



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

4 ოქტომბერი 2018 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელე: პა---- კ-----ი
წარმომადგენელი: თე-----ი

მოპასუხე: სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ი
წარმომადგენლები: ირ-----ე, თე-----ი

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის 2017 წლის 3 ივლისის №----- ბრძანება პა---- კ-----ის გათავისუფლების შესახებ;
- 1.2. პა---- კ-----ი აღდგენილ იქნეს სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის N- რაიონული სამსახურის უფროსი ექიმის თანამდებობაზე.
- 1.3. სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ს პა---- კ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1376,4 ლარის ოდენობით 2017 წლის 3 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე.
- 1.4. სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ს პა---- კ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 2017 წლის 3 ივლისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველ ვადაგადაცილებულ

დღეზე განაცდური თანხის 0,07%-ის გადახდა;

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

პა--- კ-----ი ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის N- რაიონულ სამსახურში იმყოფებოდა სტაჟიორად, 2013 წლის 1 ივნისიდან შეუწყდა სტაჟირება და დაინიშნა შპს ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის N- რაიონული სამსახურის უმცროსი ექიმის თანამდებობაზე.

2013 წლის 1 სექტემბრიდან მოსარჩელე დაინიშნა შპს ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის 3--- რაიონული სამსახურის უმცროსი ექიმის თანამდებობაზე.

2014 წლის 1 იანვრიდან მოსარჩელე დაინიშნა შპს ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის 3 რაიონული სამსახურის უმცროსი ექიმის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლად. ამავე წლის 14 აპრილს დაინიშნა სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის ს-----ო ბრიგადების მონიტორინგის სამსახურის ექიმი კონსულტანტის დროებით მოვალეობის შემსრულებლად. 2014 წლის 14 ივლისს დაინიშნა სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის შტატგარეშე თანამშრომლად (უფროსი ექიმი) 2014 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. 2014 წლის 22 დეკემბერს შრომითი ხელშეკრულება გაუგრძელდა 2015 წლის 1 იანვრიდან 2015 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

2016 წლის 1 იანვრიდან დაინიშნა სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის N- რაიონული სამსახურის უფროს ექიმად. მისი ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება საშუალოდ შეადგენდა 1376,4 ლარს.

2016 წლის 30 ნოემბერს პა--- კ-----ს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, რომელიც მოეხსნა ვადამდე ამავე წლის 26 დეკემბერს.

2016 წლის ახალი წლის სადღესასწაულო დღესთან დაკავშირებით გაწეული სამუშაოსა და თანამშრომელთა წახალისების შედეგად მიეცა ფულადი პრემია.

2017 წლის 4 ივლისს, მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომელიც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, რასაც მოსარჩელის განმარტებით ადგილი არ ჰქონია, ასევე მიღებული არა აქვს სიტყვიერი და წერილობითი გაფრთხილება.

პა--- კ-----მა სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზის დასაბუთების და მასთან დაკავშირებით არსებული დოკუმენტაციის მიწოდების თაობაზე 2017 წლის 17 ივლისს განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს, თუმცა პასუხი არ

მიუღია. აღნიშნული მოთხოვნით განმეორებით მიმართვის მიუხედავად, სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზის დასაბუთების და მასთან დაკავშირებით არსებული დოკუმენტები არ გადაუციათ.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ დაკისრებული მოვალეობების გარდა, იგი ასრულებდა ისეთ სამუშაოსაც, რომელიც არ შედიოდა მის მოვალეობებში. კერძოდ, უფროსი ექიმის ვალდებულებასთან ერთად იგი ასრულებდა ს-----ს-----ო დ----- ავტომობილის მძღოლის მოვალეობასაც. აღნიშნულის თაობაზე იგი არაერთხელ ესაუბრა ხელმძღვანელს, თუმცა უშედეგოდ.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შინაგანაწესის უხეში დარღვევის ფაქტებს, რაც გამოიხატებოდა შემდეგში - 2017 წლის მარტის თვიდან ივნისის თვის ჩათვლით პა---- კ-----ს მოუვიდა სამი ავტოსაგზაო შემთხვევა, რის შედეგადაც იგი ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად და განესაზღვრა ჯარიმები 250 ლარის ოდენობით. მოსარჩელე არ უფრთხილდება ც-----ის საკუთრებას, მატერიალურ ფასეულობებს და ც-----ს მიაყენა ქონებრივი ზიანი.

ც-----ის მიერ არაერთხელ მოხდა პა---- კ-----ის მიერ დასმულ შეკითხვებზე პასუხის გაცემა და მის მიერ მოთხოვნილი დოკუმენტაციის გადაცემა საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის ნორმების დაცვით.

პა---- კ-----ის მიერ არაერთხელ იქნა დარღვეული როგორც ც-----ის შინაგანაწესი, ასევე მოქმედი კანონმდებლობა, რაც გახდა მის მიმართ არაერთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების საფუძველი. მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა სამსახურეობრივი მოვალეობების შესრულებისადმი გულგრილ დამოკიდებულებას.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. შპს „ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის“ დირექტორის 2013 წლის 23 მაისის N---- ბრძანებით პა---- კ-----ს - ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის N- რაიონული სამსახურის სტაჟიორს, შეუწყდა სტაჟირება 2013 წლის 1 ივნისიდან. ამავე ბრძანებით პა---- კ-----ი დაინიშნა შპს „ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის N- რაიონული სამსახურის“ უმცროსი ექიმის თანამდებობაზე (შტატგარეშე თანამშრომელი) 3 თვის ვადით, 2013 წლის 1 იანვრიდან 2013 წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით.

შპს „ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის“ დირექტორის 2013 წლის 30 აგვისტოს N-062/1 ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა შპს „ს----- ს-----ო დ----- ც-----

ის N- რაიონული სამსახურის” უმცროსი ექიმის თანამდებობაზე 2013 წლის 1 სექტემბრიდან.

2014 წლის 1 იანვრიდან, სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის დირექტორის 2013 წლის 31 დეკემბრის N----- ბრძანებით, პა---- კ-----ი დაინიშნა სსიპ „ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის N- რაიონული სამსახურის” უმცროსი ექიმის თანამდებობაზე, დროებით მოვალეობის შემსრულებლად.

სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის დირექტორის 2014 წლის 11 აპრილის N----- ბრძანებით მოსარჩელე 2014 წლის 14 აპრილს დაინიშნა სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის ს-----ო ბრიგადების მონიტორინგის სამსახურის ექიმი კონსულტანტის დროებით მოვალეობის შემსრულებლად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2013 წლის 23 მაისის N----- ბრძანება (ს.ფ.19);
- 2013 წლის 30 აგვისტოს N-062/1 ბრძანება (ს.ფ.20);
- 2013 წლის 31 დეკემბრის N----- ბრძანება (ს.ფ.21);
- 2014 წლის 11 აპრილის N----- ბრძანება (ს.ფ.23);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის დირექტორის 2014 წლის 14 ივლისის N----- ბრძანებით პა---- კ-----ი მიღებული იქნა სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის შტატგარეშე თანამშრომლად (უფროსი ექიმი) 2014 წლის 14 ივლისიდან 2014 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

ბრძანების თანახმად, აღნიშნულ პოზიციაზე პ. კ-----ის მიღების საფუძველი გახდა სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის რაიონული სამსახურების დატვირთული საქმიანობის პერიოდში, სიკვდილის ფაქტის დადასტურების საჭიროების შემთხვევაში ც-----ის ადამიანური და ტექნიკური რესურსის დაზოგვის გამო, აღნიშნული ფუნქციის შესასრულებლად ერთი ექიმი-სპეციალისტისაგან შემდგარი ს-----ო ბრიგადის შესაქმნელად პროფესიული კადრების დამატების მიზნით მოსარჩელის განცხადება.

მოპასუხის 2014 წლის 22 დეკემბრის N----- ბრძანებით ამავე პოზიციაზე მოსარჩელეს 2015 წლის 1 იანვრიდან 2015 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2014 წლის 14 ივლისის N----- ბრძანება (ს.ფ.25);
- 2014 წლის 22 დეკემბრის N----- ბრძანება (ს.ფ.26);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.3. სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის დირექტორის 2015 წლის 25

დეკემბრის N---- ბრძანებით პა---- კ-----ი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3, მე-5 ნაწილებისა და მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის საკონკურსო - საატესტაციო კომისიის 2015 წლის 9 დეკემბრის N-- ოქმისა და პირადი განცხადების საფუძველზე დაინიშნა სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის მე-9 რაიონული სამსახურის უფროს ექიმად 2016 წლის 1 იანვრიდან, 3 თვის გამოსაცდელი ვადით. გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის შემდეგ, მხარეთა შორის გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა იმავე პირობებით.

2015 წლის 25 დეკემბრის N---- ბრძანების მე-2 პუნქტით სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის შინაგანაწესი და დებულება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 25 დეკემბრის N---- ბრძანება (ს.ფ.28);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.4. მხარეთა ახსნა-განმარტებით დგინდება, რომ პა---- კ-----ი სსიპ ს----- -- ს-----ო დ----- ც-----ში ასრულებდა გარდაცვალების ფაქტის დამაფიქსირებელი ბრიგადის უფროსი ექიმის მოვალეობებს. მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1376,4 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.5. სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის დირექტორის 2016 წლის 16 ნოემბრის #----- ბრძანებით პა---- კ-----ს გამოეცხადა საყვედური ს-----ო დოკუმენტაციის წარმოების წესების დარღვევის გამო.

2016 წლის 30 ნოემბრის N----- ბრძანებით მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - სასტიკი საყვედური. აღნიშნული ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა ც-----ის დირექტორის მოადგილის მოხსენებითი ბარათი, სადაც აღნიშნული იყო, რომ მოსარჩელე არ აფიქსირებდა სამსახურიდან წასვლას ელექტრონულ მოწყობილობაზე.

მოპასუხის მიერ გამოცემული 2016 წლის 26 დეკემბრის N--2/დ ბრძანებით მოსარჩელეს ვადამდე მოეხსნა მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2016 წლის 30 ნოემბრის N----- ბრძანება (ს.ფ. 29, 96);
- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 97-98);

- 2016 წლის 18 ნოემბრის ბრძანება (ს.ფ.100);
- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 101);
- 2016 წლის 26 დეკემბრის N--2/დ ბრძანება (ს.ფ.30);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.6. 2016 წლის 26 დეკემბრის თანამშრომლის წახალისების შესახებ ბრძანებით პა---- კ-----ს მიეცა ფულადი პრემია 1376 ლარისა და 40 თეთრის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2016 წლის 26 დეკემბრის ბრძანება N--3 (ს.ფ.31);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.7. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის დირექტორის 2017 წლის 3 ივლისის N-90/ს ბრძანებით 2017 წლის 4 ივლისიდან პა---- კ-----თან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის დირექტორის მოადგილის ირ-----ის მოხსენებითი ბარათის (2017 წლის 30 ივნისის N4124/0802) გათვალისწინებით, სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის შინაგანაწესით დაკისრებული უხეში დარღვევის გამო.

ამავე ბრძანებით, უფროს ექიმს პა---- კ-----ს მიეცა 2017 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 24 სამუშაო დღის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 3 ივლისის ბრძანება N-90/ს (ს.ფ.32);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.8. პა---- კ-----ს 2017 წლის 17 ივლისის განცხადების პასუხად სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის 2017 წლის 31 ივლისის N----- წერილით ეცნობა, რომ 2016 წლის 1 იანვრიდან სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ში სამუშაოზე მიღებული იყო ც-----ის დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, რომელიც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად გათანაბრებულია შრომითი ხელშეკრულების დადებასთან.

მოსარჩელეს განემარტა, რომ სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის დირექტორის 2017 წლის 30 მაისის N-7/ო ბრძანებით დამტკიცებულია ც-----ის სტრუქტურული ერთეულების დებულება და სამუშაო აღწერილობა, მათ შორის გარდაცვალების ფაქტის დამაფიქსირებელი (სპეციალიზებული) ბრიგადის უფროსი ექიმის სამუშაო აღწერილობა.

ამავე წერილით, ასევე განმარტებულ იქნა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან

გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- განცხადება, 31.07.2017 წლის N----- წერილი (34-35, 36-37)

3.1.9. სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის დირექტორის 2013 წლის 31 დეკემბრის N- ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის შინაგანაწესის მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის მიხედვით, (ძალაშია 2014 წლის 1 იანვრიდან), დამსაქმებელი ვალდებულია: გაუფრთხილდეს ც-----ის საკუთრებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობანი.

სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მიხედვით დისციპლინურ დარღვევას წარმოადგენს: ა) სამსახურეობრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება; ბ) ც-----ისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების შექმნა; გ) ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან ც-----ის დისკრედიტაციისკენ მიმართული საქციელი.

ამავე წესდების 23-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით დისციპლინური დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულის მიმართ შეიძლება გამოყენებული იქნას დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: ა) წერილობითი გაფრთხილება; ბ) საყვედური; გ) სასტიკი საყვედური; დ) შრომითი ანაზღაურების ათი პროცენტით შემცირება ერთი თვის ვადით; ე) შრომითი ანაზღაურების ოცი პროცენტით შემცირება ერთი თვის ვადით; ვ) შრომითი ანაზღაურების ოცდაათი პროცენტის შემცირება ერთი თვის ვადით; ზ) სამსახურიდან დათხოვნა.

მე-2 მუხლის მიხედვით დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების ვადად განისაზღვრა ექვსი თვე. ამ ვადის განმავლობაში დისციპლინური დარღვევის ჩადენის შემთხვევაში, ჩამდენის მიმართ გამოყენებული იქნება უფრო მძიმე პასუხისმგებლობის ზომა.

მე-5 მუხლის მიხედვით დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულს ვადამდე ადრე მოუხსნას დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, თუ მან დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის მოქმედების გასულ პერიოდში არ ჩაიდინა ახალი დისციპლინური დარღვევა და თავი გამოიჩინა, როგორც კეთილსინდისიერმა დასაქმებულმა.

ც-----ის დირექტორის 28.02.2017წ. #----- ბრძანებით (რაც ამოქმედდა 1 მარტიდან) შინაგანაწესში შეტანილი ცვლილებით 22-ე მუხლს დაემატა მე-9 პუნქტი, რომლის თანახმად, საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევის შედეგად ც-----ის სპეციალური ავტოსატრანსპორტო საშუალების დასაქმებულის ბრალეულობით ორჯერ დაზიანების შემთხვევა, თუ თითოეული შემთხვევის დროს მატერიალური ზიანი აღემატება 1000 ლარს, წარმოადგენს შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას და დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული იქნება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - „სამსახურიდან დათხოვნა“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 31.12.2013 წლის ბრძანება (ს.ფ. 84);
- შინაგანაწესი (ს.ფ. 85-90, 94).

3.1.10. სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის დირექტორის 2017 წლის 30 მაისის N-7/ო ბრძანებით დამტკიცდა თანდართული ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის სტრუქტურული ერთეულების დებულება (სამუშაო აღწერილობა).

ამავე ბრძანების მე-2 პუნქტში მითითებულია, რომ ეს ბრძანება გასაცნობად გადაეცემა ყველა სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელს და განთავსდება ც-----ის ადმინისტრაციული და რაიონული სამსახურების (ფილიალების) შენობებში ყველასათვის ხელმისაწვდომ, თვალსაჩინო ადგილზე.

მე-4 პუნქტის მიხედვით ბრძანება ამოქმედდება 2017 წლის 1 ივნისიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 30 მაისის N-7/ო ბრძანება (ს.ფ.59).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. პა---- კ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის განმაპირობებელ გარემოებებად, რაც დამსაქმებლის მხრიდან შეფასდა ც-----ის დებულების 34-ე მუხლით დასაქმებულისათვის დაკისრებული ფუნქციებისა და ც-----ის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად, მიჩნეული იქნა სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის დირექტორის მოადგილის მოხსენებით ბარათში მითითებული ფაქტები მასზედ, რომ 2017 წლის 26 ივნისს ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად დაზიანდა ც-----ის კუთვნილი სპეციალიზირებული ავტომობილი ჰი-----0, სახელმწიფო ნომრით F-----, რომელიც სამართავად გადაცემული ჰქონდა პა---- კ-----ს. საპატრულო პოლიციის მიერ დადგინდა პა---- კ-----ის ბრალეულობა და იგი დაჯარიმდა 250 ლარით. ავტომანქანის

დაზიანების ღირებულება განსაზღვრული იქნა 5241 ლარით.

ამავე მოხსენებითი ბარათითა და საქმეში წარმოდგენილი სხვა მასალებით ასევე დადასტურებულია, რომ იმავე წლის განმავლობაში, მორიგეობის შესრულების დროს პა---- კ-----ს ავტოსაგზაო შემთხვევა მოუხდა კიდევ ორჯერ, 8 მარტსა და 6 მაისს, რის შედეგად ასევე დაზიანდა ც-----ის კუთვნილი ავტოსატრანსპორტო საშუალება, ზიანის თანხამ შეადგინა, პირველ შემთხვევაში, 999, ხოლო მეორე შემთხვევაში, 660 ლარი. მომხდარ ფაქტებთან დაკავშირებითაც, საპატრულო პოლიციის მიერ ადმინისტრაციულ სამართალდამრღვევად მიჩნეული იქნა პა---- კ-----ი და მას შეეფარდა ადმინისტრაციული ჯარიმა (ს.ფ.55, 158-168). მოსარჩელის განმარტებით დასტურდება, რომ დაჯარიმების ოქმები, მათი სასამართლოში გასაჩივრების მიუხედავად, გაუქმებული არ ყოფილა. მხარეთა განმარტებით, ასევე დადგენილია, რომ ზარალი სრულად იქნა ანაზღაურებული სადაზღვევო კომპანიის მიერ.

3.2.2. მოსარჩელის განმარტებით, მის ვალდებულებას არ წარმოადგენდა ს-----
--- ს-----ო დ----- ც-----ის ავტომობილის მძღოლის მოვალეობა, რისთვისაც აუცილებელ სათანადო უნარებს არ ფლობდა იგი. მოპასუხე აღნიშნულს არ დაეთანხმა და განმარტა, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო გარდაცვალების ფაქტის დამაფიქსირებელი ბრიგადის უფროსი ექიმის პოზიციაზე, რომლის ფუნქციებში შედიოდა ს----- ს-----ო დ----- ავტომობილის მართვა.

ამდენად, მხარეთა შორის სადავოა საკითხი იმის შესახებ, საექიმო საქმიანობის განხორციელებასთან ერთად, მოსარჩელის უშუალო სამსახურებრივ მოვალეობას წარმოადგენდა თუ არა ასევე ავტოსატრანსპორტო საშუალების მართვა, რომლის არასათანადო განხორციელება შეფასდა შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად და დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძვლად.

აღნიშნული საკითხის დადგენის მიზნით სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შემდეგ გარემოებებზე:

საქმის მასალებით დასტურდება, რომ 19.09.2015წ. პა---- კ-----მა განაცხადი გააკეთა ც-----ის **უფროსი ექიმის** ვაკანტური ადგილის დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობის მისაღებად (ს.ფ.115). სსიპ ს----- დ----- ც-----ის მიერ პა---- კ-----ს ეცნობა კონკურსის ეტაპების წარმატებით გავლის შესახებ და განემარტა, რომ იგი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის წევრთა გადაწყვეტილებით წარდგენილი იქნა შესაბამის თანამდებობაზე დასანიშნად, რა მიზნითაც მას წერილობითი განცხადებით უნდა მიემართა ც-----ის დირექტორისათვის (ს.ფ.116, 117, 118). მოსარჩელეს ასევე დაევალა უმაღლესი განათლების დიპლომის, ექიმის

სპეციალისტის სახელმწიფო სერტიფიკატის, ასევე ორთვიანი სპეციალიზაციის კურსის გავლის მოწმობის, ან ს----- დ----- სამსახურში ექიმად მუშაობის არანაკლებ 1 წლის სტაჟის დამადასტურებელი დოკუმენტების წარდგენა (ს.ფ. 118, 110). აღსანიშნავია, რომ ც-----ის უფროსი ექიმის ვაკანტური ადგილის დაკავების მიზნით სხვა დამატებითი მოთხოვნები, მათ შორის, სატრანსპორტო საშუალების მართვასთან დაკავშირებით, საკონკურსო-საატესტაციო პირობებით გათვალისწინებული არ ყოფილა.

უდავოა, რომ ს-----ო დ----- ც-----ის შტატგარეშე თანამშრომელი, პა---- კ-----ი მე-9 რაიონული სამსახურის უფროსი ექიმის შტატზე 2015 წლის 25 დეკემბრის N---- ბრძანებით დაინიშნა ზემოაღნიშნული კონკურსის საფუძველზე.

სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქმეში წარმოდგენილი არ არის რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც იმ გარემოებას დაადასტურებდა, რომ (1) ც-----ის უფროსი ექიმის ვაკანტურ შტატზე გამოცხადებული კონკურსის ჩატარებისა და მისი წარმატებით გავლის შედეგად პა---- კ-----ის სამსახურის უფროსი ექიმის თანამდებობაზე დანიშვნის მომენტში განსხვავებულად რეგულირდებოდა ს-----ო ბრიგადის უფროსი ექიმისა და გარდაცვალების ფაქტის დამაფიქსირებელი (სპეციალიზირებული) უფროსი ექიმის ფუნქცია-მოვალეობები და, (2) რომ აღნიშნულ რეგულაციებს გაცნობილი იყო მოსარჩელე მხარე, მით უფრო, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ საკონკურსო განაცხადსა და მოსარჩელის თანამდებობაზე დანიშვნის ბრძანებაშიც მის თანამდებობრივ პოზიციად, ზოგადად, „უფროსი ექიმი“ (ს-----ო ბრიგადისა და გარდაცვალების ფაქტის დამაფიქსირებელი, სპეციალიზირებული ბრიგადის მითითების გარეშე) განისაზღვრა.

რაც შეეხება საქმეში წარმოდგენილ თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ს----- -- ს-----ო დ----- ც-----ის სტრუქტურული ერთეულების დებულებას

(სამუშო აღწერილობა), რომლის 34-ე მუხლით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევაზე მითითებასაც შეიცავდა პა---- კ-----ის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში აღნიშნული 30.06.2017წ. მოხსენებითი ბარათი, იგი დამტკიცებულია მოსარჩელის თანამდებობაზე დანიშვნის შემდეგ, 2017 წლის 30 მაისის #---- ბრძანებითა და ამოქმედებულია 2017 წლის 1 ივნისიდან. აღნიშნული დებულების 31-ე და 32-ე მუხლებით დადგენილი რეგულაციების თანახმად, გარდაცვალების ფაქტის დამაფიქსირებელი (სპეციალიზირებული) უფროსი ექიმის ფუნქციები განსხვავდება ს-----ო ბრიგადის უფროსი ექიმის ფუნქციებისაგან და, რომლის მიხედვით იგი მართავს სპეციალურ ავტოსატრანსპორტო საშუალებას, ვალდებულია საგზაო მოძრაობის წესების დაცვასა და პასუხისმგებელია მასზე რიცხული სატრანსპორტო საშუალების დაცვა/მოვლაზე და სხვა (ს.ფ.59-81).

სასამართლო ასევე ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმეში არ მოიპოვება ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის შინაგანაწესში 28.02.2017წ. #---- ბრძანებით შეტანილი ცვლილების (რაც ამოქმედდა 1 მარტიდან) მოსარჩელისათვის გაცნობის ფაქტის დამადასტურებელი მტკიცებულება, ამასთან, აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ ცვლილების შესაბამისად შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-9 პუნქტით შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად და სამუშაოდან გათავისუფლების შესაძლო საფუძვლად მიჩნეულია საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევის შედეგად ც-----ის სპეციალური ავტოსატრანსპორტო საშუალების დასაქმებულის ბრალეულობით ორჯერ დაზიანების შემთხვევა, თუ თითოეული შემთხვევის დროს მატერიალური ზიანი აღემატება 1000 ლარს. მოცემულ შემთხვევაში, მომხდარი ავტოსაგზაო პირველი ორი შემთხვევის შედეგად მიყენებული ზიანის ოდენობა, თითოეული ცალ-ცალკე არ აღემატება 1000 ლარს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ პა---- კ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს - ბათილად იქნეს ცნობილი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიღებული სარჩელით სადავო ბრძანება, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტის გამო კომპენსაცია, ხოლო სამუშაოზე აღდგენისა და აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის, ასევე, პირგასამტეხლოს ანაზღაურების მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე, მოსარჩელეს უარი ეთქვას.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
ევროპის სოციალური ქარტია.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად "1. შრომა თავისუფალია... 3. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. 4. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით."

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს

კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

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.

როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება,

შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან. სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული.

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 გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების

შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით. მითითებული ნორმის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

თუ რა ჩაითვლება ვალდებულების უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს მისი სიმძიმის, სიხშირის, შედეგის, მისი გამომწვევი მიზეზებისა და სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით.

პა---- კ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის განმაპირობებელ გარემოებებად, რაც დამსაქმებლის მხრიდან შეფასდა ც-----ის დებულების 34-ე მუხლით დასაქმებულისათვის დაკისრებული ფუნქციებისა და ც-----ის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად, მიჩნეული იქნა სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის დირექტორის მოადგილის მოხსენებით ბარათში მითითებული ფაქტები მასზედ, რომ 2017 წლის 26 ივნისს ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად დაზიანდა ც-----ის კუთვნილი სპეციალიზირებული ავტომობილი ჰი-----0, სახელმწიფო ნომრით F-----, რომელიც სამართავად გადაცემული ჰქონდა პა---- კ-----ს. საპატრულო პოლიციის მიერ დადგინდა პა---- კ-----ის ბრალეულობა და იგი დაჯარიმდა 250 ლარით. ავტომანქანის დაზიანების ღირებულება განსაზღვრული იქნა 5241 ლარით.

მოხსენებითი ბარათითა და საქმეში წარმოდგენილი სხვა მასალებით ასევე დადასტურებულია, რომ იმავე წლის განმავლობაში, მორიგეობის შესრულების დროს პა---- კ-----ს ავტოსაგზაო შემთხვევა მოუხდა კიდევ ორჯერ, 8 მარტსა და 6 მაისს, რის შედეგად ასევე დაზიანდა ც-----ის კუთვნილი

ავტოსატრანსპორტო საშუალება, ზიანის თანხამ შეადგინა, პირველ შემთხვევაში, 999, ხოლო მეორე შემთხვევაში, 660 ლარი. მომხდარ ფაქტებთან დაკავშირებითაც, საპატრულო პოლიციის მიერ ადმინისტრაციულ სამართალდამრღვევად მიჩნეული იქნა პა---- კ-----ი და მას შეეფარდა ადმინისტრაციული ჯარიმა. მოსარჩელის განმარტებით დასტურდება, რომ დაჯარიმების ოქმები, მათი სასამართლოში გასაჩივრების მიუხედავად, გაუქმებული არ ყოფილა. მხარეთა განმარტებით, ასევე დადგენილია, რომ ზარალი სრულად იქნა ანაზღაურებული სადაზღვევო კომპანიის მიერ.

მხარეთა შორის სადავოა საკითხი იმის შესახებ, საექიმო საქმიანობის განხორციელებასთან ერთად, მოსარჩელის უშუალო სამსახურებრივ მოვალეობას წარმოადგენდა თუ არა ასევე ავტოსატრანსპორტო საშუალების მართვა, რომლის არასათანადო შესრულება შეფასდა შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად და იქცა სამსახურის უფროსი ექიმის თანამდებობიდან მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად.

მუშაკის ფუნქცია-მოვალეობების განსაზღვრისა და ჩადენილი დარღვევების შეფასების მიზნით სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შემდეგ გარემოებებზე:

მხარეთა შორის შრომის ხელშეკრულება წერილობითი ფორმით, რომელშიც გაწერილი იქნებოდა მათი უფლება-მოვალეობები, გაფორმებული არ ყოფილა. სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის მე-9 რაიონული სამსახურის უფროსი ექიმის თანამდებობაზე მოსარჩელის მიღება მოხდა კონკურსის წარმატებით გავლის შემდეგ მისი განცხადების საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებით, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ისეთ პირობებში, როდესაც მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი გახდა სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი - მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევა, საქმის მასალებით უტყუარად უნდა დგინდებოდეს დასაქმებულის შრომითი მოვალეობების, მისი ფუნქციების განმსაზღვრელი ყველა დოკუმენტის მისთვის გაცნობის ფაქტი და აღნიშნულის დასადასტურებლად საკმარისად მიჩნეული ვერ იქნება მხოლოდ სამუშაოზე მიღების თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში ცალმხრივი მითითება, რომ სამსახურის შინაგანაწესი და დებულება წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის ნაწილს.

როგორც აღინიშნა, 19.09.2015წ. პა---- კ-----მა განაცხადი გააკეთა ც-----ის

უფროსი ექიმის ვაკანტური ადგილის დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობის მისაღებად. სსიპ ს----- დ----- ც-----ის მიერ პა----- კ-----ს ეცნობა კონკურსის ეტაპების წარმატებით გავლის შესახებ და განემარტა, რომ იგი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის წევრთა გადაწყვეტილებით წარდგენილი იქნა შესაბამის თანამდებობაზე დასანიშნად, რა მიზნითაც მას წერილობითი განცხადებით უნდა მიემართა ც-----ის დირექტორისათვის. მოსარჩელეს ასევე დაევალა უმაღლესი განათლების დიპლომის, ექიმის სპეციალისტის სახელმწიფო სერთიფიკატის, ასევე ორთვიანი სპეციალიზაციის კურსის გავლის მოწმობის, ან ს----- დ----- სამსახურში ექიმად მუშაობის არანაკლებ 1 წლის სტაჟის დამადასტურებელი დოკუმენტების წარდგენა. აღსანიშნავია, რომ ც-----ის უფროსი ექიმის ვაკანტური ადგილის დაკავების მიზნით სხვა დამატებითი მოთხოვნები, მათ შორის, სატრანსპორტო საშუალების მართვასთან დაკავშირებით, საკონკურსო-საატესტაციო პირობებით გათვალისწინებული არ ყოფილა. უდავოა, რომ ს-----ო დ----- ც-----ის შტატგარეშე თანამშრომელი, პა----- კ-----ი მე-9 რაიონული სამსახურის უფროსი ექიმის შტატზე 2015 წლის 25 დეკემბრის N----- ბრძანებით დაინიშნა მითითებული კონკურსის საფუძველზე.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების მითითებისა და მათი დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავოა საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდიდა დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების, სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობას.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი არ არის რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც იმ გარემოებას დაადასტურებდა, რომ (1) ც-----ის უფროსი ექიმის ვაკანტურ შტატზე გამოცხადებული კონკურსის ჩატარებისა და მისი წარმატებით გავლის შედეგად პა----- კ-----ის სამსახურის უფროსი ექიმის თანამდებობაზე დანიშვნის მომენტში განსხვავებულად რეგულირდებოდა ს-----ო ბრიგადის უფროსი ექიმისა და გარდაცვალების ფაქტის დამაფიქსირებელი (სპეციალიზირებული) უფროსი ექიმის ფუნქციონირება და, (2) რომ აღნიშნულ რეგულაციებს გაცნობილი იყო მოსარჩელე მხარე, მით უფრო, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ საკონკურსო განაცხადსა და მოსარჩელის თანამდებობაზე დანიშვნის ბრძანებაშიც მის თანამდებობრივ პოზიციად, ზოგადად, „უფროსი ექიმი“ (ს-----ო ბრიგადისა და გარდაცვალების ფაქტის დამაფიქსირებელი, სპეციალიზირებული ბრიგადის მითითების გარეშე) განისაზღვრა. რაც შეეხება

საქმეში წარმოდგენილ თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის სტრუქტურული ერთეულების დებულებას (სამუშო აღწერილობა), რომლის 34-ე მუხლით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევაზე მითითებასაც შეიცავდა პა---- კ-----ის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში აღნიშნული 30.06.2017წ. მოხსენებითი ბარათი, იგი დამტკიცებულია მოსარჩელის თანამდებობაზე დანიშვნის შემდეგ, 2017 წლის 30 მაისის #---- ბრძანებითა და ამოქმედებულია 2017 წლის 1 ივნისიდან. აღნიშნული დებულების 31-ე და 32-ე მუხლებით დადგენილი რეგულაციების თანახმად, გარდაცვალების ფაქტის დამაფიქსირებელი (სპეციალიზირებული) უფროსი ექიმის ფუნქციები განსხვავდება ს-----ო ბრიგადის უფროსი ექიმის ფუნქციებისაგან. მის შესაბამისად გარდაცვალების ფაქტის დამაფიქსირებელი (სპეციალიზირებული) უფროსი ექიმი მართავს სპეციალურ ავტოსატრანსპორტო საშუალებას, ვალდებულია საგზაო მოძრაობის წესების დაცვასა და პასუხისმგებელია მასზე რიცხული სატრანსპორტო საშუალების დაცვა/მოვლაზე და სხვა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმეში არ მოიპოვება ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის შინაგანაწესში 28.02.2017წ. #---- ბრძანებით (რაც ამოქმედდა 1 მარტიდან) შეტანილი ცვლილების მოსარჩელისათვის გაცნობის ფაქტის დამადასტურებელი მტკიცებულება, ამასთან, აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ ცვლილების შესაბამისად შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-9 პუნქტით შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად და სამუშაოდან გათავისუფლების შესაძლო საფუძვლად მიჩნეულია საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევის შედეგად ც-----ის სპეციალური ავტოსატრანსპორტო საშუალების დასაქმებულის ბრალეულობით ორჯერ დაზიანების შემთხვევა, თუ თითოეული შემთხვევის დროს მატერიალური ზიანი აღემატება 1000 ლარს. მოცემულ შემთხვევაში, მომხდარი ავტოსაგზაო პირველი ორი შემთხვევის შედეგად მიყენებული ზიანის ოდენობა, თითოეული ცალ-ცალკე არ აღემატება 1000 ლარს.

საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „...დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის ან/და პროფესიული ვალდებულებების არასათანადო შესრულებისათვის არ შეიძლება, პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორიც არის შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა (დადგენილი გამონაკლისების გარდა), ხოლო გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა...“ (საქ. უზე. სასამართლოს

გადაწყვეტილება №ას-106-101-2014წ.).

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავოს არ წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ ავტოსაგზაო შემთხვევის დადგომა გამოწვეული არ ყოფილა მოსარჩელის განზრახი ქმედებით ან/და ალკოჰოლური ან ნარკოტიკული საშუალების გამოყენების მიზეზით. სახეზე არ იყო არც სამსახურეობრივი მოვალეობების შესრულებისას გამოვლენილი გულგრილობა და არაკეთილგანწყობა.

სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის შინაგანაწესის 23-ე მუხლის პირველი პუნქტით დისციპლინური დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულის მიმართ შეიძლება გამოყენებული იქნას დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: ა) წერილობითი გაფრთხილება; ბ) საყვედური; გ) სასტიკი საყვედური; დ) შრომითი ანაზღაურების ათი პროცენტით შემცირება ერთი თვის ვადით; ე) შრომითი ანაზღაურების ოცი პროცენტით შემცირება ერთი თვის ვადით; ვ) შრომითი ანაზღაურების ოცდაათი პროცენტის შემცირება ერთი თვის ვადით; ზ) სამსახურიდან დათხოვნა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომით-სამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სპეციფიური სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით მასზე ნაკისრი ვალდებულების იმგვარი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვას და წესდებითვე გათვალისწინებული შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენებას მიზანშეუწონელს ხდიდა. ჩადენილ ქმედებასა და გამოყენებულ სანქციას შორის თანაზომიერების საკითხის შეფასების მიზნით სასამართლო ასევე ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის გათავისუფლების მომენტში მოქმედი ძალაში მყოფი სხვა დისციპლინური სახდელი, რადგან 2016 წლის 18 და 30 ნოემბრის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა მოსარჩელისათვის მოხსნილი იყო 26 დეკემბრის ბრძანებით. აღნიშნულის საფუძველი კი შინაგანაწესის მე-5 მუხლით სახდელის მოქმედების პერიოდში ახალი დისციპლინური დარღვევის არარსებობასთან ერთად კეთილსინდისიერი საქმიანობით თავის გამოჩენა წარმოადგენდა.

ამრიგად, დასაქმებულის ქმედება, ჩადენილი დარღვევა, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება იმგვარ გადაცდომად, რაც ამართლებს მის მიმართ ყველაზე მკაცრი ღონისძიების გამოყენებას - შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, მოპასუხის მიერ მოცემული 2017

წლის 3 ივლისის №----- ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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.

დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებულის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს. 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში ის თანამდებობა, რომელიც ეკავა მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, თავისუფალი არ არის, ამასთან, ასევე ყურადსაღებია მოსარჩელის პოზიცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენასთან და იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი მორიგეობისას ავტოსატრანსპორტო საშუალების მართვას მისთვის საფრთხის შემცველად მიიჩნევს. მითითებული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენისა და გათავისუფლებიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაცვლად მოპასუხისათვის ფულადი კომპენსაციის დაკისრება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფასი თანამდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. ხოლო რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული

დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება, სასამართლო ასევე ითვალისწინებს მუშაკის მომავალში დასაქმების პერსპექტივას და სხვა. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის (უვადო), ხელფასის ოდენობის, მოსარჩელის სამუშაო გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით დასაქმების პერსპექტივის მხედველობაში მიღების საფუძველზე, სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის გონივრულ ოდენობად სასამართლოს მიაჩნია ერთი წლის განმავლობაში მისაღები თანამდებობრივი სარგოს შესაბამისი თანხა, ყოველთვიური ხელფასის 1376,4 ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით.

6.3. 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.“

მოსარჩელის მოთხოვნა გადასახდელი თანხის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს.

სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის ან/და აღდგენის ნაცვლად კომპენსაციის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

სშკ-ის 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის

მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს იძულებითი განაცდური, ან/და სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული საკომპენსაციო თანხა, ვინაიდან, აღნიშნული წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი 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. ამავე 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელის დაკმაყოფილებული მოთხოვნის გათვალისწინებით, სახელმწიფო ბაჟის საერთო ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების - 16 516,8 (1376,4*12) ლარის 3%-ს, 495,5 ლარს.

ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ს პა---- კ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 395,5 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. პა---- კ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ის 2017 წლის 3 ივლისის №---- ბრძანება;

1.2. სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ს პა---- კ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება ერთი წლის განმავლობაში მისაღები თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, ყოველთვიური ხელფასის 1376,4 ლარის გათვალისწინებით;

1.3. პა---- კ-----ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის, სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დავალიანების 0,07%-ის გადახდის მოთხოვნების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

2. სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ს პა---- კ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება.

3. სსიპ ს----- ს-----ო დ----- ც-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 395,5 ლარის გადახდა.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს

მეშვეობით.

5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

მოსამართლე:
კუჭავა

ქეთევან