



საქმე №2/11002-17

**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

23 ოქტომბერი 2018 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

**მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თ----- პოლოსოვი**

მოსარჩელე: ც-----ი

წარმომადგენელი: მა-----ე

მოპასუხე: ა(ა)იპ N-----ი

წარმომადგენელი: მ-----ე, მა-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ქ. თბილისის N-----ის 2017 წლის 21 მარტის N----- ბრძანება;

1.2. მოსარჩელე ც-----ი აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ ქ. თბილისის N-----ში სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის პოზიციაზე;

1.3. ც-----ის სასარგებლოდ მოპასუხე ა(ა)იპ ქ. თბილისის N-----ს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 605 ლარის ოდენობით 2017 წლის 22 მარტიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.4. დისკრიმინაციის გამო მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისროს მორალური ზიანის ანაზღაურება 2 000 ლარის ოდენობით.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2013 წლის 11 სექტემბერს ქ. თბ-----ოს მიერ

დაფუძნდა ააიპ N-----ი. ამავე წლის ოქტომბრის თვეში გამოცხადდა კონკურსი ააიპ N-----ის სხვადასხვა პოზიციებზე დასაკავებლად. კონკურსანტმა ც-----მა უმაღლესი ქულით გაიარა გასაუბრება, რის შედეგადაც 2014 წლის 1 მაისს 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა ააიპ N-----ის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორად.

გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის შემდეგ მოსარჩელესთან გაგრძელებული იქნა შრომითი ურთიერთობები და დაიდო შრომითი ხელშეკრულებები. 2017 წლის 5 იანვარს, ც-----თან გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მისი სახელფასო ოდენობა განისაზღვრა 605 ლარით.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ შესრულებული სამუშაოს გამო მას არაერთხელ მიუღია პრემია.

2017 წლის 14 თებერვალს, ააიპ N-----იდან გათავისუფლდა დირექტორი თ----- მ-----ი-ქ-----ე და რამოდენიმე დღეში დანიშნეს ახალი დირექტორი ი-----ი, რომელმაც 9 დღეში პირადი განცხადების საფუძველზე დატოვა თანამდებობა.

2017 წლის 20 მარტს, ააიპ N-----ის დირექტორად დაინიშნა მ----- --ე, რომელიც დღის 3 საათზე გამოცხადდა ბაღში. მ-----ემ დღის ბოლომდე დაათვალიერა სა-----ი და გაიცნო რამოდენიმე თანამშრომელი.

2017 წლის 21 მარტს, მ-----ემ მისი დანიშნვიდან მეორე დღეს, ც-----ი გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების ბრძანების საფუძველად მითითებულია სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი, ააიპ N-----ის წესდების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი და აა-----5 სა-----ის შინაგანაწესი.

2017 წლის 24 მარტს, მოსარჩელემ წერილობით მიმართა ააიპ N-----ის დირექტორს მ-----ეს და მოითხოვა წერილობითი ახსნა-განმარტება. იმავე დღეს მოსარჩელემ გამოითხოვა ბაღიდან საჯარო ინფორმაცია.

2017 წლის 4 აპრილს, ვადის დაუცველად მოსარჩელეს გადაეცა საპასუხო წერილი, სადაც კონკრეტულად არ იყო განმარტებული გათავისუფლების მიზეზი.

მოსარჩელის მოთხოვნის მიუხედავად, მხარემ არ უზრუნველყო დედანთან დამოწმებული ასლების გადმოცემა, თუმცა გამოთხოვილი დოკუმენტები მოსარჩელეს გადასცეს.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ ც-----ი გამოირჩევა მუშაობის მაღალი ხარისხით. 2016 წლის 15 თებერვალს 0----- ბრძანებით ერთჯერადად

განესაზღვრა 250 ლარიანი დანამატი, ხოლო 2016 წლის 20 მარტს N----- ბრძანებით წახალისების მიზნით ერთი წლის მანძილზე განესაზღვრა 10%-იანი ხელფასის დანამატი.

2017 წლის 10 აპრილს, ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით მოსარჩელემ სარჩელით მომართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს. სასამართლოს 2017 წლის 18 აპრილის N2/9623-17 განჩინებით მოსარჩელე ც-----ს უარი ეთქვა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ შესაგებელში მითითებულია შემდეგი:

ც-----ს მიღებული აქვს ანაზღაურება სამუშაოს ზეგანაკვეთურად შესრულებისთვის. ეს არის ერთ-ერთი გარემოება, რასაც თბილისის სა-----
-----ო ედავება ბაღის ყოფილ დირექტორს თ---- მ-----ქ-----ეს.

თბილისის სა-----ოს მონიტორინგის ჯგუფის მიერ განხორციელებული 2014, 2015, 2016 წლებში საფინანსო საქმიანობის შემოწმების შედეგად, ააიპ ქ. თბილისის N-----ის თანამშრომელთა განცხადებების საფუძველზე, სა-----ის ბუღალტრის საქმიანობაში გამოვლინდა მნიშვნელოვანი დარღვევები. შესაბამისად, ც-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი იყო მის მიერ ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ააიპ ქ. თბილისის N-----ში ახალ დირექტორად დანიშნული იქნა ადამიანი, რომელიც მრავალი წელი მუშაობს საგანმანათლებლო სისტემაში. მისთვის კარგად იყო ცნობილი თბილისის N-----ში არსებული პრობლემების შესახებ. შესაბამისად, სამსახურში მისვლისთანავე გაეცნო თანამშრომლებს და მოახდინა მათთან გასაუბრება. ც-----თან გასაუბრების შედეგად ამ უკანასკნელმა განუმარტა, რომ მას არ ჰქონდა საკმარისი კვალიფიკაცია განხორციელებინა ფინანსური დოკუმენტაციის წარმოება (ფინანსური ოპერაციების განხორციელება და ბუღალტრული აღრიცხვიანობის წარმოება) და ამისათვის ბაღს 2015 წლის 15 იანვრიდან ფიზიკურ პირთან ჰქონდა გაფორმებული ხელშეკრულება საბუღალტრო მომსახურების შესყიდვაზე.

ააიპ ქ. თბილისის N-----ის შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად სამეურნეო ნაწილის კორდინატორის უფლება-მოვალეობანი განისაზღვრა შემდეგნაირად: დირექტორის ხელმძღვანელობით მუშაობს და პასუხს აგებს ბაღის ფინანსური დოკუმენტაციის წარმოებაზე; უზრუნველყოს საჭირო ფინანსური ოპერაციების განხორციელება და ბუღალტრული აღრიცხვის წარმოება; პასუხისმგებელია ბაღის სამეურნეო ქონების და მატერიალურ-

ტექნიკური ბაზის შენახვა-დაცვაზე და სხვა.

ააიპ ქ. თბილისის N-----ის მართვის სააგენტოს მონიტორული ჯგუფის მიერ 2017 წლის 26 იანვარს განხორციელდა მითითებული ბაღის მონიტორინგი და შემოწმდა 2014, 2015 და 2016 წლების საანგარიშო პერიოდი, ფინანსური საქმიანობის, შესყიდვების და ინვენტარიზაციის შედეგების შემოწმება-ანალიზი.

მონიტორინგის ჯგუფის მიერ გამოვლინდა დარღვევები. სხვა დარღვევების გარდა, დასკვნაში პირდაპირაა მითითებული, რომ 2015 წლის 15 იანვარს ფიზიკურ პირთან გაფორმებული ხელშეკრულება საბუღალტრო მომსახურების შესყიდვაზე არამიზნობრივი ხარჯია, რაც მიიჩნევა გადაცდომად, რადგან აღნიშნულ სამუშაოს უნდა ასრულებდეს საქმისმწარმოებელი. საქმისმწარმოებელი კი იყო ც-----ი, რომელსაც მისი განმარტებით, არ ჰქონდა ფინანსური დოკუმენტაციის წარმოების შესაბამისი კვალიფიკაცია. აღნიშნულის მიუხედავად, 2017 წლის 26 იანვარს მონიტორინგის ჯგუფის მერ მომზადდა დასკვნა და მიეცათ მითითებები, რაც თბილისის N-----ის ადმინისტრაციას არ გაუთვალისწინებია და არსებული დარღვევებით აგრძელებდნენ მუშაობას უწყვეტ რეჟიმში.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძვლები. ც-----ი საქართველოს შრომის კოდექსის, სა-----ის წესდების, შინაგანაწესის და ეთიკის კოდექსის საფუძველზე კანონიერად იქნა გათავისუფლებული დაკავებული პოზიციიდან.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2014 წლის 1 მაისს ც-----ი 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა ა(ა)იპ N-----ის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორად.

გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის შემდეგ მოსარჩელესთან გაგრძელებული იქნა შრომითი ურთიერთობები. 2017 წლის 5 იანვარს, ც-----თან გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 605 ლარით.

ამავე ხელშეკრულების მე-2 მუხლის მიხედვით დამსაქმებელი თანახმაა დასაქმებული მიიღოს სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობაზე, ხოლო დასაქმებული თანახმაა მიიღოს დასაქმებულის მიერ შემოთავაზებული სამსახური წინამდებარე ხელშეკრულებით, მისი განუყოფელი ნაწილის: შრომის შინაგანაწესითა და თანამდებობრივი ინსტრუქციით (სამუშაო აღწერილობა) გათვალისწინებული პირობების შესაბამისად.

ხელშეკრულების მე-2 მუხლში აღწერილი იქნა დასაქმებულის ვალდებულებები, რომლის მიხედვითაც დასაქმებული ვალდებულია მისთვის განკუთვნილი სამუშაო შეასრულოს კეთილსინდისიერად, მაღალკვალიფიციურად, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, წინამდებარე ხელშეკრულების, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის, სხვა ნორმატიული აქტების, დამსაქმებლის წესდების, შრომის შინაგანაწესის, თანამდებობრივი ინსტრუქციის, დირექტორის მიერ გამოცემული აქტების და უშუალო ხელმძღვანელის დავალებების შესაბამისად („ა“ ქვეპუნქტი).

დასაქმებულს ევალება მატერიალური და დისციპლინური პასუხისმგებლობა თავისი მოვალეობების შესასრულებლად მისთვის გადაცემული ინვენტარისა და სხვა მატერიალური ფასეულობების დაცვაზე, მათი განზრახ ან დაუდევრობით დაზიანებისთვის ან დაკარგვისთვის (მე-2 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი).

ხელშეკრულების მე-9 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია დასაქმებულის მიერ მისთვის წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციებით (სამუშაო აღწერილობა) ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა.

ააიპ ქ. თბილისის N-----ის შრომის შინაგანაწესის 13-ე მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს დისციპლინური სასჯელის შემდეგი ზომები: ა)შენიშვნა; ბ)საყვედური; გ)სასტიკი საყვედური, ხელფასიდან თანხის დაკავებით ან მის გარეშე; დ)დაქვეითება (საშტატო თანრიგით გათვალისწინებულ დაბალ ანაზღაურებად თანამდებობაზე გადაყვანა; ე)შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

ამავე წესდების მე-5 მუხლის მიხედვით დისციპლინური სასჯელის გამოყენებამდე დამსაქმებელს უფლება აქვს ჩამოართვას დასაქმებულს ახსნა-განმარტება.

წესდების მე-4 მუხლში გაწერილია სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის უფლება-მოვალეობები: აღნიშნულის შესაბამისად, სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორი ექვემდებარება დირექტორს; დირექტორის ხელმძღვანელობით მუშაობს და პასუხს აგებს საბავშვო ბაღის ფინანსური დოკუმენტაციის წარმოებაზე; უზრუნველყოფს საჭირო ფინანსური ოპერაციების განხორციელებასა და ბუღალტრული აღრიცხვიანობის წარმოებას; დირექტორთან ერთად შესყიდვების დაგეგმვის პროცესში მონაწილეობს; მენიუს ფინანსურ დაგეგმვაში იღებს მონაწილეობას; ბაგა-

ბაღის საწყობებში (სამეურნეო, საკანცელარიო, კვების, თეთრეულის, არსებული მარაგების მოძრაობას აღრიცხავს და აკონტროლებს და ყოველი თვის ბოლოს შესყიდვების აუცილებელ ნუსხას დირექტორს წარუდგენს; ყოველდღიურად აწარმოებს პროდუქტების ნაშთის აღრიცხვანობას; პასუხისმგებელია გააკეთოს ყოველდღიური მენიუს ფაქტურა, ბავშვების რაოდენობის (საუზმე, სამხარი, სადილი) მითითებით; პასუხისმგებელია ბაგა-ბაღის სამეურნეო ქონებისა და მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის შენახვა-დაცვაზე;

ვალდებულია ყოველი თვის ბოლოს დირექტორის მიერ ორგანიზებულ შეხვედრაზე წარადგინოს გასული თვის განმავლობაში განხორციელებული საქმიანობის ზეპირი ან წერილობითი ანგარიში, რომელიც მის მიერ განხორციელებულ საქმიანობას, აგრეთვე საქმიანობასთან დაკავშირებით განხორციელებულ ღონისძიებებსა და შესაბამისი ცვლილებების აღწერასა და საქმის წარმოების ყველა დეტალს შეიცავს. ასრულებს დირექტორის სხვა აღწერილობით და სიტყვიერ დავალებებს.

ააიპ ქ. თბილისის N-----ის წესდების მე-4 მუხლის 1-ლი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით სა-----ს ხელმძღვანელობს დირექტორი, რომელიც უფლებამოსილია მიიღოს და გაათავისუფლოს აღმზრდელ-პედაგოგები და სხვა თანამშრომლები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სარჩელი, შესაგებელი);
- 01.05.2014 წლის შრომის ხელშეკრულება (ს.ფ.23-25);
- 3.11.2014 წლის შრომის ხელშეკრულება (ს.ფ.26-29);
- 4.01.2016 წლის შრომის ხელშეკრულება (ს.ფ.30-33);
- 5.01.2017 წლის შრომის ხელშეკრულება (ს.ფ.34-37);
- წესდება (ს.ფ.65-67);
- შრომის შინაგანაწესი (ს.ფ.68-89).

3.1.2. ააიპ ქ. თბილისის N-----ის დირექტორის მ-----ის 2017 წლის 21 მარტის N----- ბრძანებით ც-----ი 2017 წლის 22 მარტიდან გათავისუფლდა ააიპ ქ. თბილისის N-----ის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობიდან. გათავისუფლების ბრძანების საფუძვლად მითითებულია, სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი, ააიპ N-----ის წესდების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი და ააიპ N-----ის შინაგანაწესი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2017 წლის 21 მარტის N----- ბრძანება.

3.1.3. 2016 წლის 15 თებერვალს, ააიპ ქ. თბილისის N-----ის 0-----

ბრძანებით ც-----ს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის განესაზღვრა დამატებითი ანაზღაურება 250 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-2016 წლის 15 თებერვლის N0----- ბრძანება.

3.1.4. 2016 წლის 28 მარტის ააიპ ქ. თბილისის N-----ის 0----- ბრძანებით ც-----ს იმ საფუძველით, რომ სისტემატიურად ეზრდებოდა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების მოცულობა, წახალისების მიზნით 2016 წლის 1 მარტიდან 2017 წლის 1 მარტის ჩათვლით განესაზღვრა სახელფასო დანამატი 10%-ის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-2016 წლის 28 მარტის 0----- ბრძანება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 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.

საქმის მასალებში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების იმგვარ უხეშ დარღვევად შეფასდებოდა, რაც მისი სამსახურიდან დაყოვნებლივ გათავისუფლებას გაამართლებდა.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, თუ რა გარემოება გახდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი.

საქმის სასამართლოს სხდომაზე განხილვის დროს, მოპასუხე ააიპ ქ. თბილისის N-----ის დირექტორმა განმარტა, რომ გადაწყვეტილების მიღებამდე იგი ესაუბრა მოსარჩელეს, რომელმაც განუცხადა, რომ ვერ შეასრულებდა ფინანსური და ბუღალტრული დოკუმენტაციის წარმოებას, რადგან მას აღნიშნულისათვის საკმარისი კვალიფიკაცია არ გააჩნდა. მოპასუხის

მითითებით, აღნიშნული გარემოება მის მიერ შეფასდა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობად, შესაბამისად სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევად, რის გამოც მიიღო გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ბალის დირექტორის ახსნა-განმარტებითვე ასევე დგინდება, რომ ც-----ის გათავისუფლების შემდეგ სა-----ში მიღებული იქნა ახალი მწე, რომელიც ასევე არ ფლობდა საბუღალტრო აღრიცხვიანობის სპეციალურ უნარებს, ამის გამო, აუცილებელი გახდა საქმის მწარმოებლის შტატზე დამატებული პირისათვის ბუღალტრული წარმოების ფუნქციის დამატება, შედეგად გაზრდილი იქნა მისი შრომის ანაზღაურების ოდენობაც. მოგვიანებით, კი მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება ფინანსური საქმის მწარმოებლის შტატის დამატების შესახებ, რომელიც დღემდე ახორციელებს ფინანსურ ოპერაციებს და ბუღალტრულ აღრიცხვიანობას.

წარმოდგენილი საქმის მასალებით ირკვევა, რომ ც-----ი ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, რის შედეგადაც ააიპ ქ. თბილისის N-----ის 2016 წლის 15 თებერვლის 0----- ბრძანებით მას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის განესაზღვრა დამატებითი ანაზღაურება 250 ლარის ოდენობით. ასევე, 2016 წლის 28 მარტის ააიპ ქ. თბილისის N-----ის 0----- ბრძანებით ც-----ს იმ საფუძვლით, რომ სისტემატიურად ეზრდებოდა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების მოცულობა, წახალისების მიზნით 2016 წლის 1 მარტიდან 2017 წლის 1 მარტის ჩათვლით განესაზღვრა სახელფასო დანამატი 10%-ის ოდენობით. საქმის მასალებით ასევე არ დასტურდება ც-----ის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულების გამო რაიმე სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების ფაქტი. მხარეები არ დავობენ, რომ ფინანსური ოპერაციების განხორციელებასა და ბუღალტრული აღრიცხვიანობის წარმოებას, 2015 წლის 15 იანვრიდან, საბუღალტრო მომსახურების შესყიდვის თაობაზე სხვა ფიზიკურ პირთან გაფორმებული ხელშეკრულები საფუძველზე ასრულებდა სხვა ბუღალტერი და დღეის მდგომარეობითაც აღნიშნულ ფუნქციას დამატებული შტატების საფუძველზე ახორციელებს ფინანსური საქმის მწარმოებელი. შესაბამისად, ფინანსური ოპერაციების განხორციელებასა და ბუღალტრული აღრიცხვიანობის წარმოებაზე პასუხისმგებელი პირი არ იყო მხოლოდ ც-----ი. გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ ააიპ N-----ის ხელმძღვანელმა მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება მიიღო მისი დანიშვნიდან (2017 წლის 20 მარტი), მეორე დღესვე, რა დროის განმავლობაშიც გამოვლენილი არ ყოფილა მუშაკის მიერ იმგვარი გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, რაც შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების პრიორიტეტულობის გათვალისწინებით, ყოველგვარი გამაფრთხილებელი ღონისძიების გარეშე, მის გათავისუფლებას მიზანშეწონილს გახდიდა. ც-----ის გათავისუფლება ახლადდანიშნული ხელმძღვანელის მიერ მოხდა

იმ ვადაში, რა დროშიც ძალიან მცირეა იმის ალბათობა, რომ შესაძლებელი იქნებოდა თანამშრომელთა უფლება-მოვალეობების შესრულების ხარისხის საკმარისად შესწავლა, მათი სათანადოდ შეფასება და შესაბამისი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება.

მოსარჩელისათვის დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობა არ შეიძლება დადასტურებული იქნეს 2017 წლის 12 ივნისის N----- აუდიტორული დასკვნის ანგარიშით, ვინაიდან, ც-----ი ააიპ ქ. თბილისის N-----ის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის (მნე) თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2017 წლის 22 მარტიდან, ხოლო აუდიტორული დასკვნა შედგენილია 2017 წლის 12 ივნისს, როდესაც მოსარჩელე უკვე გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან, შესაბამისად, აღნიშნული დასკვნა ვერ იქნებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების 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 ხდის დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სასჯელის სახით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის, სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ვერ იქნა დადასტურებული იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც სასამართლო დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დარღვევების ადეკვატურ და თანაზომიერ საშუალებად შეაფასდება.

3.2.2. საქმის მასალებით არ დასტურდება მოსარჩელის მიმართ რომელიმე ნიშნით განსხვავებული მოპყრობის განხორციელების ფაქტი, რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელე ც-----ის მიმართ რაიმე სახის დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ - ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება,

მოსარჩელე აღგენილ იქნეს თანამდებობაზე, მასვე აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური, ხოლო მორალური ზიანის ანაზღაურებაზე მოსარჩელეს უარი ეთქვას.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
ევროპის სოციალური ქარტია;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი;
„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი;
ევროპული კონვენცია;
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;

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 ვალდებული უნდა იყოს 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 ვალდებული უნდა იყოს 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. 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.

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.)

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით, რომლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. თუ რა მიიჩნევა ვალდებულების უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა შეფასების საფუძველზე, დარღვევის სიმძიმის, სიხშირის, შედეგის, მისი გამომწვევი მიზეზებისა და სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი 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 დარღვევაა, 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.

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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეშ დარღვევად და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების წინაპირობად დამსაქმებლის მიერ მიჩნეული ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს არ ჰქონდა დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების - ფინანსური ოპერაციების განხორციელებისა და ბუღალტრული აღრიცხვიანობის წარმოების შესაბამისი კვალიფიკაცია.

ქმედებების სიმძიმის შეფასების და სამუშაოდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხის განსაზღვრისათვის სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულის შესაბამის პოზიციაზე უფლება-მოვალეობათა შესრულების უნარის, შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შორის შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობა თავდაპირველად დაიწყო 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით. არც გამოსაცდელ ვადაში და მისი ამოწურვის შემდეგაც, დამსაქმებელს არ შეუწყვეტია მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა. 2017 წლის 5 იანვარს კი მხარეებს შორის გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება. საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მოსარჩელის მიერ ჩადენილი იქნა რაიმე სახის დისციპლინური გადაცდომა, რის გამოც მის მიმართ დამსაქმებელმა გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. აღნიშნული, კი, თავის მხრივ მოწმობს იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელე სათანადოდ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს და დამსაქმებელს მის მიერ შესრულებულ სამუშაოსთან დაკავშირებით პრეტენზია არ ჰქონდა. წარმოდგენილი საქმის მასალებით ირკვევა, რომ ც-----ი ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, რის შედეგადაც ააიპ ქ. თბილისის N-----ის 2016 წლის 15 თებერვლის 0----- ბრძანებით მას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის განესაზღვრა დამატებითი ანაზღაურება 250 ლარის ოდენობით. ასევე, 2016 წლის 28 მარტის ააიპ ქ.

თბილისის N-----ის 0---- ბრძანებით ც-----ს იმ საფუძვლით, რომ სისტემატიურად ეზრდებოდა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების მოცულობა, წახალისების მიზნით 2016 წლის 1 მარტიდან 2017 წლის 1 მარტის ჩათვლით განესაზღვრა სახელფასო დანამატი 10%-ის ოდენობით. ამასთან, მხარეთა ახსნა-განმარტებით დგინდება, რომ ფინანსური ოპერაციების განხორციელებასა და ბუღალტრული აღრიცხვიანობის წარმოებას, საბუღალტრო მომსახურების შესყიდვის თაობაზე სხვა ფიზიკურ პირთან გაფორმებული ხელშეკრულების საფუძველზე ასრულებდა სხვა ბუღალტერი. შესაბამისად, ფინანსური ოპერაციების განხორციელებასა და ბუღალტრული აღრიცხვიანობის წარმოებაზე პასუხისმგებელი პირი არ იყო მხოლოდ ც-----ი.

ნიშანდობლივია ის გარემოებაც, რომ ააიპ N-----ის ხელმძღვანელმა მისი დანიშნიდან (2017 წლის 20 მარტი), მეორე დღეს გაათავისუფლა ც-----ი დაკავებული თანამდებობიდან. შესაბამისად, გონივრულ ვარაუდს მოკლებულია ალბათობა იმისა, რომ ერთი დღის განმავლობაში შესაძლებელი იქნებოდა სა-----ის თანამშრომელთა უფლება-მოვალეობების შესრულების ხარისხის გარკვევა, მათი საქმიანობის სათანადო შეფასება და დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესაბამისი ღონისძიების გამოყენება. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ გათავისუფლების სახით დისციპლინური ღონისძიება დამსაქმებელმა გამოიყენა ყოველგვარი გამაფრთხილებელი ღონისძიების - მათ შორის, შედარებით უფრო მსუბუქი სახდელის გამოყენების გარეშე.

საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე აღნიშნა, რომ "...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), გარკვეული პროცედურული წინაპირობების დაცვის გარეშე... აქედან გამომდინარე, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა და აშკარაა, რომ მისი წინასწარი გაფრთხილება და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენა მიზანშეუწონელია." (საქ. უზე. სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-106-101-2014წ.).

მოცემულ შემთხვევაში, გამოვლენილი არ ყოფილა მუშაკის მიერ იმგვარი გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, რაც შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების

პრიორიტეტულობის გათვალისწინებით, ყოველგვარი გამაფრთხილებელი ღონისძიების გარეშე, მის გათავისუფლებას მიზანშეწონილს გახდიდა. აღსანიშნავია, რომ ც-----ის გათავისუფლების შემდეგ სა-----ში მიღებული იქნა ახალი მნე, რომელიც ასევე არ ფლობდა საბუღალტრო აღრიცხვიანობის სპეციალურ უნარებს, ამის გამო, აუცილებელი გახდა საქმის მწარმოებლის შტატზე დამატებული პირისათვის ბუღალტრული წარმოების ფუნქციის დამატება, შედეგად გაზრდილი იქნა მისი შრომის ანაზღაურების ოდენობაც. მოგვიანებით, კი მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება ფინანსური საქმის მწარმოებლის შტატის დამატების შესახებ, რომელიც დღემდე ახორციელებს ფინანსურ ოპერაციებს და ბუღალტრულ აღრიცხვიანობას. აღნიშნული ფაქტი დამატებით ასაბუთებს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების აუცილებლობა სახეზე არ იყო.

საკასაციო სასამართლომ, მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: მტკიცების ტვირთის განაწილების იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან, რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია, ან არ ფლობს შესაბამის უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა, ან რომელ უნარ-ჩვევებს არ ფლობს. მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება (იხ. სუსგ #ას-151-147-2016 19.04.2016წ.).

დამსაქმებელი, რომელიც ცდილობს ყოფილი თანამშრომლის გათავისუფლების მართლზომიერების დამტკიცებას და აპელირებს სამსახურის გამართული ფუნქციონირებისათვის საფრთხის შექმნაზე, შესაბამისად, თვითონვეა ვალდებული წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა სამართლებრივი წონადობა და ვარგისიანობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანი გახდება. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ვერ იქნა დადასტურებული იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც სასამართლო დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დარღვევების ადეკვატურ და თანაზომიერ საშუალებად შეაფასებდა.

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.

ააიპ ქ. თბილისის N-----ის შრომის შინაგანაწესის 13-ე მუხლის შესაბამისად დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს დისციპლინური სასჯელის შემდეგი ზომები: ა)შენიშვნა; ბ)საყვედური; გ)სასტიკი საყვედური, ხელფასიდან თანხის დაკავებით ან მის გარეშე; დ)დაქვეითება (საშტატო თანრიგით გათვალისწინებულ დაბალ ანაზღაურებად თანამდებობაზე გადაყვანა;ე)შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სახეზე არ იყო მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ისეთი დარღვევა, რაც იქამდე დისციპლინური ღონისძიების არარსებობის პირობებში, აუცილებელს ხდიდა ყველაზე მძიმე და უკიდურესი ზომის გამოყენებას, მის დაუყოვნებლივ გათავისუფლებას და, თუნდაც პასუხისმგებლობის შედარებით სხვა, უფრო მსუბუქი ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობას გამორიცხავდა.

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

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, მოპასუხის მიერ გამოცემული 2017 წლის 21 მარტის N----- ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

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

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვს აღდგენილ იქნეს ააიპ ქ.

თბილისის N-----ში გათავისუფლებამდე დაკავებულ სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის პოზიციაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქმის მასალებით არ დგინდება მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობა და ამისათვის რაიმე დამაბრკოლებელი გარემოების არსებობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა, აღდგენილ იქნეს ააიპ ქ. თბილისის N-----ში სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის პოზიციაზე, საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.3. სშკ-ის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

მოხმობილი კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო

დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

სადავო არ არის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 605 ლარს.

სასამართლო საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელის მოთხოვნას მისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. ამდენად, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისროს ყოველთვიურად 605 ლარის ოდენობით 2017 წლის 22 მარტიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

6.4. დისკრიმინაციის გამო მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა მოპასუხისათვის მორალური ზიანის ანაზღაურება 2 000 ლარის ოდენობით.

სასამართლო განმარტავს: მორალური ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება, კონკრეტულ შემთხვევაში, დაკავშირებულია არაქონებრივ უფლებათა დარღვევასთან. არაქონებრივი უფლებები წარმოადგენს სამოქალაქო სამართლის იმ ობიექტს, რომელსაც გააჩნია მისთვის დამახასიათებელი თავისებურებები. არსებითი განსხვავება მდგომარეობს არაქონებრივი უფლების ხელყოფის შედეგად დამდგარი ზიანის შინაარსში. სამოქალაქო სამართლის აღნიშნული ობიექტის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მისი ხელყოფის შედეგად დამდგარ ზიანს ქონებრივი ეკვივალენტი არ გააჩნია. ამდენად, არაქონებრივი ზიანის მოთხოვნის წარმოშობისათვის საკმარისია არსებობდეს არაქონებრივი უფლების ხელყოფის ფაქტი. უფრო კონკრეტულად კი, იმისათვის, რომ მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურება დაეკისროს, აუცილებელია სახეზე გვქონდეს შემდეგი პირობები კუმულაციურად – ა) დამდგარი ზიანი; ბ) მიზეზობრივი კავშირი და გ) მართლწინააღმდეგობა.

მოცემულ შემთხვევაში, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელემ დისკრიმინაციის გამო მოითხოვა მოპასუხისათვის მორალური ზიანის ანაზღაურება 2 000 ლარის ოდენობით, პირველ რიგში, გამოკვლეული უნდა იქნას მოპასუხემ მოსარჩელის მიმართ განახორციელა თუ არა რაიმე სახის დისკრიმინაცია.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შემდეგზე:

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი - დისკრიმინაციის აკრძალვა, ადგენს, რომ "ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა".

საერთაშორისო სამართლის აღნიშნული ნორმა, ადამიანის უფლებათა თანასწორად სარგებლობის სტანდარტს ამკვიდრებს. ადამიანები თანასწორნი არიან იმ უფლებებით სარგებლობაში, რომლებსაც კონვენცია ადამიანის წარუვალ უფლებებად მიიჩნევს. მოგვიანებით, კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველი მუხლით, ასეთივე თანასწორობა დადგინდა არა მხოლოდ კონვენციით გარანტირებულ უფლებებთან მიმართებაში, არამედ ზოგადად ხელშემკვრელი სახელმწიფოს ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობის დროს.

საყოველთაოდ ცნობილია, რომ ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი (დისკრიმინაციის აკრძალვა), ავსებს კონვენციისა და მისი დამატებითი ოქმების იმ დებულებებს, რომლებიც მატერიალურ უფლებებს ითვალისწინებს **(იხ. ჰარისი, ობოილი და უორბრიკი - "Law of the European Convention on human rights", მესამე გამოცემა 2014 წ., ასევე ფილიპ ლიჩი - "როგორ მივმართოთ ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს", 2013 წ. ნანა მჭედლიძე - საქართველოში დისკრიმინაციის საქმეებზე შიდასახელმწიფოებრივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გზამკვლევი, 2015წ. თბილისი).**

დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლის მიზანია საშუალება მისცეს ინდივიდებს, რომ თანაბრად და თანასწორად მიუწვდებოდეთ ხელი საზოგადოებაში არსებულ შესაძლებლობებზე. ევროპული სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, აკრძალულია როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირი დისკრიმინაცია; **პირდაპირ დისკრიმინაციას** ახასიათებს არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება, ხოლო **არაპირდაპირი დისკრიმინაცია** თავის მხრივ არის მოცემულობა, რომლის თანახმადაც „შესაძლოა, რომ განსხვავებული მოპყრობა იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობდეს, რომელიც მართალია ნეიტრალურად არის წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს“ **(იხ. საქმე D.H. AND OTHERS v. CZECH REPUBLIC).** არაპირდაპირი დისკრიმინაციის კრიტერიუმებია: ნეიტრალური წესი ან პრაქტიკა, რომელიც უარყოფით გავლენას ახდენს დაცული ნიშნით გამორჩეულ რომელიმე პირზე ან ჯგუფზე. უფრო მოკლედ რომ ითქვას, განსხვავებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა არაპირდაპირი დისკრიმინაციაა.

სმკ-ის 2.3. პუნქტის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი

ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. **სასამართლო განმარტავს, რომ დისკრიმინაცია, როგორც გამორჩევა, შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება თანაბარი უფლებებისა და მათი დაცვის უარყოფის მიზნით, არის თანასწორობის პრინციპის შელახვა და ადამიანის ღირსების ხელყოფა. დისკრიმინაცია, რა ფორმითაც უნდა იყოს იგი გამოხატული, ეწინააღმდეგება სამართლიანობის პრინციპებს და აკრძალულია, როგორც შიდასახელმწიფოებრივი ისე, საერთაშორისო სამართლის ნორმებით.**

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის 10.1-ე მულის მიხედვით ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით კი სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდგომში სსკ) 363²-ე, 363³-ე და 363⁵-ე მუხლები აწესრიგებენ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე სამართალწარმოების პროცედურებს. დასახელებული ნორმების მიხედვით, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს უფლება აქვს სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც მისი ვარაუდით, მის მიმართ განახორციელა დისკრიმინაციული მოპყრობა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

ამავე კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. **სასამართლოს აზრით, იმისათვის, რათა დადგინდეს დისკრიმინაციული მოპყრობა, მხარის მიერ მაღალი ხარისხით უნდა მოხდეს დისკრიმინაციული ქმედების ფაქტის დადასტურება.**

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოსთვის დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების დასაბუთებული საფუძვლის შესაქმნელად მოსარჩელემ შესაბამის გარემოებებზე და მტკიცებულებებზე ვერ მიუთითა. მხოლოდ იმ

გარემოებაზე მითითება, რომ ახალი დირექტორი დანიშნვიდან 2 საათში შეუძლებელი იყო დარწმუნებულიყო მოსარჩელის მხრიდან ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეშ დარღვევის ფაქტში, ვერ მიიჩნევა დისკრიმინაციულ ქმედებად. მოსარჩელემ სასამართლოს ვერ მიუთითა ფაქტები (მათ შორის, არ მიუთითებია რაიმე ნიშნის არსებობაზე, რის გამოც მოპასუხემ მის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა განახორციელა) და არ წარმოუდგინა შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდს შექმნიდა და რაც, შემდგომ დისკრიმინაციის განუხორციელებლობის შესახებ მტკიცების ტვირთს მოპასუხეზე გადაიტანდა.

ამდენად, მოსარჩელემ კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე სასამართლოს ვერ წარუდგინა ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც იძლევა დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს. რაც თავის მხრივ ათავისუფლებს მოპასუხეს იმის მტკიცების ტვირთისაგან, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. ამდენად, ფაქტი იმის შესახებ, რომ **მოპასუხემ მოსარჩელის მიმართ განახორციელა რაიმე სახის დისკრიმინაცია, არ დასტურდება**. აღნიშნულის გათვალისწინებით არ იკვეთება მოპასუხის დისკრიმინაციული ქმედება, ქმედებასა და მორალურ ზიანს შორის მიზეზობრივი კავშირი და ზიანის მიმყენებლის ბრალი, რაც თავის მხრივ გამორიცხავს ზიანის არსებობის ფაქტს. შესაბამისად, არ არსებობს მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები. (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლი;).

6.5. რაც შეეხება მოსარჩელის შუამდგომლობას გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის შესახებ, სასამართლოს მიაჩნია, რომ იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ, ხოლო „დ“ ქვეპუნქტის მიხედვით უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ;

სასამართლოს მიაჩნია, რომ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების შესახებ მოსარჩელის შუამდგომლობის დაკმაყოფილება 268.1 მუხლის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე დაყრდნობით, გაუმართლებელია, რადგან, აღნიშნული ნორმა ითვალისწინებს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემას შრომის ანაზღაურების (სახელფასო დავალიანების) მიკუთვნების შემთხვევაში. მოცემული გადაწყვეტილებით

მოპასუხეს არ დაკისრებია შრომითი ხელშეკრულების განმავლობაში მიუღებელი ხელფასის გადახდა, არამედ, სასარჩელო მოთხოვნების ფარგლებში, მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება, რაც არ წარმოადგენს ხელფასის მიკუთვნების შესახებ გადაწყვეტილებას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების შესახებ მოსარჩელის შუამდომლობის დაკმაყოფილების საფუძველი არ არსებობს არც სსსკ-ის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომელიც ითვალისწინებს დაუყოვნებლივ აღსრულების შესაძლებლობას ყველა სხვა საქმეზე, თუ განსაკუთრებულ გარემოებათა გამო გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნებამ შეიძლება გადამხდევინებელს მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენოს, ან თუ გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება.

სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებას უკავშირებს მის კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტს, თუმცა კანონით დაშვებულია გამონაკლისი შემთხვევებიც, რა დროსაც შესაძლებელია გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულება. ასეთ დროს გადაწყვეტილება აღსასრულებლად მიეცემა მიღებისთანავე, დაუყოვნებლივ, მის კანონიერ ძალაში შესვლამდე, რაც დასაშვებია კანონით პირდაპირ განსაზღვრულ შემთხვევებში ან ისეთი გარემოებების სარწმუნოდ დადასტურებისას, რომელთა დადგომა მომავალში გადაწყვეტილების აღსრულებას შეუძლებელს გახდის ან გადამხდევინებელს სერიოზულ ზიანს მიაყენებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების საკითხის გადაწყვეტისას, სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ის ფაქტი, გამოიწვევს თუ არა გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნება გადაწყვეტილების აღსრულების შეუძლებლობას. გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა, თავისი შინაარსით ემსახურება მის კანონიერ ძალაში შესვლამდე, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული მოთხოვნის დაცვას აღუსრულებლობისაგან, რათა სააპელაციო თუ საკასაციო საჩივრით მოპასუხე მხარის მიერ გადაწყვეტილების გასაჩივრების შემთხვევაში, არ მოხდეს გადაწყვეტილების აღუსრულებელ გადაწყვეტილებად ქცევა, რითაც ფაქტიურად აზრი ეკარგება მოსარჩელის უფლებების სასამართლოს გზით დაცვას.

მოცემულ შემთხვევაში, არ დასტურდება იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც გადაწყვეტილების აღსრულებას, მისი უცვლელად დატოვებისა და კანონიერ ძალაში შესვლის შემთხვევაში, შეიძლება რაიმე დაბრკოლება შეექმნას.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, დავის საგნის ღირებულების (21 780 ლარის) გათვალისწინებით, სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა სულ შეადგენს 653,4 ლარს, საიდანაც მოსარჩელეს წინასწარ გადახდილი აქვს 100 ლარი, ხოლო შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში იგი გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან. ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 553,4 ლარი. ამასთან, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურების ხარჯის 553 ლარის და სანოტარო მოქმედების განხორციელებისათვის (რწმუნებულების გაფორმება) გაწეული ხარჯის 12 ლარის ოდენობით ანაზღაურება.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა:

1. ც-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ა(ა)იპ ქ. თბილისის N-----ის 2017 წლის 21 მარტის N----- ბრძანება;
- 1.2. ც-----ი აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ ქ. თბილისის N-----ში სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის პოზიციაზე;
- 1.3. ც-----ის სასარგებლოდ მოპასუხე ა(ა)იპ ქ. თბილისის N-----

-----ს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 605 ლარის ოდენობით 2017 წლის 22 მარტიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.4. მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

1.5. მოსარჩელის მოთხოვნა გადაწყვეტილების ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემის შესახებ, არ დაკმაყოფილდეს;

2. ა(ა)იპ ქ.თბილისის N-----ს ც-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის, მოსარჩელის მიერ წარმომადგენლისათვის გაწეული ხარჯის 553 ლარის და სანოტარო მოქმედების შესრულებისათვის გაწეული ხარჯის 12 ლარის ანაზღაურება;

3. ა(ა)იპ ქ.თბილისის N-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 553,4 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