა, ყოველ ვადაგადაცდილებულ დღეზე 2018 წლის
1 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის
ოდენობით.

1.7. დადგენილი იქნას მოპასუხე, სს „ს----- რ-----“ მხრიდან მოსარჩელე, რ-----
-----ის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი და მოპასუხეს დაეკისროს
დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრა.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 30
იანვრის გადაწყვეტილებით რ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.

3.1. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე, სს „ს----- რ-----“ 3-----წ. N0---
ბრძანება, მოსარჩელე რ-----ის მიმართ დისციპლინური სახდელის
გამოყენების შესახებ;

3.2. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე, სს „ს----- რ-----“ 2-----წ. N2---
ბრძანება, მოსარჩელე რ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის
შესახებ;

3.3. აღდგენილი იქნა მოსარჩელე რ-----ი მოპასუხე, სს „ს-----ში“
ლ-----ის თანამდებობაზე;

3.4. მოპასუხე სს „ს-----ს“ მოსარჩელე, რ-----ის სასარგებლოდ
დაეკისრა იძულებით განაცდური ხელფასის სახით, ყოველთვიურად 520 ლარის
ანაზღაურება (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), 2018 წლის 1 მაისიდან სამუშაოზე
აღდგენის ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

3.5. მოპასუხე სს „ს-----ს“ მოსარჩელე, რ-----ის სასარგებლოდ
დაეკისრა გამოუყენებელი შვებულების თანხის სახით 206 ლარისა და 16 თეთრის
ანაზღაურება (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე);

3.6. მოპასუხე სს „ს-----ს“ მოსარჩელე, რ-----ის სასარგებლოდ

პირგასამტეხლოს სახით დაეკისრა 2018 წლის 1 მაისიდან 2018 წლის 18 დეკემბრამდე, ყოველ დღეზე 520 ლარის 0.07%-ის, ხოლო 2018 წლის 18 დეკემბრიდან, 206 ლარისა და 16 თეთრის 0.07%-ის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

3.7. მოპასუხე სს „ს----- რ-----“ მხრიდან მოსარჩელე, რ-----ის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენისა და დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრის ნაწილში, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

3.8. მოპასუხე სს „ს-----ს“ მოსარჩელე, რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 300 ლარის ოდენობით.

3.9. მოპასუხე სს „ს-----ს“ სახელმწიფოს სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 133 ლარისა და 67 თეთრის გადახდა.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება სს „ს-----მ“ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა.

5. აპელანტის - სს „ს----- რ-----“ სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები:

5.1. აპელანტის განმარტებით, სამუშაოზე რ-----ის არაფხიზელ მდგომარეობაში ყოფნაზე სასამართლოს შეფასებამ და დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ სს "ს----- რ-----" 2-----ის #0--- ბრძანების ბათილად ცნობამ უკუეფექტი გამოიღო, გარკვეულწილად წაახალისა სხვა დასაქმებულები და დაუსჯელობის სინდრომით შეუქმნა მოტივაცია, მათაც დაერღვიათ შრომის დისციპლინა, შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის 11."მ" და რ----- შინაგანაწესის 5.2. მუხლები, რაც გამოიხატა რ----- თანამშრომლების: ბ-----
-----მწის უკ-25-ის მ-----
-----ის, აგრეთვე მ-----ის ლ-----
-----ის ჯ-----ის მიერ 2019 წლის 4 და 28 თებერვალს სამუშაოზე ნასვამ მდგომარეობაში გამოცხადებით. რ----- თანამშრომლების მიერ სამუშაოზე ნასვამ მდგომარეობაში გამოცხადებას ადგილი ჰქონდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 30 იანვრის გადაწყვეტილების გამოტანის შემდეგ, 2019 წლის 4 და 28 თებერვალს. შესაბამისად, რ-----ის სარჩელის არსებითი განხილვის დროს სს „ს-----მ“ ვერ მიუთითებდა ამ გარემოებებზე და სსკ 380-ე მუხლის მოთხოვნა დაცულია.

5.2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 30 იანვრის გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა მოსარჩელე რ-----ის სარჩელი: ბათილად იქნა ცნობილი სს "ს----- რ-----" 2-----ის N#0--- და 2-----ის №2--- ბრძანებები მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, მოსარჩელეს აუნაზღაურდა იძულებითი განაცდური და აღდგენილი იქნა ლ-----ის თანამდებობაზე. სს "ს-----

-----ს" მიაჩნია, რომ გადაწყვეტილება გამოტანილია სსკ 102-105-ე, 393-394-ე მუხლების უხეში დარღვევით. სასამართლომ მცდარი სამართლებრივი შეფასება მისცა მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებს, რასაც შედეგად მოჰყვა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებების არასწორი დადგენა და შესაბამისად, უკანონო გადაწყვეტილების მიღება, კერძოდ:

სასამართლომ საქართველოს კონსტიტუციის 26.2. (უნდა იყოს 30.1.) მუხლის, ევროპის სოციალური ქარტიის, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტისა და ასოცირების შეთანხმების საფუძველზე განმარტა, რომ მოსარჩელე რ-----ის შრომის თავისუფლება აღიარებული და უზრუნველყოფილია, რომ მას უფლება აქვს ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რასაც სს "ს-----ც" არ უარყოფს, მაგრამ აღსანიშნავია, რომ რ-----ის შრომის თავისუფლება არ არის აბსოლუტური უფლება და იგი შეზღუდულია სხვა დასაქმებულთა სასარგებლოდ, სხვადასხვა საკანონმდებლო აქტებით:

- იგივე საქართველოს კონსტიტუციის 30.4. მუხლი შრომის თავისუფლებასთან ერთად ადგენს უფლებას შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღ პირობებზე;

- შრომის კოდექსის 35.1. მუხლის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი;

- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი სამართლიან პირობებში შრომის უფლებაში, ამაჯდროულად გულისხმობს უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობების შექმნასაც.

თანამშრომელთა უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობების შექმნის უზრუნველსაყოფად, შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის 6.2.-ი- მუხლი დასაქმებულს ავალდებულებს: ~არ დაუშვას სამუშაოზე დასაქმებული ან/და სხვა პირი, რომელიც ალკოჰოლური, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში იმყოფება~. შესაბამისად, ამავე კანონის 11."მ" მუხლი იმპერატიულად უკრძალავს დასაქმებულს ~გამოცხადდეს სამუშაოზე ალკოჰოლური, ნარკოტიკული, ტოქსიკური ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში და სამუშაოს შესრულებისას მოიხმაროს ასეთი მდგომარეობის გამომწვევი ნივთიერებები~. კანონმდებლობიდან გამომდინარე, სს ~ს----- რ-----~ შრომის შინაგანაწესის 5.2. პუნქტიც ავალდებულებს დასაქმებულს ~სამუშაოს შესრულებისას არ იმყოფებოდეს ალკოჰოლური, ფსიქოტროპული, ან ნარკოტიკული საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ~, ხოლო შინაგანაწესის 5.4. პუნქტის მიხედვით, გონივრული ეჭვის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია ხელმძღვანელის მითითების საფუძველზე გაიაროს ალკოჰოლური ან ნარკოტიკული შემოწმება. ამრიგად, როგორც საერთაშორისო, ასევე, ეროვნული კანონმდებლობით რ-----ის შრომის თავისუფლება შეზღუდულია სხვა დასაქმებულთა უფლებით, იშრომონ უსაფრთხო პირობებში და მისგან გამომდინარე ვალდებულებით, არ გამოცხადდეს სამუშაოზე ალკოჰოლური სიმთვრალის მდგომარეობაში, რაც კატეგორიულად დაუშვებელია და წარმოადგენს შრომის დისციპლინის უხეშ დარღვევას, რადგან სს ~ს-----~, როგორც ს-----ია, ისედაც მომეტებული საფრთხის წყაროა. ამასთან, სამუშაოების

სპეციფიკური ხასიათი (კ----- და. ა.შ.) მოითხოვს თანამშრომლის სიფრთხილეს, სიფხიზლესა და ყურადღების მობილიზებას. არაფხიზელ მდგომარეობაში მყოფი თანამშრომელი კი რეალურ საფრთხეს უქმნის არა მხოლოდ საკუთარ თავს, არამედ სხვა დასაქმებულთა/მ-----ა ჯანმრთელობასა და სიცოცხლეს. ამიტომ კანონმდებლობიდან გამომდინარე, 2-----ს რ-----ის მიერ სამუშაოზე არაფხიზელ მდგომარეობაში ყოფნაზე, როგორც შრომის დისციპლინის უხეშ დარღვევაზე მყისიერი რეაგირება წარმოადგენდა სს ~ს----- რ-----, როგორც დამსაქმებლის კანონისმიერ ვალდებულებას, რათა, კომპანიამ უზრუნველყოს დასაქმებულთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემო. ასევე, აპელანტს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება ადეკვატური იყო, რ-----ის გადაცდომისა და დისციპლინის უხეშ დარღვევის ფაქტის განხილვის დროს მისი უფლებები არ დარღვეულა. სასამართლომ კი ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე, სხვა დასაქმებულთა უსაფრთხო პირობებში მუშაობის უფლების იგნორირებით, უპირატესად მიიჩნია რ-----ის შრომის უფლება და ბათილად ცნო დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ სს "ს----- რ-----" 2-----ის #0---- ბრძანება, რაც უკანონოა. A

გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მითითებულია შემდეგი: შრომის სამართალში დამკვიდრებული აღნიშნული პრინციპი ითხოვს გადაცდომის შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით. მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეული უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

აპელანტის განმარტებით, სს ~ს----- ისედაც მომეტებული საფრთხის წყაროა, სამუშაოების სპეციფიკური ხასიათი მოითხოვს თანამშრომლის სიფრთხილეს, სიფხიზლესა და ყურადღების მობილიზებას. არაფხიზელ მდგომარეობაში მყოფი თანამშრომელი კი რეალურ საფრთხეს უქმნის არა მხოლოდ საკუთარ თავს, არამედ სხვა დასაქმებულთა/მ-----ა ჯანმრთელობასა და სიცოცხლეს. ამიტომ 2-----ს რ-----ის მიერ სამუშაოზე არაფხიზელ მდგომარეობაში ყოფნაზე, როგორც შრომის დისციპლინის უხეშ დარღვევაზე, მყისიერი რეაგირება წარმოადგენდა კომპანიის კანონისმიერ ვალდებულებას, რაც ადეკვატური იყო ჩადენილი გადაცდომისა და პრევენციული მნიშვნელობაც ჰქონდა. თუმცა სასამართლომ რ----- სპეციფიკა არ გაითვალისწინა და უკანონოდ ცნო დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ სს "ს----- რ-----" 2-----ის #0---- ბრძანება.

სამუშაოზე რ-----ის არაფხიზელ მდგომარეობაში ყოფნაზე სასამართლოს ამ შეფასებამ და #0---- ბრძანების ბათილად ცნობამ უკუეფექტი გამოიღო, გარკვეულწილად წაახალისა სხვა დასაქმებულები და დაუსჯელობის სინდრომით შეუქმნა მოტივაცია, მათაც უხეშად დაერღვიათ შრომის დისციპლინა, შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის 11."მ" და რ----- შინაგანაწესის 5.2. მუხლები, რაც გამოიხატა რ----- თანამშრომლების: შ-----ის, მ-----ისა და ჯ-----ის მიერ სამუშაოზე ნასვამ მდგომარეობაში გამოცხადებით. აპელანტს მიაჩნია, რომ

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ეს რეზონანსი და ორ თვეში სხვა თანამშრომლების მიერ ანალოგიური უხეში გადაცდომის ჩადენის რეციდივი უტყუარად ადასტურებს რ-----ის გადაცდომაზე სასამართლოს მცდარ შეფასებას და გადაწყვეტილების უკანონობას.

სასამართლო გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში (6.4. პუნქტი) ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ რ-----ის ალკოჰოლური თრობის ფაქტი სამსახურებრივი კვლევისას არ დაუდასტურებია ბ-----ელს ი. თ-----ს და არც ო-----ს ვ. ს-----ეს. მარტოდენ ალკოტესტის ჩატარებაზე უარის თქმა კი არ შეიძლება ჩაითვალოს მოსარჩელის სიმთვრალის დამადასტურებელ მტკიცებულებად, ხოლო საპატრულო პოლიციის ვიდეოჩანაწერით, ერთმნიშვნელოვანი დასკვნის გაკეთება შეუძლებელია.

აპელანტს მიაჩნია, რომ საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოება - რ-----ის ალკოჰოლური თრობა გამოკვლეულია და შეფასებულია საპროცესო ნორმების უხეში დარღვევით. სსკ მე-4 და 102-ე მუხლების შესაბამისად, პროცესის შეჯიბრებითობის პრინციპისა და მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და გონივრული გადანაწილების სტანდარტის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა ამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებს და წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა წარმოდგენაც შეუძლიათ. ამასთან, სსკ 105-ე მუხლის მიხედვით, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. იგი აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას.

მოსამართლის მიერ მითითებული ბრიგადის ხელმძღვანელი ი. თ----- თავად იყო ნასვამ მდგომარეობაში, უარი განაცხადა ალკოტესტის ნებაყოფლობით ჩატარებაზე, ადრე მიატოვა სამუშაო ადგილი და მის მიმართაც გამოყენებულ იქნა დისციპლინური ღონისძიება - განუსაზღვრელი ვადით დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა. ბ-----ის გ. ს-----ის ახსნა-განმარტებაში კი ვკითხულობთ, რომ მის დაქვემდებარებაში მყოფი ლ-----ები სამუშაო პერიოდში იყვნენ ნორმალურ მდგომარეობაში, გარდა რ-----ისა, რომელსაც შეატყო ნაბახუსევობა. 2018 წლის 19 დეკემბრის სასამართლოს სხდომაზე მოსარჩელე რ-----მა თავად აღიარა, რომ მისი მდგომარეობის გამო, სამუშაოს ხელმძღვანელმა გ. ს-----ემ არ მისცა უფლება ასულიყო ლ-----ზე და მონაწილეობა მიეღო ბ-----ის სამუშაოებში. შემფოტებულმა ხელმძღვანელმა ასეთი ფრაზაც უთხრა: ~ს-----~. აპელანტის მოსაზრებით, რ-----ის მიერ სასამართლოსთვის მიცემული ეს განმარტება პროცესუალურად წარმოადგენდა სსკ 131-ე მუხლით გათვალისწინებულ აღიარებას, რაც სასამართლოს საკმარის მტკიცებულებად უნდა ჩაეთვალა, მაგრამ სასამართლომ უკანონოდ არ გამოიყენა სსკ 131-ე მუხლი, რაც თავის მხრივ 393.2."ა" მუხლის შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია.

რ-----ის ნაბახუსევობის ხარისხს უფრო მკაფიოდ წარმოაჩენს საპატრულო პოლიციის მიერ განხორციელებული ვიდეოჩანაწერი, რომელშიც ნათლად ჩანს მოსარჩელის ვიზუალი, ჟესტები, საუბრისა და ქცევის მანერა, რაც რადიკალურად განსხვავდება სასამართლოს შეფასებისგან. ამასთან, როგორც აღვნიშნეთ, სს "ს-----" რ-----" შრომის შინაგანაწესის 5.4. პუნქტის მიხედვით, გონივრული ეჭვის

შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია ხელმძღვანელის მითითების საფუძველზე გაიაროს ალკოჰოლური შემოწმება, ხოლო რ-----ის უარმა ალკოტესტის ნებაყოფლობით ჩატარებაზე დაადასტურა ხელმძღვანელობის საფუძვლიანი ეჭვი მის ნასვამობაზე.

სს "ს----- რ-----თვის" ცნობილია, რომ პირის არაფხიზელ მდგომარეობაში ყოფნის დამადასტურებელი უტყუარი მტკიცებულებად ალკოტესტი მიიჩნევა. მაგრამ, რადგან მოსარჩელემ უარი განაცხადა ნებაყოფლობით ალკოტესტის ჩატარებაზე, ხოლო იძულებითი წესით ტესტს ვერ ჩაუტარებდნენ, მტკიცების გვირთის სრულად სს „ს-----ზე“ გადაკისრება უკანონოა. მოპასუხემ სასამართლოს წარუდგინა ყველა სახის მტკიცებულება, რისი მოპოვებისა და წარდგენის შესაძლებლობაც გააჩნდა. ასევე, საყურადღებოა სსკ 105-ე მუხლიც, რომლის მიხედვითაც, სასამართლოსთვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა და მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტურ განხილვა-შეფასების შედეგად ადგენს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებებს.

აპელანტის განმარტებით, გ. ს-----ისა და თავად რ-----ის ახსნა-განმარტებების, აგრეთვე, წარმოდგენილი ვიდეო-მასალის მიუკერძოებელი და ობიექტური განხილვა-შეფასება საკმარის საფუძველს იძლეოდა რ-----ის მიერ შრომის დისციპლინის უხეში დარღვევის (ნასვამობის) ფაქტის დასადგენად. თუმცა, სასამართლომ სსკ 4, 102-ე, 105-ე 131-ე მუხლების დარღვევით, მცდარი სამართლებრივი შეფასება მისცა წარმოდგენილ მტკიცებულებებს. შესაბამისად, არასწორად დაადგინა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოება, რასაც შედეგად მოჰყვა საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების გამოტანა. ამიტომ უკანონო გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს სსკ 393.3. მუხლის საფუძველზე.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში (6.7. პუნქტი) სასამართლო ადგენს: მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ მოპასუხის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, შესაბამისად იწვევს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილობასაც და პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას.

კერძო სამართლის იურიდიული პირის მიერ, შრომის კოდექსის საფუძველზე, შრომის სამართალ-ურთიერთობასთან დაკავშირებით გამოცემული ბრძანება რომ სამართლებრივად არ წარმოადგენს ზაკ 2.1."დ" მუხლით გათვალისწინებულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, უკვე ათეული წლებია დადგენილია და აღარავინ დავობს. რადგან სს "ს----- რ-----" მიერ, შრომის კოდექსის/შინაგანაწესის საფუძველზე, რ-----ისათვის დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ გამოცემული ბრძანება სამართლებრივად არ წარმოადგენს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ აქტს, ამიტომ მის ბათილად ცნობას ვერ მოჰყვება ზაკ 60 მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგი ანუ მის საფუძველზე გამოცემული სხვა აქტის - შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილობა. ამდენად, ამ ნაწილში გადაწყვეტილება უკანონოა, იურიდიულად დაუსაბუთებელი და უნდა გაუქმდეს სსკ 394."ე" მუხლის საფუძველზე.

საყურადღებოა, რომ რ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანება არ იყო გამოცემული მისთვის დისციპლინური სახდელის გამოყენების

შესახებ ბრძანების საფუძველზე, რადგან მას ჰქონდა დამოუკიდებელი ფაქტობრივი საფუძველი - რ-----ის მიერ სამსახურში ხანგრძლივი გამოუცხადებლობა და ასევე, დამოუკიდებელი სამართლებრივი საფუძველი - შრომის კოდექსის 37.1."ზ" მუხლი, რაც სასამართლომ, ასევე, უკანონოდ არ გაითვალისწინა.

რ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანებას №2--- ჰქონდა დამოუკიდებელი ფაქტობრივი საფუძველი - რ-----ის მიერ სამსახურში ხანგრძლივი გამოუცხადებლობა და ასევე, დამოუკიდებელი სამართლებრივი საფუძველი - შრომის კოდექსის 37.1."ზ" მუხლი.

სასამართლომ დადგენილად ცნო, რომ 2-----იდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე - 2018 წლის 2-----ამდე, თითქმის 2 თვე რ-----ი არ ცხადდებოდა ახალ სამსახურში (დაბალ თანამდებობაზე). შესაბამისად, მოსარჩელე არღვევდა შრომის დისციპლინას და არ ასრულებდა შრომის ხელშეკრულებით დაკისრებულ მოვალეობებს. სს „ს----- რ-----~ 2-----ის №3--- და 11 ივნისის №3--- წერილებით, მოსარჩელეს მკაფიოდ განემარტა, რომ მოთხოვნა - 2-----ის №0--- ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით, იყო უსაფუძლო და გააფრთხილა, სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში, მასთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ. 22 მაისის №3--- წერილი მოსარჩელეს პირადად ჩაბარდა 31 მაისს, ხოლო 11 ივნისის №3--- პასუხი ჩაბარდა 14 ივნისს. მოსარჩელეს შეეძლო გაესაჩივრებინა დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანის შესახებ, სადავო #0--- ბრძანება, მაგრამ დავის პერიოდში ვალდებული იყო ემუშავა ახალ (დაბალ) თანამდებობაზე, რადგან შრომის კოდექსის 47.5. მუხლი იმპერატიულად ადგენს: ~დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას~. ამავე მუხლის 36.1. მუხლის მიხედვით: ~შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას~.

შრომის კოდექსის 47.5. მუხლის იმპერატიული მოთხოვნიდან გამომდინარე, 2-----იდან 2-----ის ჩათვლით, თითქმის ორი თვის განმავლობაში მუშაკის მიერ სამუშაოზე არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობა და შრომითი ვალდებულების შეუსრულებლობა, წარმოადგენს შრომის კოდექსის 37.1.~ზ~ მუხლით გათვალისწინებულ შრომის დისციპლინის უხეშ დარღვევას, რაც თანამშრომლის დათხოვნის კანონისმიერი დაფუძველია. თუმცა, სასამართლომ ამ ნაწილში დავის გადაწყვეტისას არ გამოიყენა სპეციალური ნორმა - შრომის კოდექსის 47.5. მუხლი, რაც უნდა გამოეყენებინა. ამასთან, სასამართლომ არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის 37.1.~ზ~ მუხლი. აღნიშნული კი წარმოადგენს სსკ 393.2."ა" და "გ" მუხლებით გათვალისწინებულ, გადაწყვეტილების გაუქმების უდავო საფუძველს.

ვინაიდან გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უკანონოა და იურიდიულად დაუსაბუთებელი სს "ს----- რ-----" 2-----ისN#0--- და 2-----ის №2--- ბრძანებების ბათილობის ნაწილში, შესაბამისად, იგი უკანონოა რ-----ის სამუშაოზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურისა და შვებულების ანაზღაურების, ასევე, 0.07% პირგასამტეხლოს რ-----თვის დაკისრების ნაწილშიც.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სსკ 393-394-ე მუხლების საფუძველზე, აპელანტი - სს „ს-----“ ითხოვს, გაუქმდეს თბილისის საქალაქო

სასამართლოს 2019 წლის 30 იანვრის გადაწყვეტილება გასაჩივრებულ ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, უსაფუძვლობის მოტივით, უარი ეთქვას რ-----ს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

6. რ-----ი 2007 წლიდან 3----- წლამდე უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა სს „ს-----ში“ ლ-----ის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 520 ლარს (სარჩელი; შესაგებელი; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

7. სს „ს----- რ-----“ 2-----ის N0--- ბრძანებით, დაკისრებული ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებისა და სამუშაო საათებში ალკოჰოლური თრობისათვის, მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახით, გამოყენებული იქნა განუსაზღვრელი ვადით დაბალ თანამდებობაზე - გ----- გადაყვანა. ზემოაღნიშნულ გადაწყვეტილებას საფუძვლად დაედო შემდეგი: 2-----ს, ხ-----ის ხ-----, ი. თ-----ს, მიეცა მითითება ბრიგადასთან, რომლის შემადგენლობაშიც შედიოდა მოსარჩელე, შეესრულებინა ლ-----ზე შესაბამისი სამუშაოები, ოპერატიულად - დღის ბოლომდე. მოცემული დავალების შესრულების შემოწმებისას, აღმოჩნდა, რომ მოსარჩელეს 16 საათსა და 45 წუთზე უკვე მიტოვებული ჰქონდა სამუშაო და დავალება არ იყო შესრულებული. იმავე დღეს, ა-----თან დაბარებისას, გაჩნდა ეჭვი, რომ რ-----ი იყო არაფხიზელ მდგომარეობაში. მან უარი განაცხადა შეთავაზებული ალკო ტესტის ჩატარებაზე (სარჩელი; შესაგებელი; 2-----ის N0--- ბრძანება (გ.1. ს.ფ. 56); საპატრულო პოლიციის მიერ შესრულებული ვიდეო-ჩანაწერი (გ.2. ს.ფ.-ები: 86-87); მხარეთა ახსნა-განმარტება).

8. მოსარჩელე ახალ თანამდებობაზე შრომითი მოვალეობის შესასრულებლად არ გამოცხადებულა და არ მიუღია აღნიშნული თანამდებობისათვის გათვალისწინებული შრომით ანაზღაურება. ამავდროულად, განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს ზემოაღნიშნული ბრძანების ბათილად ცნობისა და პირვანდელ სამუშაოზე დაბრუნების მოთხოვნით. სს „ს-----მ“ 2-----ის წერილით, მოსარჩელეს შეატყობინა, რომ არ დაკმაყოფილდებოდა მოსარჩელის 2-----ს N5--- განცხადება, 2-----ის N0--- ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით. ასევე, სს „ს-----მ“ 2-----ის წერილით, მოსარჩელეს შეატყობინა მისი არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ (სარჩელი; შესაგებელი; 0----- წლის განცხადება (გ.1. ს.ფ.57); სს „ს----- რ-----“ 2-----ის N3--- წერილი (გ. 1, ს.ფ. 59); სს „ს----- რ-----“ 2-----ის N3--- წერილი (გ. 1, ს.ფ. 175); მხარეთა ახსნა-განმარტებები).

9. სს „ს----- რ-----“ 2018 წლის 2-----ის N2--- ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე რ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 1 მაისიდან, ს-----

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რასაც დამსაქმებელმა საფუძვლად დაუდო დისციპლინური სახდელის სახით შეფარდებულ სამუშაო ადგილზე შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობა - სამსახურში გამოუცხადებლობა (სარჩელი; შესაგებელი; სს „ს----- რ-----“ 2018 წლის 2-----ის N2--- ბრძანება (ტ. I, ს.ფ. 129).

10. სს „ს----- რ-----“ 2-----ის N0--- ბრძანებით, დაკისრებული ვალდებულების არაჯეროვანი და გულგრილი შესრულებისათვის (სამუშაო ადგილის დროზე ადრე მიტოვებისათვის და დავალებული სამუშაოს არასრულყოფილად შესრულებისათვის) სს „ს----- რ----- ი-----

-----ე თ-----ს მიმართ დისციპლინური სახდელის სახით, გამოყენებული იქნა განუსაზღვრელი ვადით დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა (2-----ის N0--- ბრძანება (ტ. I, ს.ფ.128); მხარეთა ახსნა-განმარტება).

11. სს „ს----- რ-----“ 3----- წლის N0--- ბრძანებით რ-----ის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენებასა და სს „ს----- რ-----“ 2----- წლის N2--- ბრძანებით რ-----ის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს შემდეგს:

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

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.

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

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო

ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია არსებობდა თუ არა რ-----ისათვის დისციპლინური სახდელის დადების საფუძველი და შეწყდა თუ არა მასთან შრომითი ხელშეკრულება ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებებია.

განსახილველ შემთხვევაში, უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ სს „ს----- რ-----“ 2-----ის N0--- ბრძანებით, დაკისრებული ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებისა და სამუშაო საათებში ალკოჰოლური თრობისათვის, რ-----ის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახით, გამოყენებული იქნა განუსაზღვრელი ვადით დაბალ თანამდებობაზე - გ----- გადაყვანა. ზემოაღნიშნულ გადაწყვეტილებას საფუძვლად დაედო რ-----ის მიერ 2-----ს სამსახურში ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ყოფნა და სამუშაო ადგილის თვითნებურად მიტოვება. ასევე, უდავო გარემოებას წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ რ-----მა უარი განაცხადა ალკო ტესტის ჩატარებაზე.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებით, სს „ს----- რ-----“ თანამშრომელთა სამსახურეობრივი ახსნა-განმარტებებით ერთმნიშვნელოვნად დადგინდა, რომ 2-----ს, ლ-----ზე, ლ-----ის ძ-----სას, სამუშაოს შ-----ის, მათ შორის, რ-----ის მიერ, სამუშაოს დროზე ადრე - დაახლოებით 16:00 საათზე შეწყვეტა და მათი ნაწილის ა-----ს ტერიტორიაზე გადაყვანა მოხდა მოსარჩელის უშუალო ხელმძღვანელის, ხ-----ის უ-----ე თ-----ს გადაწყვეტილებით. აღნიშნული დაღვევისათვის, ი-----ე თ-----ს მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური ღონისძიება - განუსაზღვრელი ვადით დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა. რაც შეეხება ალკოჰოლურ თრობას, პირველი ინსტანციის სასამართლომ განმარტა, რომ რ-----ის თრობის ფაქტი სამსახურეობრივი კვლევისას არ დაუდასტურებია ბ-----ბაში მყოფ არცერთ თანამშრომელს, ხოლო მარტოოდენ ალკო ტესტის ჩატარებაზე უარის თქმა არ შეიძლება ჩათვლილიყო სიმთვრალის დამადასტურებელ მტკიცებულებად, ასევე, საპატრულო პოლიციის მიერ განხორციელებული ვიდეოჩანაწერით, რ-----ის ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ყოფნის თაობაზე ერთმნიშვნელოვანი დასკვნის გაკეთება შეუძლებელი იყო.

პალატა განმარტავს, რომ 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.

პალატა მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებულის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულების გაათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დისციპლინური სახდელისა და შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველთა შორის ცენტრალური ადგილი უჭირავს დასაქმებულის ქცევით გამოწვეულ საფუძველს, რადგან პრაქტიკაში, უმეტესწილად, შრომით ურთიერთობაში კონფლიქტს დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა იწვევს. ვალდებულების დარღვევა საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევას გულისხმობს, რაც შეიძლება გამოიხატოს, თანამდებობრივი ინსტრუქციისა და/ან ნორმატიული აქტების დანაწესების შეუსრულებლობაში, რაც დასაქმებულების პირდაპირი მოვალეობაა.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა განმარტავს, რომ რ-----ის უარი ალკო ტესტის საშუალებით შემოწმებაზე და ბ-----ის მიერ რ-----ის ალკოჰოლური თრობის ფაქტის დაუდასტურებლობა არ წარმოადგენს რ-----ის სიფხიზლის დამადასტურებელ საკმარის მტკიცებულებებს. მოცემულ შემთხვევაში, სს „ს-----მ“, როგორც დამსაქმებელმა და მტკიცების ტვირთის მატარებელმა, გაატარა მისთვის შესაძლებელი და კანონით

გათვალისწინებული ყველა ზომა სამუშაო საათებში რ-----ის სიმთვრალე-სიფხიზლის დასადგენად და იმ პირობებში, როდესაც რ-----მა უარი განაცხადა ალკო ტესტით შემოწმებაზე, ზემოაღნიშნულ ნორმათა თანახმად, მტკიცების ტვირთის მხოლოდ სს „ს----- რ-----თვის“ გადაკისრება მიზანშეუწონელია, ვინაიდან, როგორც აღინიშნა, სამუშაო საათებში დასაქმებულის ალკოჰოლური თრობის ფაქტის დასადგენად, აპელანტმა მიმართა კანონით დადგენილ ზომებს და სასამართლოს წარუდგინა ყველა სახის მტკიცებულება, რისი მოპოვებისა და წარდგენის შესაძლებლობაც მას გააჩნდა.

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის“ მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტის თანახმად, საწარმოს სპეციფიკიდან და რისკის შეფასების შესახებ დოკუმენტიდან გამომდინარე, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობების უზრუნველსაყოფად და სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების თავიდან ასაცილებლად, დამსაქმებელი ვალდებულია არ დაუშვას სამუშაოზე დასაქმებული ან/და სხვა პირი, რომელიც ალკოჰოლური, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში იმყოფება, და ამ მიზნით შიდა მარეგულირებელი ნორმებით განსაზღვროს დასაქმებულების ან/და სხვა პირების ჯგუფი, რომელიც უფლებამოსილი იქნება, ზედამხედველობა გაუწიოს აღნიშნულ პროცესს.

სს ~ს----- რ----- შრომის შინაგანაწესის 5.2. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია სამუშაოს შესრულებისას არ იმყოფებოდეს ალკოჰოლური, ფსიქოტროპული, ან ნარკოტიკული საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ, ხოლო შინაგანაწესის 5.4. პუნქტის მიხედვით, დასაქმებული ვალდებულია უშუალო ხელმძღვანელის ზეპირი ან წერილობით მითითების საფუძველზე, დამსაქმებლის ხარჯით, გაიაროს ალკოჰოლური ან ნარკოტიკული შემოწმება.

საქმეში წარმოდგენილი გ-----ოს 2-----ის რეაგირების ოქმის თანახმად, სს „ს----- რ-----“ ა-----ა მოითხოვა მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების ალკოჰოლოურ თრობაზე შემოწმება, რაზეც ორმა თანამშრომელმა რ-----მა და ი-----ე თ-----მ უარი განაცხადეს.

პალატა აღნიშნავს, რომ ალკოჰოლური სიმთვრალის დიაგნოსტიკა შესაძლებელია ალკო ტესტის საშუალებით ან შესაბამისი ექსპერტიზის ჩატარებით და მასზე უარი რ-----ს კი არ ათავისუფლებს მტკიცების ტვირთისაგან, არამედ პირიქით, სს ~ს----- რ----- შრომის შინაგანაწესის 5.4. პუნქტიდან გამომდინარე, მას აკისრებს ვალდებულებას ამტკიცოს სამუშაო საათებში ალკოჰოლური თრობის არ არსებობის ფაქტი და განმარტოს შემოწმების ჩატარებაზე უარის თქმის მოტივი. რ-----მა მხოლოდ უარი განაცხადა ალკოჰოლოური თრობის დასადგენად შემოწმებაზე და თავისი მტკიცების ფარგლებში სასამართლოსთვის არ მიუცია ისეთი განმარტებები და არ წარმოუდგენია ისეთი სახის მტკიცებულებები, რომელიც დაადასტურებდა სამსახურში მის ფხიზელ მდგომარეობაში გამოცხადებას. ამასთან, მან დაარღვია შრომის შინაგანაწესის პირობები, რომლის თანახმად, იგი ვალდებული იყო სამუშაოს შესრულებისას არ ყოფილიყო ალკოჰოლური საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ და უშუალო ხელმძღვანელის მითითებით კი, ჩატარებინა ალკოჰოლური შემოწმება. რ---

-----ის ალკოჰოლური თრობას ასევე წარმოაჩენს საქმეში წარმოდგენილი საპატრულო პოლიციის მიერ განხორციელებული ვიდეო ჩანაწერიც, რომელშიც ნათლად ჩანს მისი ვიზუალი, საუბრისა და ქცევის მანერა და ა.შ. და ამ ნაწილშიც პალატა ვერ დაეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას იმის თაობაზე, რომ საპატრულო პოლიციის მიერ განხორციელებული ვიდეოჩანაწერით, რ-----ის ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ყოფნის თაობაზე ერთმნიშვნელოვანი დასკვნის გაკეთება შეუძლებელია. (ტომი II, ს.ფ. 87, CD დისკი). ასევე, საქმეში წარმოდგენილია სს „ს----- რ-----“ ბ-----ის გ. ს-----ის ახსნა-განმარტება, რომელშიც მითითებულია, რომ 2-----ს, მის დამქვედებარებაში მყოფი ლ-----ები, სამუშაო პერიოდში იყვნენ ნორმალურ მდგომარეობაში, გარდა რ-----ისა, რომელსაც ეტყობოდა ნაბახუსევობა. ამასთანავე, პირველი ინსტანციის სასამართლოში, 2018 წლის 19 დეკემბერს გამართულ სასამართლო სხდომაზე, თავად რ-----მა განმარტა, რომ სამსახურში მისვლისას, როგორც კი დაინახა მისმა უშუალო ხელმძღვანელმა, არ მისცა საშუალება მონაწილეობა მიეღო ბ-----ის სამუშაოებში, ვინაიდან ის სამსახურში გამოცხადდა წინა დღის ნასვამი და ეტყობოდა ნაბახუსევობა. (19.12.2018 წლის სხდომის ოქმი, 15:41:45 სთ). შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ რ-----ის უარი ალკო ტესტის ჩატარებაზე და ბ-----ის განმარტება ალკოჰოლური თრობის ფაქტის დაუდასტურებლობის შესახებ, არ წარმოადგენს საკმარის მტკიცებულებას დასაქმებულის ალკოჰოლური თრობის არ არსებობის ფაქტის დასადასტურებლად.

პალატა აღნიშნავს, რომ რ-----ის უარი ალკო ტესტის ჩატარებაზე შეუძლებელია განიმარტოს მის სასარგებლოდ, რადგან მას სს „ს----- რ-----“ შინაგანაწესის 5.4. მუხლის თანახმად, ჰქონდა ნაკისრი ვალდებულება შემოწმებაზე. ამასთან, დამსაქმებელს სხვა მექანიზმი თანამშრომელთა სიმთვრალის შემოწმებისათვის არ გააჩნია და დასაქმებულის მხრიდან ალკო ტესტით შემოწმებაზე უარის თქმით დამსაქმებლისათვის შეუძლებელი გახდება სათანადო ეჭვის არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულის შემოწმება და დადგენა იმისა, არის თუ არა დასაქმებული ალკოჰოლური, ფსიქოტროპული ან ნარკოტიკული საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ. შემოწმებაზე უარის თქმის დასაქმებულის სასარგებლოდ განმარტება გამოიწვევს იმას, რომ აღნიშნული ხელს შეუწყობს დამსაქმებელის სამუშაო დისციპლინისა და წესრიგის დარღვევას, რაც თავის მხრივ საფრთხეს შეუქმნის დამსაქმებელი კომპანიების სტაბილურ და გამართულ ფუნქციონირებასა და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, დასაქმებულთა უსაფრთხოებას. ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ რ-----ის უარი ალკო ტესტით შემოწმების ჩატარებაზე ნიშნავს იმას, რომ ის იმყოფებოდა ალკოჰოლური თრობის ზემოქმედების ქვეშ. სამუშაო საათებში რ-----ის თრობის ფაქტს ასევე ადასტურებს საქმეში არსებული მტკიცებულებები, კერძოდ, რ-----ის და მისი უშუალო ხელმძღვანელის - სს „ს----- რ-----“ ბ-----ის გ. ს-----ის მიერ სასამართლოსათვის მიცემული ახსნა-განმარტებები და საპატრულო პოლიციის მიერ განხორციელებული ვიდეოჩანაწერი. შესაბამისად, აღნიშნული მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერებისა და მათი ერთობლიობაში განხილვის შედეგად დასტურდება, რომ რ-----მა დაარღვია შრომის შინაგანაწესის პირობები, კერძოდ, სამსახურში გამოცხადდა ალკოჰოლური საშუალების ზემოქმედების ქვეშ. ამასთან, მან არც პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას და არც სააპელაციო

საჩივრის განხილვის ეტაპზე საწინააღმდეგოს დადასტურება ვერ შეძლო.

ამასთანავე, მოცემული საქმის განხილვისას, აუცილებლად გასათვალისწინებელ გარემოებას წარმოადგენს სამუშაოს სპეციფიკური ხასიათი. რ-----ის სს „ს-----
----- რ-----ში“ მუშაობდა ლ-----ის თანამდებობაზე და საქმეში წარმოდგენილი მისი სამუშაოს აღწერილობიდან გამომდინარე, მას ეკისრებოდა საკმაოდ საპასუხისმგებლო საქმიანობა. სს „ს-----“, როგორც ს-----
-----ია, ისედაც მომეტებული საფრთხის წყაროა და მოითხოვს სამუშაო საათებში თანამშრომლების მეტ სიფრთხილეს, სიფხიზლეს და განსაკუთრებულ კონცენტრაციას. ალკოჰოლური თრობის ზემოქმედების ქვეშ მყოფი თანამშრომელი კი, საფრთხეს უქმნის არა მარტო საკუთარ თავს, არამედ სხვა დასაქმებულთა და მ-----
--ა ჯანმრთელობასა და სიცოცხლეს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა სრულად იზიარებს აპელანტის - სს „ს-----
----- რ-----“ პოზიციას, რომ 2-----ს რ-----ის მიერ სამუშაოზე არაფხიზელ მდგომარეობაში ყოფნაზე, როგორც დაკისრებული ვალდებულების არაჯეროვან შესრულებაზე, მყისიერი რეაგირება წარმოადგენდა კომპანიის კანონისმიერ ვალდებულებას და მის მიმართ 2-----ის N0--- ბრძანებით, ლეგიტიმურად მოხდა რ-----ისათვის დისციპლინური სახდელის გამოყენება.

რაც შეეხება რ-----ის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სს „ს----- რ-----“ 2----- წლის N2--- ბრძანების ბათილად ცნობას, აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს შემდეგს:

პალატა ვერ გაიზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების 6.7 პუნქტში მითითებულ მსჯელობას იმის შესახებ, რომ რ-----ის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, შესაბამისად იწვევდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილობასაც.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა განმარტავს, რომ აღნიშნულ მოთხოვნასთან დაკავშირებით პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებებს, კერძოდ: საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2018 წლის 2-----ის ბრძანების თანახმად, რ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა ს----- ორგანული კანონის ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომელიც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. შესაბამისად, რ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება არ იყო გამოცემული მისთვის დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ ბრძანების საფუძველზე, ანუ რ-----ისათვის სახდელის დაკისრება საფუძვლად არ დადებია მის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების გამოცემას. სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემას ჰქონდა დამოუკიდებელი ფაქტობრივი საფუძველი - რ-----ის მიერ სამსახურში გამოუცხადებლობა, რომელსაც ჰქონდა სისტემატური ხასიათი.

სასამართლომ უდავო ფაქტობრივ გარემოებად დაადგინა, რომ რ-----ი ახალ თანამდებობაზე შრომითი მოვალეობის შესასრულებად არ ცხადდებოდა სამსახურში 20----- წლის 2-----ამდე და არ მიუღია აღნიშნული თანამდებობისთვის გათვალისწინებული შრომითი ანაზღაურება. შესაბამისად, რ-----ი არღვევდა შრომის დისციპლინას და არ ასრულებდა შრომის ხელშეკრულებით დაკისრებულ მოვალეობებს. სს „ს----- რ----- 2-----ის №3-- და 2-----ის №3-- წერილებით, რ-----ს აპელანტის მიერ განემარტა, რომ მოთხოვნა - 2-----ის №0--- ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით, იყო უსაფუძლო და გააფრთხილა, სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში, მასთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ. 2-----ის №3-- წერილი მას პირადად ჩაბარდა 2018 წლის 31 მაისს, ხოლო 2-----ის №3-- პასუხი ჩაბარდა - 2018 წლის 14 ივნისს (ტომი I, ს.ფ. 172-176). აღნიშნულ წერილებს რ-----ის მხრიდან რეაგირება არ მოჰყოლია.

პალატა განმარტავს, რომ მართალია, უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის დარღვევასთან შედარებით და შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას და ასევე, დამსაქმებლის მიერ, დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, ისეთი ზომების გამოყენებას, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს, მაგრამ განსახილველ შემთხვევაში, რ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა ს----- ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესით დადგენილი ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატა დამსაქმებლის - სს „ს----- რ-----“ მიერ არაერთი გაფრთხილების მიუხედავად, 20----- წლის 2-----ამდე დასაქმებულის - რ-----ის სამსახურში გამოუცხადებლობაში, რასაც მისი მხრიდან ჰქონდა სისტემატური ხასიათი. ვინაიდან რ-----ი 1 თვისა და 23 დღის განმავლობაში, რაც წარმოადგენს ხანგრძლივ დროს, არასაპატიო მიზეზით, დამსაქმებლის არაერთი გაფრთხილების მიუხედავად, არ ცხადდებოდა სამსახურში, გაცდენების ხანგრძლივობის და სიხშირის გათვალისწინებით, მის მიერ ჩადენილი დარღვევა შეუძლებელია არ შეფასდეს უხეშ დარღვევად. ამდენად, სს „ს-----მ“ რ-----ის მიერ ჩადენილი გადაცდომების და დარღვევების ხასიათის, მათი ჩადენის სიხშირისა და ხანგრძლივობის გათვალისწინებით, მართებულად მიიჩნია და შეაფასა მისი ქმედებები უხეშ დარღვევად.

ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ რ-----ის მიერ შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობა და სამსახურში გამოუცხადებლობა 20----- წლის 2-----ამდე პერიოდში, სს „ს----- რ-----“ მიერ სწორად იქნა შეფასებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევად, რაც გათვალისწინებულია ს----- ორგანული კანონის ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის

„ზ“ ქვეპუნქტით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას ასკვნის, რომ რ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მიღებულ იქნა კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და არ არსებობდა მისი ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ რ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2018 წლის 2-----ის ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე, უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

12. სააპელაციო პალატა რ-----ის დანარჩენ სასარჩელო მოთხოვნებთან - პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენასთან, განაცდური ხელფასის, საშვებულებო თანხისა და პირგასამტეხლოს დაკისრებასთან დაკავშირებით განმარტავს შემდეგს:

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-31 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-32 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.

პალატა განმარტავს, რომ განაცდური და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 % პირგასამტეხლოს სახით დამსაქმებელს იმ შემთხვევაში ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი და ამასთან, უკანონოდ დათხოვნილი პირი იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგება.

ვინაიდან პალატა არ დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას და მისი შეცვლით მიიღო ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც არ დააკმაყოფილა რ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები სს „ს----- რ-----“ 2018 წლის 2-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა

და რ-----ის სამსახურში აღდგენის ნაწილში, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, პირგასამტეხლოს - განაცდური თანხის 0,07%-ისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის დაკისრების თაობაზე მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

13. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებებს, რის შედეგადაც სასამართლო მივიდა დავის არასწორ გადაწყვეტამდე. შესაბამისად, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ - სამართლებრივ საფუძვლებს, რის გამოც პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმებით მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება რ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

14. 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.

ამავე 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.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა ასკვნის, რომ სს „ს----- რ-----“ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს; გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 იანვრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება რ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

15. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები

გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან სს „ს----- რ-----“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა და სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება რ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ზემოაღნიშნულ ნორმათა თანახმად, რ-----ის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 300 ლარის ოდენობით უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად, ხოლო რ-----ს სს „ს----- რ-----“ სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 766.74 ლარის გადახდა.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. სს „ს----- რ-----“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. სამოქალაქო საქმეზე #2/18252-18, გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 30 იანვრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. რ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
4. რ-----ის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 300 ლარის ოდენობით დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.
5. რ-----ს სს „ს----- რ-----“ სასარგებლოდ დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 766.74 ლარის გადახდა.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
7. 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 სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

რევაზ ნადარაია