



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

13 ნოემბერი, 2018 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - დ---- გ-----ე

მოპასუხე - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----

მოპასუხის წარმომადგენლები - კ----- ი-----ი, თ---- ს-----ე

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად
ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც---
-----ს დირექტორის 2018 წლის 17 ივლისის №4-- ბრძანება;

1.2. დაევალოს მოპასუხეს აღადგინოს დ---- გ-----ე ქ. თბილისის
მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს ც-----
-----ის ოპერატიული რეაგირებისა და მონიტორინგის
განყოფილების სპეციალისტის თანამდებობაზე;

1.3. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს
მოსარჩელე დ---- გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდური ხელფასის
ანაზღაურება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან - 2018
წლის 17 ივლისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე,
ყოველთვიურად დარიცხული 1200 ლარის (ხელზე ასაღები თანხა 960 ლარი)

ოდენობით.

მოსარჩელე დ----- გ-----ის განმარტებით, 2017 წლის 1 მარტიდან მუშაობდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს ც-----ის ოპერატიული რეაგირებისა და მონიტორინგის განყოფილებაში სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა სააგენტოს დირექტორის 2018 წლის 17 ივლისის №4-- ბრძანებით.

სარჩელში მითითებულია, რომ სააგენტოს ფუნქცია მოვალეობა არის უპატრონო ცხოველების პოპულაციების მართვა - კონტროლი, რომელსაც გააჩნია ცხოველთა თავშესაფარი, სადაც ცხოველის დაძინების ან ბუნებრივი სიკვდილით დაცემის შემთხვევაში, დაცემული ცხოველის ლეში გადატანილ უნდა იქნას სპეციალურ ბიოთერმულ ორმოში - ცხოველთა სამარხში.

2015 წლის 15 ივნისს, მოსარჩელემ და მისმა მეწყვილემ განახორციელეს ცხოველთა ლეშის ბეიკერზე გადატანა, რის შესახებაც, სააგენტოს ხელმძღვანელობის მტკიცებით, არ შეატყობინეს საინფორმაციო ცენტრს, რისი ვალდებულებაც ინსტრუქციით ეკისრებოდათ და რაც შეცდომაა. კერძოდ, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული ნორმა გულისხმობს საინფორმაციო ცენტრისთვის არა ყველა განხორციელებული ქმედების მოხსენებას, არამედ მხოლოდ არარეგულარულ შემთხვევებზე, მოქალაქეთა შეტყობინების, გამოძახების ან სხვა სახის დავალებაზე შეტყობინებას.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობისა და დაუსაბუთებლობის გამო.

შესაგებელში მითითებულია, რომ სააგენტო თავისი საქმიანობის სპეციფიკით წარმოადგენს ოპერატიულ-სამაშველო სამსახურს და მომეტებული საფრთხის მატარებელ სამუშაოს, რის გამოც მისი ინსტრუქციების ზედმიწევნით დაცვა უმნიშვნელოვანესია. როგორც წესი, რეაგირებასთან ერთად რეაგირების ჯგუფის თანამშრომლებს სააგენტოს როგორც უშუალო, ისე სხვა ზემდგომი ხელმძღვანელი პირებისგან აქვთ დავალება, რომ ნებისმიერი რეაგირების დროს დაუკავშირდნენ ხელმძღვანელობას, რაც, მოპასუხის ინფორმაციით, მოსარჩელეს არ განუხორციელებია. აღნიშნულს ადასტურებს ის გარემოება, რომ აღრიცხვის ჟურნალში არანაირი ინფორმაცია არ არის შეტანილი ლეშის

წაღებასთან დაკავშირებით შესაბამის დღეს.

მოპასუხე ასევე არ ეთანხმება სარჩელში მითითებულ გარემოებას, თითქოს შეუძლებელია ყველა საკითხზე ხელმძღვანელთან დაკავშირება, რადგან ამისთვის თანამშრომლებს ყველა ტექნიკური საშუალება გააჩნიათ, იქნება ეს კორპორატიული ტელეფონი, რაცია თუ სააგენტოს შიდა ტელეფონი. ამასთან, ცხოველების ლეშის დამარხვა და ე.წ ბეიკერის ორმოს მოწყობა წარმოადგენს არა რუტინულ სამუშაოს, არამედ განსაკუთრებული მნიშვნელობის და რისკის შემცველ პროცედურას, რის თაობაზეც გაფრთხილებულ უნდა იქნეს სააგენტო.

მოცემულ სადავო შემთხვევაში კი, მოპასუხის განმარტებით, მობილურ ჯგუფს, რომელშიც მოსარჩელე შედიოდა, 2018 წლის 15 ივნისს 07:00-08:00 სთ-მდე უნდა განეხორციელებინა დღის განმავლობაში დაგროვილი ცხოველთა ლეშების გადატანა სპეციალურ სამარხში (ბიოთერმულ ორმოში). მე-11 რეაგირების ჯგუფმა აღნიშნული შეასრულა, მაგრამ არ მიაწოდა ინფორმაცია სააგენტოს საინფორმაციო ცენტრს.

მოპასუხე ასევე მიუთითებს მოსარჩელის მიმართ არსებულ დისციპლინურ სახდელზე, რომელიც მას დაეკისრა სააგენტოს დირექტორის 2018 წლის 10 აპრილის №1-- ბრძანებით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. დ----- გ-----ეს და ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს შორის არსებობდა უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

დ----- გ-----ე დასაქმებული იყო ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს ც-----ის ოპერატიული რეაგირებისა და მონიტორინგის განყოფილების სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენს დარიცხულ 1 200 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- ბრძანება №4-- (ს.ფ. 17)

3.1.2. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს

დირექტორის 2018 წლის 10 აპრილის №1-- ბრძანებით დ----- გ-----ეს დაკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - შენიშვნა. ბრძანებაში მისი გამოცემის საფუძვლად მითითებულია „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს დირექტორის 2015 წლის 01 იანვრის №2 ბრძანებით დამტკიცებული „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს შრომის შინაგანაწესის“ მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

სააგენტოს დირექტორის ვ----- ლ-----ს 2018 წლის 23 მარტის მოხსენებითი ბარათით და მოსარჩელე დ----- გ-----ის ახსნა-განმარტებით დგინდება, რომ შენიშვნის გამოცხადების მიზეზი გახდა 2018 წლის 13 მარტს სააგენტოს რეაგირების მე-11 მობილური ჯგუფის (რომელშიც იყო ასევე დ----- გ-----ე) მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, კერძოდ კი, რეაგირების პროცესში ვიდეოფიქსაციის განუხორციელებლობა, ვინაიდან ჯგუფის წევრებმა არ ჩართეს ვიდეორეგისტრატორი.

ბრძანება შენიშვნის გამოცხადების თაობაზე გასაჩივრებული არ ყოფილა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება №1-- (ს.ფ. 20);
- 23.03.2018წ. ვ----- ლ-----ს მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 21-22);
- 14.03.2018წ. დ----- გ-----ის ახსნა-განმარტება (ს.ფ. 23);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.1.3. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს დირექტორის 2018 წლის 17 ივლისის №4-- ბრძანებით დ----- გ-----ე მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, გათავისუფლდა თანამდებობიდან და შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 17 ივლისიდან.

ბრძანების შესაბამისად, დ----- გ-----ის გათავისუფლების საფუძვლებია: **საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები;** „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს დაფუძნების და მისი წესდების (დებულების) დამტკიცების შესახებ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 12 დეკემბრის №17-56 დადგენილებით დამტკიცებული წესდების (დებულების) მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები; „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს დირექტორის 2015 წლის 01 იანვრის №2 ბრძანებით დამტკიცებული „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს შრომის

შინაგანაწესის“ მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი და სააგენტოს ც-
-----ის უფროსის 2018 წლის 17 ივლისის
№13/1--- მოხსენებითი ბარათი.

სააგენტოს დირექტორის ვ----- ლ-----ს მოხსენებითი ბარათით და
მოსარჩელე დ----- გ-----ის ახსნა-განმარტებით დგინდება, რომ სააგენტოს
მხრიდან დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი გახდა 2018 წლის 15
ივნისს მე-11 რეაგირების ჯგუფის (ნ----- ო-----ის და დ----- გ-----ის
შემადგენლობით) მიერ ლეშების სპეციალურ სამარხში გადატანის თაობაზე
სააგენტოს საინფორმაციო ცენტრის შეუტყობინებლობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება №4-- (ს.ფ. 17);
- ვ----- ლ-----ს მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 18-19);
- 17.07.2018წ. დ----- გ-----ის ახსნა-განმარტება (ს.ფ. 24)

3.1.4. 2018 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით წარმოდგენილი სსიპ ც-----
-----ს საშტატო ნუსხის შესაბამისად, ც-----
-----ის ოპერატიული რეაგირების და მონიტორინგის განყოფილებაში
არსებობს სპეციალისტის შვიდი ვაკანტური ადგილი (#56, 66, 89, 92, 95, 96, 98
ნუმერაციით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 126-131)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე დ----- გ-----ის განმარტებით, მას არ ევალუბოდა
საინფორმაციო ცენტრისთვის შეტყობინების გაკეთება რუტინულ საქმეებზე.
მოცემულ სადავო შემთხვევაში კი, ვერ იხსენებს მოახდინა თუ არა ცენტრის
ინფორმირება. თავის მხრივ, მოპასუხის წარმომადგენელმა მიუთითა
შესაგებელზე დართულ აღრიცხვის ჟურნალზე და ქ. თბილისის
მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს ც-----
-----ის ოპერატიული რეაგირებისა და მონიტორინგის
განყოფილების წამყვანი სპეციალისტების - ქ----- ბ-----ს და ქ----- ს-----
-ის ახსნა-განმარტებებზე და განმარტა, რომ მე-11 რეაგირების ჯგუფს ლეშების
სპეციალურ სამარხში გადატანის თაობაზე არ მიუწოდებია ინფორმაცია არც
ხელმძღვანელი პირისთვის არც საინფორმაციო ცენტრისთვის.

მოპასუხის მიერ მითითებული ჟურნალიდან არ ირკვევა, თუ რა სახის

დოკუმენტია წარმოდგენილი ან რა ფაქტი შეიძლება დადასტურდეს მითითებული ამონარიდით.

სპეციალისტების ახსნა-განმარტებებით დგინდება, რომ 2018 წლის 14 ივნისის 10 საათიდან 15 ივნისის 10 საათამდე, სააგენტოში არ შესულა ინფორმაცია ბიოთერმულ ეზოში ლეშის დამარხვის თაობაზე. თუმცა თუ რა პერიოდში, რომელ რიცხვსა და საათზე მოხდა ლეშების გადატანა, რის შეუტყობინებლობასაც ედავება მოპასუხე მხარე მოსარჩელეს, დადასტურებული არ არის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- აღრიცხვის ჟურნალი/ამონარიდი (ს.ფ. 45-51);
- ახსნა-განმარტებები (ს.ფ. 78-79)

3.2.2. დ----- გ-----ის მოვალეობაში შედიოდა ინიციატორის ან/და სხვა დაინტერესებული პირის შეტყობინებაზე და სხვა გზით მიღებულ ინფორმაციაზე რეაგირების მოხდენა, რაც განსახილველი დავის ფარგლებში, გულისხმობდა ლეშების გადატანას სპეციალურ სამარხში (ბიოთერმულ ორმოში). აღნიშნულის თაობაზე საინფორმაციო ცენტრისთვის ინფორმაციის მიწოდება შედიოდა თუ არა მის მოვალეობაში, დადასტურებული არ არის.

მოსარჩელემ სარჩელსა და სასამართლო სხდომებზე მიუთითა, რომ მის მიერ ნაკისრი ვალდებულება შესრულდა ჯეროვნად. კერძოდ, დ----- გ-----ის განმარტებით, წინა დღის საღამოს 9 საათზე ხდება შეტყობინება ჯგუფებისთვის და ამ შეტყობინების საფუძველზე გადის რეაგირების ჯგუფი მითითებულ მისამართზე. საქმიანობის განხორციელებისას, მოსარჩელის განმარტებით, მის მოვალეობას არ წარმოადგენს დამატებითი შეტყობინების განხორციელება ზემდგომ ხელმძღვანელთან ან/და საინფორმაციო ცენტრთან.

სააგენტოს წარმომადგენელი ამის საპირისპიროდ განმარტავს, რომ თანამშრომელს ევალება შეტყობინების გაკეთება ოპერატიულ განყოფილებაში და ინფორმაციის მიწოდება საინფორმაციო ცენტრისთვის ან/და უშუალო ხელმძღვანელისთვის, რის შემდეგაც ხდება შეტყობინების გატარება აღრიცხვის ჟურნალში.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის

შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევ საკითხის მიმართ.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან სახეზეა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა და დასაქმებულის გათავისუფლება მოხდა მისი მხრიდან დაკისრებული ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო, მისი მტკიცების ტვირთია იმის დადასტურება, რომ დასაქმებულს ეკისრებოდა კონკრეტული ვალდებულების შესრულება, სხვა შემთხვევაში გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერება ვერ დადასტურდება. მოპასუხემ მისი პოზიცია დაამყარა მის მიერ გაკეთებულ ახსნა-განმარტებას და საქმეზე წარმოდგენილ

ინსტრუქციებს, სხვა რაიმე დამადასტურებელი მას არ წარმოუდგენია. საქმეში წარმოდგენილი ინსტრუქციებიდანაც ვერ დასტურდება, რომ მოსარჩელის უფლება-მოვალეობებში ნამდვილად შედიოდა რეაგირების თაობაზე ინფორმაციის მიწოდება საინფორმაციო ცენტრისთვის.

კერძოდ, ქ. თბილისის მერიის მუნიციპალიტეტის სსიპ ც-----
---ს თანამშრომელთა მიერ, დაინტერესებულ პირთა შეტყობინებებზე რეაგირების და ცხოველთა დაჭერა-გადაყვანის თაობაზე 2015 წლის 05 იანვრის №1-- ბრძანების მე-3 მუხლი განსაზღვრავს რეაგირების წესს ინიციატორის ან/და სხვა დაინტერესებული პირის შეტყობინებაზე და სხვა გზით მიღებულ ინფორმაციაზე და მასში საუბარია იმაზე, რომ თანამშრომელი გადის მისამართზე საინფორმაციო ცენტრის ორიენტირის საფუძველზე ან უშუალოდ თუ ზემდგომი ხელმძღვანელის სიტყვიერი დავალებით. ამავე ინსტრუქციაშია მითითებული ყველა შემდგომი მოქმედება და თითოეული მოქმედების ასახვის ვალდებულება რეაგირების აქტის შესაბამის გრაფებში. ასევე, წარმოდგენილია 2016 წლის 21 იანვრის №20 ბრძანება, კერძოდ, ქ. თბილისის მერიის მუნიციპალიტეტის სსიპ ც-----ს ც-----
-----ის თანამშრომელთა ფუნქციონალური მოვალეობების შესახებ, რომელშიც გაწერილია მათ შორის ოპერატიული რეაგირებისა და მონიტორინგის განყოფილების სპეციალისტის ფუნქცია-მოვალეობები, სადაც არსად პირდაპირ მითითებული არ გახლავთ თანამშრომლის ვალდებულებაზე რეაგირების განხორციელების შემდგომ შეტყობინება გააკეთოს საინფორმაციო სამსახურში ან ხელმძღვანელ პირთან. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ შედაკებულ გარემოებებში კიდევ უფრო დაუსაბუთებლად მიაჩნია სასამართლოს მოპასუხის აპელირება იმ გარემოებაზე, თითქოს შესაბამისი დავალების გარეშე მოახდინა მოსარჩელემ ლეშის წაღება სპეციალურ სამარხში. არალოგიკურია შესაბამის თანამდებობაზე მყოფმა პირმა აღნიშნული ქმედება განახორციელოს თვითნებურად. თავად მოპასუხე მიუთითებდა შესაგებელში, რომ მოსარჩელემ და მისმა ჯგუფმა მოახდინეს ლეშის გადატანა ე.წ ბეიკერზე, მაგრამ არ აცნობეს საინფორმაციო ცენტრს. ამის შემდგომ იმის მითითებას, რომ დავალება არ ჰქონდათ მათ, სასამართლო ვერ გაიზიარებს, მით უფრო, რომ მოპასუხის განმარტება არ გახლავთ გამყარებული შესაბამისი მტკიცებულებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება, ინსტრუქცია (ს.ფ. 81, 82-89, 96, 97-112, 113-119);
- რეაგირების აქტის, განცხადების, ცხოველის გადაცემის შესახებ აქტის ნიმუშები (ს.ფ. 90-92)

**3.2.3. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----
-----ს დირექტორის 2018 წლის 10 აპრილის №1-- და 2018 წლის 17 ივლისის
№4-- ბრძანებით გამოყენებული ღონისძიებების საფუძველი არის
სხვადასხვა სახის დარღვევა.**

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე იყო გამოყენებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ იმისათვის, რომ დასახელებული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერი იყოს, აუცილებელია უკვე გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიების შეფასება, რადგან ვალდებულების დარღვევის განმეორებითობა ეხება მხოლოდ იმავე სახის სამართალდარღვევას. 2018 წლის 10 აპრილის ბრძანებაში, რომლითაც შენიშვნა მიეცა დ----- გ-----ეს, მითითებულია შინაგანაწესის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, ხოლო ამავე წლის 17 ივლისის ბრძანებაში - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები; „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს დაფუძნების და მისი წესდების (დებულების) დამტკიცების შესახებ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 12 დეკემბრის №17-5 დადგენილებით დამტკიცებული წესდების (დებულების) მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები; „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს დირექტორის 2015 წლის 01 იანვრის №2 ბრძანებით დამტკიცებული „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს შრომის შინაგანაწესის“ მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი და სააგენტოს ც-----ის უფროსის 2018 წლის 17 ივლისის №13/1--- მოხსენებითი ბარათი.

ამასთან, პირველ შემთხვევაში სახეზე იყო ვიდუოფიქსაციის განუხორციელებლობა, მაშინ როცა სადავო ბრძანებით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა მისი მხრიდან რეაგირების თაობაზე საინფორმაციო სააგენტოსთვის ინფორმაციის მიუწოდებლობის გამო, რაც

სასამართლომ არ მიიჩნია მოსარჩელის ვალდებულებად.

ზემოაღნიშნულის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ადგილი არ ჰქონია დარღვევის განმეორებითობას, რაც თავის მხრივ, გამორიცხავს გათავისუფლების შესაძლებლობას სშკ-ის 37.1“თ“ მუხლით.

3.2.4. დ----- გ-----ის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია ვალდებულების უხეშ დარღვევას, რაც სააგენტოსთვის განდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი.

სასამართლო განმარტავს, რომ გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას შესწავლილ უნდა იქნეს დასაქმებული პირის მხრიდან არსებული დარღვევის ხარისხი. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ დაადგინა, რომ ვალდებულება, რომლის შესრულებასაც მოითხოვს მოპასუხე დ----- გ-----ისგან, საერთოდ არ შედიოდა დასაქმებულის უფლება-მოვალეობებში, მაგრამ ამის მიუხედავად, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს შეისწავლოს შეიძლება თუ არა მითითებული ქმედება ჩაითვალოს უხეშ დარღვევად, რაც შეიძლება საფუძვლად დაედოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

უფრო მეტიც, სასამართლო პრაქტიკა მიგვანიშნებს, რომ დარღვევის ხარისხის დადგენაც კი არ არის საკმარისი ისეთი გადაწყვეტილების მისაღებად, როგორიცაა სამუშაოდან გათავისუფლება, რაც შესაძლოა დასაქმებულისთვის საარსებო საშუალების მოსპობას იწვევდეს. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. მოქმედებს 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.

განსახილველ საქმეში სადავოდ არის გამხდარი მხოლოდ ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანება, რომლის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები. კერძოდ, როგორც ბრძანებებიდან ირკვევა, სახეზეა მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევა.

სასამართლოს მოსაზრებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში, აუცილებელია პროპორციულობისა და გონივრულობის განსაზღვრა. სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედი პრინციპით, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად,

მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადვეა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე განმარტავს, რომ დ----- გ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას, იმ პირობებში, რომ მის მიმართ ასევე არსებობდა დისციპლინური ღონისძიება.

სასამართლო მიუთითებს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის მიხედვითაც სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო დაედასტურებინა პირველ რიგში ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს ეკისრებოდა ვალდებულება შესაბამისი დავალების შედეგად რეაგირების განხორციელების თაობაზე ინფორმაცია მიეწოდებინა ან ხელმძღვანელისთვის ან საინფორმაციო ცენტრისთვის. ასევე არ გაიზიარა სასამართლომ სააგენტოს მიდგომა იმასთან დაკავშირებით, რომ შენიშვნის მიცემის თაობაზე ბრძანებაში გამოვლენილი დარღვევა და სადავო ბრძანების საფუძველად გამხდარი დარღვევა ერთიდაიმავე სახის იყო და ბოლოს, იმის გათვალისწინებითაც კი, თუ დ----- გ-----ის უფლება-მოვალეობებში შევიდოდა ყოველივე ზემოაღნიშნული, მისი განუხორციელებლობა არ უნდა შეფასებულიყო უხეშ დარღვევად.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების და სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო დაედასტურებინა მის მიერ გამოცემული ბრძანების კანონიერება, რაც სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას, მოახდინოს

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის მასალებით ვერ დასტურდება დ----- გ-----ესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს როგორც გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, ისე თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის დაკისრების ნაწილში.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი, მე-4, 24-ე მუხლები;

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების

შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *Ultima Ratio* - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. 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, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? 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.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს, რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში;

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე. მოპასუხე მხარემ მიუთითა, რომ დ----- გ----- ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მის მიერ განმეორებით გამოვლენილი დარღვევა, რომელიც ასევე შეაფასა უნებშ დარღვევად. მიუხედავად გასაჩივრებულ ბრძანებაში ამ ჩანაწერისა, წარმოდგენილ სამართალწარმოებაში მოპასუხემ ვერ დაასახელა ისეთი ობიექტური გარემოება, რომელითაც შესაძლოა გამართლებული ყოფილიყო მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სადავო ბრძანება მიღებულია კანონის მოთხოვნათა დარღვევით და არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

6.2. ვინაიდან სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია დ----- გ-----ის მოთხოვნა სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის ნაწილში, ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს დ----- გ-----ის მოთხოვნა მის თანამდებობაზე აღდგენასთან დაკავშირებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში,

სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა აღიარებს უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის უფლებრივი რესტიტუციის ვალდებულებას. მუხლის, როგორც სიტყვასიტყვით, ისე ლოგიკური და შინაარსობრივი განმარტების შედეგად, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა და კომპენსაცია ის სამი ალტერნატივაა, რომელსაც სასამართლო დასაქმებულის სასარგებლოდ იმ შემთხვევაში აწესებს, თუ დამსაქმებლის ბრალით შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტას დაადგენს. ამავდროულად აღსანიშნავია, რომ მითითებული შესაძლებლობები დასაქმებულისათვის ალტერნატიულ ხასიათს ატარებს. შესაბამისად, პირი, რომელთანაც შრომითი ხელშეკრულება უკანონოდ შეწყდა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასთან ერთად კანონით გარანტირებული უფლებრივი რესტიტუციის მექანიზმებიდან ერთ-ერთს (პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა ან კომპენსაცია) თავად ირჩევს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვს მის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენას, რაც დასაბუთებულია და უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან სასამართლომ მიიჩნია, რომ გათავისუფლების თაობაზე ბრძანება არის უკანონო.

6.3. დასაბუთებულია ასევე მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ და უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება მოსარჩელის გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

რაც შეეხება ხელფასის ოდენობას, უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ დ----- გ-----ის თანამდებობრივი სარგო შეადგენს დარიცხულ 1200 ლარს (ხელზე 960 ლარი) თვეში.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს დ----- გ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად. ამასთან, საქართველოს სსკ-ის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე, მოპასუხემ სახელმწიფო ბიუჯეტში ასევე უნდა გადაიხადოს სახელმწიფო ბაჟი 115,2 ლარის ოდენობით.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები.

სარჩელზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 53-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. დ----- გ-----ის სარჩელი მოპასუხე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს მიმართ 2018 წლის 17 ივლისის №4-- ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით დაკმაყოფილდეს;

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს დირექტორის 2018 წლის 17 ივლისის №4-- ბრძანება;

1.2. დაევალოს მოპასუხეს აღადგინოს დ----- გ-----ე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს ც-----ის ოპერატიული რეაგირებისა და მონიტორინგის განყოფილების სპეციალისტის თანამდებობაზე;

1.3. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს მოსარჩელე დ----- გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან - 2018 წლის 17 ივლისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1200 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

2. მოპასუხე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს დ----- გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

3. მოპასუხე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ ც-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 115,2 ლარის ოდენობით.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, 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. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

მაია გიგაური