



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

30 სექტემბერი, 2019 წელი

ქ.

ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ინდირა მაშანეიშვილი
სხდომის მდივანი - ბექა გ-----ე

აპელანტი - თ-----ზ ა-----ე

წარმომადგენლები - ა-----ე, თ---რ გ-----ა

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „მ-----ი“

წარმომადგენელი - ლ---ნ გ-----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის ანაზღაურება ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 18 ივნისის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით თ-----ზ ა-----ის სარჩელის დაკმაყოფილება.

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1.1. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 18 ივნისის გადაწყვეტილებით თ-----ზ ა-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. თ-----ზ ა-----ე, 2003 წლიდან, მუშაობდა შპს „მ-----ში“, მძღოლის პოზიციაზე. 2014 წლის 1 ოქტომბრიდან მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დაიდო განუსაზღვრელი ვადით. თ-----ზ ა-----ის კუთვნილი ყოველთვიური ხელფასი საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული გადასახადების ჩათვლით შეადგენდა 912.50 ლარს.

2.2. 2018 წლის 29 ივნისს, მოსარჩელე თ-----ზ ა-----ის ბრალეული ქმედების შედეგად, მოხდა ავტოსაგზაო შემთხვევა, რა დროსაც დაზიანდა შპს „მ-----ის“ კუთვნილი „ტოიოტა ჰაილუქსის“ მარკის ავტომანქანა, სახელმწიფო ნომრით I--
-----. ავტომანქანის შეკეთებისათვის შესრულებული სამუშაოს ღირებულებამ და სათადარიგო ნაწილების ღირებულებამ შეადგინა 2376 ლარი.

2.3. 2018 წლის 3 ივლისს, N4---- ავტოტექნიკური ექსპერტიზის დასკვნის თანახმად, თ-----ზ ა-----ის მოქმედება არ შეესაბამებოდა „საგზაო მოძრაობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 33.2 მუხლის მოთხოვნებს, რომელთა დაცვის შემთხვევაში, მას შეეძლო საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევის თავიდან აცილება.

2.4. 2018 წლის 9 ივლისს, შპს „მ-----ის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის Nშ/1839 ბძანების თანახმად, მოსარჩელე თ-----ზ ა-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

2.5. 2018 წლის 9 ივლისს, თ-----ზ ა-----ეს ეცნობა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

2.6. შპს „მ-----ის“ ადმინისტრაციის 2016 წლის 8 აპრილის N0506 ბრძანებით, მძღოლის თ-----ზ ა-----ის მიმართ, გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა შენიშვნა - დადგენილი მაქსიმალური სიჩქარის გადაჭარბებით მანქანის მართვისათვის. 2016 წლის 6 მაისის N0512 ბრძანებით კი, მიეცა გაფრთხილება კომპანიის შინაგანაწესით დადგენილ მოთხოვნათა არაერთგზის დარღვევის გამო.

2.7. 2018 წლის 19 თებერვლის N3203 ბრძანებით, თ-----ზ ა-----ეს ხელფასიდან დაუკავდა 100 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარი, რაც წარმოადგენდა შპს „მ-----ის“ მიერ სადაზღვევო კომპანიისათვის ფრანშიზის სახით გადახდილი თანხის ოდენობას.

2.8. 2018 წლის ორი ივლისიდან ოცი ივლისის ჩათვლით, თ-----ზ ა-----ე იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე და გადიოდა ამბულატორიულ მკურნალობას. თ-----ზ ა-----ეს ეს ინფორმაცია კომპანიისთვის არ უცნობებია.

2.9. სასამართლომ ასევე დაადგინა, რომ შემთხვევის დღეს - 2018 წლის 29 ივნისს, თ-----ზ ა-----ე ასრულებდა რეისს, მარშრუტით „ს-----ე - ს-----ი - ს-----ა“. 2018 წლის 28 ივნისს თ-----ზ ა-----ე იყო მორიგე, თუმცა მორიგეობის ღამეს თ-----ზ ა-----ეს რაიმე დატვირთვა არ ქონია, ის დავალებზე არ გასულა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.10. სასამართლომ, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის სამართლებრივ საფუძვლად, მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლზე, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტებზე, 38.8-ე მუხლზე და განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე. შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

2.11. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.2. მუხლი). საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2.12. სასამართლომ განმარტა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, საქმის განმხილველმა სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი

დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ დასაქმებულის გათავისუფლების თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

2.13. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ 2018 წლის 9 ივლისს, შპს „მ-----ის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის Nშ/1839 ბძანების თანახმად, მოსარჩელე თ-----ზ ა-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე. სასამართლოს მითითებით, აღნიშნული ნორმის დანაწესით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან და დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

2.14. სასამართლოს განმარტებით, სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე, ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა.შ. ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს არა მხოლოდ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის სიტყვა - სიტყვითი, არამედ ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის ისტორიული ახსნა-განმარტებიდანაც.

2.15. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 10.06.2015 წლის Nას-415-395-2015 განჩინებაზე და განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში ითვალისწინებს. შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ, შრომით ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა (იხ. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი 2013 წლის 12 ივნისამდე მდგომარეობით) დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი აღარ არის. იმისათვის, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს, აუცილებელია დარღვევა „უხეშ“ ხასიათს ატარებდეს. სწორედ კანონის მითითებული რეგულირების რეჟიმში მოწმდება სასამართლოს მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება დასაქმებულის მიერ

მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის პირობებში.

2.16. სასამართლომ, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, მიიჩნია, რომ მოსარჩელე თ-----ზ ა-----ემ, როგორც შპს „მ-----ის“ მძღოლმა, მასზე დაკისრებული ვალდებულებები უხეშად დაარღვია. ასევე, დაფიქსირდა მოსარჩელის კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, რის გამოც არსებობდა სამსახურიდან თ-----ზ ა-----ის გათავისუფლების შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული წინაპირობები.

2.17. 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.

2.18. სასამართლოს მითითებით, აღნიშნული ნორმა სასამართლოს ანიჭებს დისკრეციას, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, გამოიყენოს კანონით განსაზღვრული ალტერნატივა და მოახდინოს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა და ან დააკისროს კომპენსაცია. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ რადგან გათავისუფლების ბრძანება კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები, არ არსებობს თ-----ზ ა-----ის თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების საფუძველიც.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელე თ-----ზ ა-----ემ. აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

3.2. აპელანტის მითითებით, დამსაქმებელს, დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები. მტკიცების ტვირთის რეალიზება უნდა მოეხდინა სწორედ მოპასუხე მხარეს, რაც მას კანონით დადგენილი წესით არ განუხორციელებია. ამდენად, ფაქტი იმის შესახებ, რომ მოპასუხემ კანონიერად მოშალა

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება, არ დასტურდება. მართალია, ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად შპს "მ-----ის" კუთვნილი ავტომანქანის დაზიანება გამოიწვია აპელანტის გაუფრთხილებელმა ქმედებამ, მაგრამ სასამართლომ შეფასება არ მისცა იმ გარემოებას, რომ ავტოავარიის წინაპირობა გახდა ადმინისტრაციის მხრიდან მორიგეობის გრაფიკის დარღვევა, რის გამოც აპელანტს, როგორც მძღოლს, მორიგეობის გრაფიკით გათვალისწინებულზე ხანგრძლივი ვადით მოუწია მუშაობამ.

3.3. აპელანტმა ასევე მიუთითა, რომ ავტოავარიის შედეგად დაზიანებული ავტომანქანის შეკეთებისთვის დაიხარჯა 2376 ლარი, მაგრამ ეს თანხა შპს „მ-----ს“ აუნაზღაურა სადაზღვევო კომპანიამ, რის გამოც კომპანიას არსებითი ზიანი ფაქტობრივად არ განუცდია. პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად დაადგინა, თითქოს აპელანტმა წინასწარ, გამგზავრებამდე იცოდა მარშრუტი და შემთხვევის დღეს, მორიგეობის დასრულების შემდეგ, თავისი სურვილით წავიდა ამ რეისზე. რეალურად კი, აპელანტი დათანხმდა „ს-----ის“ მარშრუტის შესრულებაზე. მაგრამ მას გზაში შეუცვალეს გრაფიკი და „ს-----ის“ ნაცვლად დაავალეს უფრო გრძელი - „ს-----ის“ რეისის შესრულება, თუმცა უარის თქმა მოვალეობის შესრულებაზე იყო გვიანი. მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის კანონიერი საფუძვლის არსებობა, მან, ასევე, ვერ გააქარწყლა მოსარჩელე მხარის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ საგზაო შემთხვევის წინაპირობა გახდა დასაქმებულის მიმართ ადმინისტრაციის მხრიდან სამუშაო გრაფიკის დარღვევა.

3.4. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს არ გამოუკვლევია და არგუმენტირებულად არ აუსახავს გადაწყვეტილებაში ის გარემოება, თუ რატომ არ წარადგინა მოპასუხე კომპანიამ „GPS“-ის მონაცემები, რომლის საშუალებითაც დადასტურდებოდა მძღოლის მუშაობის გრაფიკი და მის მიერ განხორციელებული მარშრუტი. მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება თ-----ზ ა-----ის მიერ შესრულებული სამუშაოს შესახებ იყო არასრული, რაზეც სასამართლოს შეფასება არ გაუკეთებია.

3.5. სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება არ მისცა იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ აპელანტს ჰქონდა სამუშაო გრაფიკი და დამსაქმებელს გრაფიკი არ უნდა დაერღვია, თუნდაც იმ მიზეზით, რომ აპელანტი მისი მორიგეობის დროს არ გასულა დავალებაზე. მორიგეობის დროს დასაქმებული ვერ ისვენებს, ის მუდმივ მზადყოფნაშია, ვინაიდან შესაძლოა ნებისმიერ დროს გამოიძახონ დავალების შესასრულებლად. მორიგეობისას აპელანტს სახლში წასვლის და დაძინების საშუალება არ ჰქონდა. მორიგეობის შემდეგ დასვენების გარეშე გაგრძელებულმა სამსახურებრივი დავალების შესრულებამ კი განაპირობა ავტოავარიის შემთხვევა.

3.7. აპელანტმა ასევე მიუთითა, რომ დაუსაბუთებელია გასაჩივრებული ბრძანება დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობასთან დაკავშირებით. დასაქმებული, რომელიც დაახლოებით 20 წელია მუშაობს მძღოლის პოზიციაზე, შეუძლებელია იყოს დაკავებული პოზიციისთვის შეუსაბამო. სასამართლოს კი აღნიშნული ფაქტისთვის სათანადო შეფასება არ მიუცია. სასამართლომ დავის განხილვისას მხედველობაში მიიღო 2 წლის წინ გამოვლენილი დარღვევები, რაც არ შეიძლებოდა გამხდარიყო ამ ნორმის გამოყენების წინაპირობა. სასამართლომ, ასევე, არასწორად შეაფასა კონკრეტული გადაცდომა უხეშ დარღვევად.

3.8. აღნიშნულ გარემოებებზე მითითებით აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება ითხოვა.

4. მოწინააღმდეგე მხარის პოზიცია:

4.1. მოწინააღმდეგე მხარემ - შპს „მ-----ის“ წარმომადგენელმა სააპელაციო საჩივარი არ ცნო და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა. მოწინააღმდეგე მხარემ მიუთითა, რომ სასამართლომ ფაქტობრივი გარემოებები დაადგინა სწორად. ასევე სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, რის გამოც არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლისა დასაბუთება

5.1. 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.

5.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად კი, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გაადაგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვეტოს იგი.

5.3. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს

გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

6. ფაქტობრივ - სამართლებრივი დასაბუთება დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

6.1. თ-----ზ ა-----ე 2003 წლიდან მუშაობდა შპს „მ-----ში“ მძღოლის პოზიციაზე. 2014 წლის 1 ოქტომბრიდან, თ-----ზ ა-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება დაიდო განუსაზღვრელი ვადით. შრომის ანაზღაურება, საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული გადასახადების ჩათვლით, შეადგენდა თვეში 912.50 ლარს. **(სასამართლო უყრდნობა შრომით ხელშეკრულებებს. ს.ფ.16-21; 23-28; 44);**

6.2. თ-----ზ ა-----ის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სახე და ფუნქციების ჩამონათვალი განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულების დანართით, რომელიც წარმოადგენდა ამ ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილს (იხ. შრომითი ხელშეკრულების 3.3. პუნქტი. ს. ფ. 23). მითითებული დანართის თანახმად: მძღოლი ექვემდებარება ტრანსპორტის განყოფილების უფროსს. მის ფუნქციამოვალეობებს შეადგენს: სამსახურში დროულად გამოცხადება; ავტომანქანის ტექნიკურად გამართვა და სუფთად შენახვა; უშუალო ხელმძღვანელის დავალებათა ზედმიწევნით შესრულება; პერსონალის უსაფრთხოდ გადაყვანა დანიშნულების ადგილამდე; მიცემული დავალების განსაზღვრულ დროში შესრულება და ტრანსპორტის განყოფილების კოორდინატორის ინფორმირება დაბრუნებისთანავე; სხვა, მისი სამსახურებრივი მოვალეობიდან გამომდინარე, უშუალო ხელმძღვანელის ნებისმიერი დავალების შესრულება; შინაგანაწესის განუხრელი დაცვა; მასვე ეკისრება სრული პასუხისმგებლობა საზოგადოების წინაშე; **(სასამართლო უყრდნობა შრომითი ხელშეკრულების დანართს ს. ფ. 29);**

6.3. შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლით განისაზღვრა დასაქმებულის ვალდებულებები, რომლის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია: შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულების დანართში მოცემული სამუშაო ვალდებულებები; უშუალო ხელმძღვანელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დასაქმებულის ინტერესებს; დაიცვას შრომის შინაგანაწესის მოთხოვნები; იმოქმედოს დამსაქმებლის მიერ მიღებული სამუშაო ბრძანების თანახმად; შეასრულოს მასზე დაკისრებული ფუნქციები კეთილსინდისიერად, თავისდროულად და მაღალ პროფესიულ დონეზე; სამსახურებრივი მოვალეობის შესასრულებლად დამსაქმებელი გადასცემს დასაქმებულს მატერიალურ ფასეულობებს, რაზეც დასაქმებულს ეკისრება სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა; პირადად შეასრულოს სამუშაო; დაიცვას ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების წესები და სანიტარული

ნორმები. **(შრომით ხელშეკრულების მე-4 მუხლი. ს.ფ. 23).**

6.4. ამავე ხელშეკრულების მე-5 მუხლით განისაზღვრა დამსაქმებლის ვალდებულებები, რომლის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია შეუქმნას დასაქმებულს ნორმალური სამუშაო პირობები, უზრუნველყოს დასაქმებული სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო მოწყობილობებით და აქსესუარებით; სამუშაოს დაწყების წინ მიაწოდოს ინფორმაცია დასაქმებულს მისი სამუშაოს შინაარსის შესახებ . . . **(შრომით ხელშეკრულების მე-5 მუხლი. ს.ფ. 24).**

6.5. შრომითი ხელშეკრულების მე-6 მუხლით განისაზღვრა სამუშაო დრო, რომლის მიხედვით, დასაქმებულის სამუშაო დრო არ აღემატება კვირაში 40 საათს. სამუშაო დღეებად განისაზღვრა - „ორშაბათი - პარასკევი“. ხელშეკრულებით მხარეები შეთანხმდნენ სამუშაო საათებზე 09:00 საათიდან - 18:00 საათის ჩათვლით. **(შრომითი ხელშეკრულების მე-6 მუხლი. ს.ფ. 24).**

6.7. მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ შპს „მ-----ის“ საწარმოო საჭიროებიდან გამომდინარე, დადგენილი იყო კომპანიაში დასაქმებული მძღოლების სადღეღამისო მორიგეობის გრაფიკი, რეგულარული რეჟიმით, რა დროსაც მორიგე მძღოლის სამუშაო საათების ხანგრძლივობა მოიცავდა პერიოდს - მორიგეობის დღის 09:00 საათიდან, მომდევნო დღის 09:00 საათამდე. მორიგეობის მომდევნო დღე (09:00 საათიდან) მორიგე მძღოლებისათვის ითვლებოდა გამოსასვლელ დღედ. მძღოლების მორიგეობის გრაფიკი განთავსება ობიექტში ხდებოდა თვალსაჩინო ადგილას, ყოველი თვის პირველ რიცხვში. **(სასამართლო ეყრდნობა მხარეთა ახსნა განმარტებებს, წერილობით მტკიცებულებას - შპს „მ-----ის“ კუთაისის ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსის ახსნა განმარტებას; მორიგეობის გრაფიკს. ს. ფ. 45-46; 48).**

6.8. დადგენილია, რომ 2018 წლის 28 ივნისის 09:00 საათიდან 2019 წლის 29 ივნისის 09:00 საათამდე თ-----ზ ა-----ე, როგორც მორიგე მძღოლი, ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას და იმყოფებოდა შპს „მ-----ის“ კუთვნილ ობიექტზე.

სამოქალაქო საქმეში წარმოდგენილი, შპს „მ-----ის“ კუთვნილი, მოსარჩელის მართვის ქვეშ მყოფი ავტომანქანის, (სახელმწიფო ნომრით I-----ის), ობიექტზე შესვლისა და გასვლის განრიგის (ს. ფ. 92) მიხედვით დადგენილია და მხარეთა დავას არ იწვევს, რომ სადღეღამისო მორიგეობის დღეს, თ-----ზ ა-----ე, შპს „მ-----ის“ კუთვნილი ავტომანქანით, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების მიზნით, შპს „მ-----ის“ კუთვნილი ობიექტიდან გავიდა 2018 წლის 28 ივნისს, 11:20 საათზე და დაბრუნდა 17:10 საათზე, რის შემდეგაც, შესაბამისი საჭიროების არ არსებობის გამო, თ-----ზ ა-----ეს ადმინისტრაციისაგან რაიმე დავალება, რაც დაკავშირებული იქნებოდა

სხვადასხვა ობიექტზე სატრანსპორტო საშუალებით გადაადგილებასთან, არ მიუღია.

6.9. 2018 წლის 29 ივნისს, სადღეღამისო მორიგეობის დასრულების შემდეგ, (დილის 09:00 საათი) თ-----ზ ა-----ემ არ ისარგებლა გამოსასვლელი დღის (დასვენების) უფლებით და გამოხატა თანხმობა მიეღო და შეესრულებინა სამსახურებრივი დავალება. 2019 წლის 29 ივნისს, 11:05 საათზე თ-----ზ ა-----ე, შპს „მ-----ის“ კუთვნილი ობიექტიდან, მისი მართვის ქვეშ მყოფი ავტომანქანით, სახელმწიფო ნომრით I-----, გაემგზავრა სამსახურებრივი მოვალეობის შესასრულებლად, „ს-----ი-ს-----ა-ს-----ის“ მიმართულებით.

6.10. დადგენილია და მხარეთა შორის სადავო არ არის ის გარემოება, რომ 2019 წლის 29 ივნისს, დაახლოებით 18:30 საათზე, ვანის მუნიციპალიტეტის სოფელ ბზვანის ტერიტორიაზე მსვლელობისას, ერთ-ერთ მკვეთრ მოსახვევში, თ-----ზ ა-----ის ბრალეულმა (გაუფრთხილებელმა) ქმედებამ გამოიწვია ავტოსაგზაო შემთხვევა, რის შედეგად დაზიანდა შპს „მ-----ის“ კუთვნილი „ტოიოტა ჰაილუქსის“ მარკის ავტომანქანა, სახელმწიფო ნომრით I-----, ავტომანქანის შეკეთებისათვის შესრულებული სამუშაოს ღირებულებამ და სათადარიგო ნაწილების ღირებულებამ შეადგინა 2376 ლარი, რაც შპს „მ-----ს“ აუნაზღაურა სადაზღვევო კომპანიამ. **(სასამართლო უყრდნობა თ-----ი ავტოსერვისის შესრულებული მომსახურების აქტს ს. ფ. 57)**

6.11. საქართველოს შსს საექსპერტო-კრიმინალისტიკური დეპარტამენტის იმერეთის საექსპერტო-კრიმინალისტიკური სამსახურის მიერ, 2018 წლის 3 ივლისს გაცემული N4---- ავტოტექნიკური ექსპერტიზის დასკვნის საფუძველზე, რომელიც მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ, პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ თ-----ზ ა-----ის მოქმედება არ შეესაბამებოდა „საგზაო მოძრაობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 33.2 მუხლის მოთხოვნებს, რომელთა დაცვის შემთხვევაში მას შეეძლო საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევის თავიდან აცილება. **(სასამართლო უყრდნობა ექსპერტიზის დასკვნას; ს. ფ. 53-55).**

6.12. შპს „მ-----ის“ ადმინისტრაციამ მითითებული შემთხვევა შეაფასა თ-----ზ ა-----ის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევად, ასევე, დასაქმებულის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობად, მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც თავის მხრივ საფუძველად დაედო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

6.13. შპს „მ-----ის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის 2018 წლის 9 ივლისის Nშ/1839 ბრძანებით, მოსარჩელე თ-----ზ ა-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე. **(სასამართლო უყრდნობა 09.07.2018 წლის Nშ/1839 ბრძანებას; ს. ფ. 58).**

6.14. 2018 წლის 29 ივნისის ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად, ჯანმრთელობის ვნებით გამოწვეული დროებითი შრომისუუნარობის გამო, თ-----ზ ა-----ეს დასჭირდა აბულატორიული მკურნალობა 02.07.2019 წლიდან 20.07.2019 წლის ჩათვლით. შპს „ქ-----ს“ მიერ 02.07.2019 წელს გაიცა საავადმყოფო ფურცელი, რომელიც თ-----ზ ა-----ეს შპს „მ-----ისთვის“ არ წარუდგენია. **(იხ. საავადმყოფო ფურცელი; ს. ფ. 15)**

6.15. დადგენილია, რომ შპს „მ-----ის“ ადმინისტრაციის 2018 წლის 19 თებერვლის N3203 ბრძანებით, ავტოსაგზაო შემთხვევის გამო მძღოლ თ-----ზ ა-----ეს ხელფასიდან დაუკავდა 100 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარი, რაც წარმოადგენდა სადაზღვევო შემთხვევიდან გამომდინარე, შპს „მ-----ის“ მიერ სადაზღვევო კომპანიისათვის ფრანშიზის სახით გადახდილი თანხის ოდენობას. **(სადაზღვევო შემთხვევის დარეგულირების აქტი - ს. ფ. 56; შესრულებული მომსახურების აქტი - ს. ფ. 57; ბრძანება #3203 - ს. ფ. 150; ინფორმაცია თანხის დაკავებაზე - ს. ფ. 152153)**

სამართლებრივი დასაბუთება

სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს:

6.16. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თვისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული არის პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

დადგენილია, რომ თ-----ზ ა-----ე, განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქმებული იყო შპს „მ-----ში“, მძღოლის პოზიციაზე.

6.17. საქართველოს შრომის კოდექსი 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან („ვ“ ქვეპუნქტი) და დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა („ზ“ ქვეპუნქტი).

დადგენილია, რომ მძღოლი თ-----ზ ა-----ე, შპს „მ-----ის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის 2018 წლის 9 ივლისის Nშ/1839 ბრძანებით, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად, ასევე დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობად, შპს „მ-----ის“ მხრიდან, შეფასდა, 2018 წლის 29 ივნისს, თ-----ზ ა-----ის გაუფრთხილებელი ქმედებით გამოწვეული ავტოსაგზაო შემთხვევა, რამაც გამოიწვია შპს „მ-----ის“ კუთვნილი სატრანსპორტო საშუალების დაზიანება. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება სადავოდ გახადა თ-----ზ ა-----ემ.

6.18. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს, მითითებული საფუძვლით, დამსაქმებლის ინიციატივით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის მართლზომიერების საკითხი. იმისათვის, რომ წინამდებარე საქმეზე შემოწმდეს სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის მართლზომიერება, პასუხი უნდა გაეცეს კითხვას - ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნება შეესაბამებოდა თუ არა შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

6.19. პალატა აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის მიერ შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება, ბუნებრივია, იწვევს დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებას, თუმცა დარღვევაზე რეაგირება ადმინისტრაციის მხრიდან, ნებისმიერ შემთხვევაში, უნდა განხორციელდეს პროპორციულობის პრინციპის დაცვით. დაკისრებული სახდელი შესაბამისობაში უნდა იყოს დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმესთან და ითვალისწინებდეს გადაცდომის ჩადენისას არსებულ გარემოებებს, გადაცდომის გამომწვევ მიზეზებს. სახდელის ზომის შერჩევა უნდა განხორციელდეს არა მხოლოდ დამდგარი შედეგის სიმძიმის გათვალისწინებით, არამედ ვალდებულებათა დარღვევის გამომწვევი მიზეზების, დამდგარი შედეგის თავიდან აცილების შესაძლებლობისა და სხვა მრავალი ფაქტორის გათვალისწინებით. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, როგორც პასუხისმგებლობის უკიდურესი ღონისძიება, უნდა იყოს ადეკვატური და დარღვევის სიმძიმისა და გამომწვევი მიზეზების პროპორციული.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება ენიჭება

არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. შესაბამისად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია უფლების გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა.

6.21. განსახილველ შემთხვევაში, უდავოდ დადგენილია, რომ 2018 წლის 27 ივნისს, თ-----ზ ა-----ე სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა 09:00 საათიდან 18:00 საათამდე.

მეორე დღეს, 2018 წლის 28 ივნისს, მძლოლი თ-----ზ ა-----ე, როგორც სადღელამისო მორიგე, სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა 09:00 საათიდან, 2018 წლის 29 ივნისის 09:00 საათამდე (24-საათიანი რეჟიმით).

მიუხედავად იმისა, რომ სადღელამისო მორიგეობის შემდეგ, თ-----ზ ა-----ეს უნდა ჰქონოდა გამოსასვლელი დღე, მან გააგრძელა შრომითი მოვალეობის შესრულება და 29 ივნისს, 11:15 საათზე, სამსახურებრივი დავალების საფუძველზე, გაემგზავრა „ს-----ა - ს-----ი - ს-----ის“ მარშრუტზე. დადგენილია, რომ იმავე დღეს, დაახლოებით 18:30 საათზე, ანუ ფაქტობრივად, 32-საათიანი უწყვეტი სამუშაო რეჟიმის შემდეგ, თ-----ზ ა-----ის მხრიდან დაფიქსირდა მკვეთრ მოსახვევში საგზაო მოძრაობის წესების დარღვევა. ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად კი, დაზიანდა შპს „მ-----ის“ კუთვნილი სატრანსპორტო საშუალება.

ზემოთ აღნიშნულ გარემოებებზე დაყრდნობით, პალატა მიიჩნევს, რომ მძლოლის - თ-----ზ ა-----ის მხრიდან, საგზაო მოძრაობის წესების დარღვევა განაპირობა არა შესაბამისი კვალიფიკაციის, ან/და პროფესიული უნარ/ჩვევების არ ფლობამ, არამედ, არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დროის მანძილზე, სათანადო დასვენების გარეშე მუშაობამ, რამაც თავის მხრივ განაპირობა მძლოლის როგორც ფიზიკური, ასევე გონებრივი გადაღლა და შრომითი უნარების დაქვეითება.

6.22. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (ია უჯმაჯურიძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ; #2/5/556; 13.11.2014 წელი) მიუთითა, რომ „შრომითი ურთიერთობის მარეგლამენტირებელი ნორმები არ უნდა იყოს იმდენად მძიმე შესასრულებელი, რომ დამსაქმებელს აკისრებდეს გაუმართლებელ ტვირთს და არსებითად ართულებდეს საწარმოო პროცესს. . . სამუშაო დროის დასაშვები ხანგრძლივობა ხვდება საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით (ამჟამად მოქმედი რედაქციით - 26-ე მუხლი) დაცულ სფეროში.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი და მე-4 პუნქტების მიზანია უზრუნველყოს ადამიანის ღირსებასთან თავსებადი, მეტწილად მისი სურვილით არჩეული შრომითი პროცესი. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენების და ენერგიის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება შეუქმნას საფრთხე მის ჯანმრთელობას, ან ნორმალურ სოციალურ ყოფაცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ იმუშაონ საკუთარი ჯანმრთელობის ან სოციალური ცხოვრების ხარჯზე ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, აშკარაა, რომ გარკვეულ პირობებში, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი და მე-4 პუნქტები ავალდებულებს სახელმწიფოს შეზღუდოს დამსაქმებლის მიერ სამუშაო დროის ხანგრძლივობის თავისუფლად არჩევა. კონსტიტუციური სტანდარტების მიხედვით უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული, როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარებზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე“

6.23. განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ დამსაქმებელმა დაარღვია დასაქმებულის მიმართ შრომის უსაფრთხოების პირობები, რამაც თავის მხრივ შექმნა დასაქმებულის მხრიდან გადაცდომის ჩადენის წინაპირობა. ასეთ ფონზე კი, დაუშვებელია დასაქმებულის ქმედება, შეფასდეს პროფესიული უნარ-ჩვევების არ ფლობად ან/და უხეშ გადაცდომად იქნეს მიჩნეული და დაექვემდებაროს ყველაზე მკაცრ პასუხისმგებლობას, მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულის ქმედებას შედეგად კომპანიის კუთვნილი სატრანსპორტო საშუალების დაზიანება მოჰყვა.

6.24. დასაქმებულის არაკვალიფიციურობისა ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევების არ ფლობის დამადასტურებელ სათანადო მტკიცებულებად ვერ ჩაითვლება 2016 წელს 8 აპრილსა და 6 მაისს გამოცემული ბრძანებები, სიჩქარის გადამეტებისა და შრომის შინაგანაწესის დარღვევის გამო თ-----ზ ა-----ისათვის შენიშვნისა და გაფრთხილების გამოცხადების შესახებ. ასევე 2018 წლის 19 თებერვლის #3203 ბრძანება (ს. ფ. 150) ფრანშიზის სახით გადახდილი თანხის დასაქმებულის ხელფასიდან დაკავების თაობაზე, ვინაიდან, შპს „მ-----ის“ მიერ წარმოდგენილი არ არის რაიმე მტკიცებულება, რაც უდავოდ დაადასტურებდა 2018 წლის დასაწყისში თ-----ზ ა-----ის მხრიდან გადაცდომის ჩადენის - საგზაო მოძრაობის წესების დარღვევის ფაქტს. აღნიშნულის საპირისპიროდ, უდავოდ დადგენილია, რომ თ-----ზ ა-----ე 2003 წლიდან არის დასაქმებული შპს „მ-----ში“, ამასთან, 2014 წლამდე - ვადიანი ხელშეკრულებების, ხოლო 2014 წლიდან - უვადო ხელშეკრულების საფუძველზე. ეს გარემოება სასამართლოს უქმნის შინაგან რწმენას, რომ თ-----

-ზ ა-----ეს გააჩნდა დაკავებული თანამდებობის შესატყვისი უნარ-ჩვევები, ის სამსახურებრივ მოვალეობებს ასრულებდა ჯეროვნად, რაც განაპირობებდა მასთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას მრავალი წლის მანძილზე.

6.25. სააპელაციო სასამართლო დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში, განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთი გადაწყვეტილებით განმარტა, რომ 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. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს, შკ-ის 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში დარღვევა“. 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 დაცულობა. 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. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული,

აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. (იხ. სუს 18.03.2015წ.-ის გადაწყვეტილება საქმე №ას-1276-1216-2014).

6.26. პალატა აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან სამუშაო რეჟიმისა და შრომის უსაფრთხოების პირობების დაცვის შემთხვევაში, მძღოლის გადაცდომა, რასაც შედეგად მოჰყვა დამსაქმებლის მატერიალური დაზარალება, ან რამაც შექმნა სხვა პირთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის საფრთხე, შესაძლოა შეფასდეს კიდევ უხეშ გადაცდომად და დაექვემდებაროს ყველაზე მკაცრ პასუხისმგებლობას, მაგრამ, განსახილველ შემთხვევაში, იმ ფაქტობრივი გარემოების გათვალისწინებით, რომ დასაქმებული თ-----ზ ა----- ---ე ფაქტობრივად უწყვეტ რეჟიმში, დაახლოებით 32 საათის მანძილზე, სათანადო დასვენების გარეშე, ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას დამსაქმებლის დავალების საფუძველზე, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომა (საგზაო მოძრაობის წესების დარღვევა, რასაც მძიმე შედეგი არ მოჰყოლია) შეუძლებელია დაკვალიფიცირდეს უხეშ გადაცდომად, ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევების არ ფლობად.

6.27. საწინააღმდეგოს მტკიცება, პალატის აზრით, შესაძლოა გახდეს წამახალისებელი ფაქტორი დამსაქმებლისათვის, თავი აარიდოს შრომის უსაფრთხოების წესების დაცვას, არაგონივრულად გაზარდოს სამუშაო დროის ხანგრძლივობა. ამის შედეგად გამოწვეული მავნე შედეგების არსებობისას კი, პასუხისმგებლობა დააკისროს დასაქმებულებს.

6.28. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კანონით მინიჭებული უფლება დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. (იხ. სუსგ #ას 106-101-2014). ყველა შემთხვევაში უნდა შეფასდეს ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე და დამსაქმებლის ინტერესი ხელშეკრულების შეწყვეტისადმი. შრომითი ურთიერთობისას მხარეება უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (შკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი).

6.29. ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად,

მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

შპს „მ-----ი“ დასაქმებულის მიმართ ყველაზე მკაცრი სახდელის გამოყენების მართლზომიერების დასასაბუთებლად მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ სადღელამისო მორიგეობის პერიოდში თ-----ზ ა-----ე სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა მხოლოდ დღის მანძილზე, ღამით მას რაიმე დავალება არ მიუღია და შესაბამისად, შეეძლო სრულფასოვნად დასვენება. შპს „მ-----მა“ ასევე მიუთითა, რომ თ-----ზ ა-----ე მორიგეობის მომდევნო დღეს დავალების შესასრულებლად გაემგზავრა მისივე სურვილითა და თანხმობით.

6.30. პალატა მიუთითებს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ამ გარემოებებზე მითითება, მათი სრულად გაზიარების შემთხვევაშიც, მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ვერ იქნება. ის გარემოება, რომ სადღელამისო მორიგეობის პერიოდში, ღამის საათებში, თ-----ზ ა-----ეს, როგორც მძღოლს, დამსაქმებლისაგან სხვა ობიექტზე გამგზავრების დავალება არ მიუღია, არ ნიშნავს, რომ ის არ ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას და ჰქონდა შესაძლებლობა/ან შექმნილი ჰქონდა შესაბამისი პირობები, დასვენებისათვის. დადგენილია, რომ მორიგეობის მთელი დროის მანძილზე თ-----ზ ა-----ე იმყოფებოდა სამსახურში და მზადყოფნაში, მიეღო და დაუყოვნებლივ შეესრულებინა დავალება. თ-----ზ ა-----ის განმარტებით, რაც უარყოფილი არ ყოფილა მოწინააღმდეგე მხარის მიერ, დადგენილია, რომ მძღოლის სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე, მორიგეობის ღამეს ის იყო ფხიზლად, რომ გამოძახებისთნავე გასულიყო შემთხვევის ადგილზე მავნე შედეგების ლიკვიდაციის მიზნით.

6.31. ასევე, არალერევანტურია დამსაქმებლის მითითება მასზე, რომ თ-----ზ ა-----ე მორიგეობის შემდეგ მისივე სურვილით/მოთხოვნით გაემგზავრა სამსახურებრივი დავალების შესასრულებლად, ვინაიდან ასეთის არსებობის შემთხვევაშიც, დასაქმებული არ თავისუფლდება ვალდებულებისაგან, სწორად განსაზღვროს და დაიცვას სამუშაო დროის რეჟიმი და უზრუნველყოს შრომის უსაფრთხოების პირობების სათანადოდ დაცვა.

დასაქმებულის თანხმობა არანორმირებული გრაფიკით სამუშაოს შესრულებაზე შესაძლებელია განპირობებული იყოს არაერთი ფაქტორით, მათ შორის, შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებლის დომინირებული მდგომარეობით, სამუშაოს დაკარგვის შიშით, ხელფასზე დანამატის მიღების სურვილით და ა.შ. თუმცა დამსაქმებლის სურვილი, ან თანხმობა სამუშაო დროის დარღვევით შეასრულოს სამუშაო, არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს

მოვალეობისაგან დაიცვას შრომის უსაფრთხოების პირობები, საქართველოს კანონმდებლობითა და შრომის შინაგანაწესით დადგენილი სამუშაო და დასვენების დრო.

6.31. მოსარჩელის მოთხოვნა, იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მას სურს, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სახით საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის, ამავე კოდექსის 44-ე მუხლის, ასევე, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 394.1-ე და 408-ე მუხლებიდან გამომდინარეობს.

6.32. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

პალატა განმარტავს, რომ 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 დაცვაა. 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 წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (**შდრ. სუსგ № ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება**).

6.33. სააპელაციო სასამართლო ფაქტობრივი გარემოებების კვლევის საფუძველზე მიიჩნევს, რომ 2018 წლის 29 ივნისს მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშ დარღვევას ადგილი არ ჰქონია, რის გამოც დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული სანქცია (სამსახურიდან გათავისუფლება) არ არის მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედების ადეკვატური. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ; სსკ-ის 51-ე მუხლი), სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვება, ვინაიდან სახეზე არ არის ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშ დარღვევა.

6.34. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი „ვ“ ქვეპუნქტის მატერიალურ სამართლებრივ საფუძველთან დაკავშირებით, რომლის მიხედვით შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, (№ას-151-147-2016, 19.04.2016 წელი) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან/ შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტობრივი საფუძვლის მითითებისა და დამტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა დამსაქმებელს, რომელმაც ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი სათანადოდ ვერ შეასრულა. და სსკ-ის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის გამოყენების მართლზომიერება ვერ დაადასტურა.

6.35. ამდენად, პალატის მიერ დადგენილი ვერ იქნა იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „ვ“ ქვეპუნქტების საფუძველით, მართლზომიერს გახდიდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. შესაბამისად, შპს „მ-----ის“ სადავო ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესს, რაც მისი ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველია.

6.36. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის 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.

6.37. შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სამოქალაქო კოდექსის 394.1-ე მუხლის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. ამავე კოდექსის 408-ე მუხლის თანახმად კი იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მაკალდებულებელი გარემოება.

6.38. უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of

Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე.

6.39. მითითებულ ნორმებზე დაყრდნობით, პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. ზიანი უნდა განისაზღვროს მოსარჩელის მოთხოვნის ფარგლებში, მიუღებელი ხელფასის ოდენობით, გათავისუფლების დღიდან - 2018 წლის 9 ივლისიდან, სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 900 ლარის ოდენობით (დარიცხული სახით).

6.40. პალატას მიაჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.41. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე იძულებითი განაცდურის 0.07%-ის მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე, პალატა უსაფუძვლოდ მიიჩნევს და განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე - 32-ე მუხლები, მითითებული თანხის დაკისრებას იძულებითი განაცდურისთვის არ ითვალისწინებს, არამედ ის გათვალისწინებულია დამსაქმებლის მიერ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის. შესაბამისად, ამ ნაწილში არ არსებობს თ-----ზ ა-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 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. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

7.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან

განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

7.3. ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა – არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. მითითებული ნორმის დანაწესიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ დავის საგნის ღირებულება, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მოთხოვნის ნაწილში, უნდა განისაზღვროს 2 წლის მანძილზე გადასახდელი თანხის ოდენობით, რაც შეადგენს 21 600 (900X24) ლარს.

7.4. იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ სარჩელი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში კმაყოფილდება, შპს „მ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება დავის საგნის ღირებულების - 21 600 ლარის, 4%-ის ოდენობით, რაც შეადგენს - 864 ლარს.

7.5. გარდა ამისა, დადგენილია, რომ თ-----ზ ა-----ემ სარჩელისა და სააპელაციო საჩივრის აღძვრისას გადაიხადა სახელმწიფო ბაჟი, ჯამში 250 (100+150) ლარი. ვინაიდან თ-----ზ ა-----ის სარჩელი კმაყოფილდება სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში, მოპასუხეს - შპს „მ-----ს“, თ-----ზ ა-----ის სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს მოსარჩელის (აპელანტის) მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხის ანაზღაურება, 250 ლარის ოდენობით.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. თ-----ზ ა-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. გაუქმდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 18 ივნისის გადაწყვეტილება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. თეიმურაზ ა-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
4. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „მ-----ის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის 2018 წლის 9 ივლისის N7/1839 ბრძანება, თ-----ზ ა-----ის დაკავებული პოზიციიდან გათავისუფლების შესახებ და თ-----ზ ა-----ე აღდგენილი იქნეს შპს „მ-----ში“ მძღოლის პოზიციაზე.
5. შპს „მ-----ს“, თ-----ზ ა-----ის სასარგებლოდ, დაეკისროს იძულებითი

განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 9 ივლისიდან, სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად, 900 ლარის ოდენობით (დარიცხული სახით).

6. არ დაკმაყოფილდეს თ-----ზ ა-----ის მოთხოვნა შრომის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურების თაობაზე.

7. შპს „მ-----ს“ თ-----ზ ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხის - 250 ლარის ანაზღაურება.

8. შპს „მ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 864 ლარის ოდენობით.

9. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

10. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

11. პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებულნი არიან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ სასამართლოში გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარების მიზნით.

12. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების დადგენილებითი ნაწილის მე-9-12 პუნქტებით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.