



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

06.03.2019 წ.
ქუთაისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე მანანა ნიკაჭაძე
სხდომის მდივანი თამარ შალამბერიძე

მოსარჩელე - ზ---- ვ-----ე
წარმომადგენელი - ა----- ბ-----ე

მოპასუხე - ა(ა)იპ ს----- ს-----
წარმომადგენელი - თ----- მ----

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ს----- ს-----ს დირექტორის
2018 წლის 13 ივლისის №423 ბრძანება ზ---- ვ-----ის სამსახურიდან
გათავისუფლების შესახებ;

1.2. ზ---- ვ-----ე აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ ს----- ს-----ს მძღოლის
პოზიციაზე;

1.3. დაეკისროს ა(ა)იპ ს----- ს-----ს ზ---- ვ-----ის სასარგებლოდ
2018 წლის 13 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მისი ყოველთვიური ხელფასის
765 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელის მითითებით, 2018 წლის 01 მაისს გაფორმებული #1028 კონტრაქტის საფუძველზე მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში. 2018 წლის 13 ივლისის #423 ბრძანების საფუძველზე დირექტორის მიერ გათავისუფლდა სამუშაოდან, თუმცა ბრძანებაში არ იყო მითითებული გათავისუფლების საფუძველი. ბრძანება გამოიცა კანონმდებლობის დარღვევით. 2018 წლის 25 ივლისს მან განცხადებით მიმართა მოსარჩელეს და მოითხოვა ბრძანების დასაბუთება და ინფორმაცია საბოლოო ანგარიშსწორების თაობაზე. 2018 წლის 25 ივლისს მიიღო პასუხი, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა გადაცდომის საფუძველზე, გადმოეცა შესაბამისი მასალები და ასევე ეცნობა, რომ მას აუნაზღაურდა ხელფასიც კანონის შესაბამისად.

სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელემ და მისმა წარმომადგენელმა მხარი დაუჭირეს მოთხოვნას და განმარტეს, რომ ზ-----ის მიერ არ ყოფილა ისეთი ხარისხის და სიმძიმის გადაცდომა ჩადენილი, რაც უნდა გამხდარიყო სამუშაოდან მისი გათავისუფლების საფუძველი. 2018 წლის 04 ივლისს, დაახლოებით 17 საათზე, ასრულებდა რა თავის სამსახურებრივ მდგომარეობას, მანქანაზე აინთო წყლის მაჩვენებელი, რომელიც აჩვენებდა, რომ მანქანაში წყალი არ იყო. მან გააჩერა ავტომანქანა, აიღო სალონიდან ბოთლი და შეცდომით ჩაასხა არა წყლის კონტეინერში, არამედ ავტომანქანის ძრავში. თუმცა მალევე გააცნობიერა შეცდომა, გააჩერა ავტომანქანა და აღნიშნულის შესახებ აცნობა სამსახურის ხელმძღვანელობას და როგორც უთხრეს, ისე მოიქცა. საგარანტიო სამსახურის თანამშრომლების განცხადებით, გამოსაცვლელი იყო **ძრავის ნაწილი**, ე.წ. „მატუნის“ კომპლექტი. მანვე განმარტა, რომ ა/მანქანას მანამდეც ჰქონდა ნაკლი, რაზეც იცოდა ხელმძღვანელობამაც, რომელიც ვერ დაადგინეს, რადგან არ ჩაატარეს ექსპერტიზა. შესაბამისად მისი ქმედებით მანქანა არ დაზიანებულა და არც დამდგარი ზიანის მიყენებაში მიუძღვის ბრალი.

მოსარჩელე მხარე თვლის, რომ ის უკანონოდ და უსაფუძვლოდ იქნა განთავისუფლებული სამსახურიდან და მისი სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს სრულად.

მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე

სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, ზ---- ვ-----ე საწარმოში დასაქმებული იყო მძღოლის პოზიციაზე. 2018 წლის 09 ივლისს საწარმოს დირექტორის სახელზე ამავე სამსახურის სადისპეტჩერო სამსახურის სადისპეტჩერო განყოფილების უფროსის, წარმოების ინჟინრის, თ---- ბ----ის მიერ შედგენილ იქნა მოხსენებითი ბარათი, რომლის თანახმადაც 2018 წლის 04 ივლისს მძღოლ ზ---- ვ-----ის დაუდევრობით განხორციელდა მის მფლობელობაში არსებულ ავტომანქანა „მერსედესში“ სამანქანო ზეთის ნაცვლად წყლის ჩასხმა, რამაც გამოიწვია სპეცტექნიკის გამოყვანა მწყობრიდან და მუშა პროცესის შეფერხება.

მიღებული მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე დირექტორის 2018 წლის 10 ივლისის #413 ბრძანებით განხორციელდა მასში აღნიშნული გარემოებების გადამოწმების მიზნით შიდა უწყებრივი მოკვლევა. ზ---- ვ-----ემ თავის ახსნა-განმარტებაში პრაქტიკულად აღიარა მისი გაუფრთხილებელი ქმედებით საწარმოს კუთვნილი ავტომანქანის დაზიანების ფაქტი და მუშა პროცესის შეფერხება. ავტომანქანის შეკეთების ღირებულებამ კი შეადგინა 5107.50 ლარი, რაც წარმოადგენს საწარმოსთვის მიყენებულ მნიშვნელოვან ზიანს.

სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი და 2018 წლის 01 მაისს მხარეებს შორის დადებული შრომითი კონტრაქტის მე-4, მე-8 და მე-9 მუხლები, ამიტომ დირექტორის 2018 წლის 13 ივლისის ბრძანება #423 საქართველოს კანონმდებლობის სრული დაცვით იქნა გამოცემული და არ უნდა იქნეს ბათილად ცნობილი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ზ---- ვ-----ე 2018 წლის 01 მაისის შრომითი კონტრაქტის საფუძველზე დაინიშნა მოპასუხე ორგანიზაციაში მძღოლის პოზიციაზე, თუმცა ამ საწარმოში ამავე პოზიციაზე ის მუშაობდა 2002 წლიდან. ბოლო 5 წლის განმავლობაში კი სადავო დაზიანებულ ავტომანქანაზე და მისი შრომითი ანაზღაურება (ხელფასი) შეადგენდა თვეში **765 ლარს**

(დარიცხული).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი კონტრაქტი (ს/ფ 15-17),
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სასამ.სხდომის ოქმი)

3.1.2. ზ---- ვ-----ის მიმართ მოპასუხე საწარმოში მუშაობის განმავლობაში განთავისუფლებამდე, არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი და წარმოადგენდა მაღალი პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა, მოწმეთა ახსნა-განმარტებები (სასამ.სხდომის ოქმი);

3.1.3. ა(ა)იპ „ს----- ს-----ს“ დირექტორის 2018 წლის 13 ივლისის #423 ბრძანებით ზ---- ვ-----ე გათავისუფლდა მძღოლის პოზიციიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქ/პუნქტის საფუძველზე, 2018 წლის 13 ივლისიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ა(ა)იპ „ს----- ს-----ს“ დირექტორის ბრძანება (ს.ფ. 55);

3.1.4. ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ზ---- ვ-----ეს გაეცნო 2018 წლის 15 ივლისს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2018 წლის 13 აპრილის ბრძანება (ს.ფ. 55);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2018 წლის 13 ივლისს გამოცემულ იქნა №423 ბრძანება ზ---- ვ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, რომელსაც საფუძვლად უდევს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქ/პუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის

შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

3.2.2. წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადასტურებულია, რომ ა(ა)იპ „ს----- ს-----ს“ დირექტორის სახელზე 2018 წლის 09 ივლისს ამავე სამსახურის სადისპეტჩერო განყოფილების უფროსის, წარმოების ინჟინრის თ---- ბ-----ის მიერ შედგენილი მოხსენებითი ბარათის, ასევე ამავე საწარმოს დირექტორის 2018 წლის 10 ივლისის #413 ბრძანების, შიდა სამსახურებრივი მოკვლევის მასალების საფუძველზე საწარმოს მძღოლის პოზიციაზე მომუშავე ზ---- ვ-----ესთან ვადაზე ადრე შეწყდა შრომითი კონტრაქტი.

წარმოდგენილი მასალების მიხედვით, ზ---- ვ-----ის დაუდევრობით მის მფლობელობაში არსებულ მოპასუხის კუთვნილ ავტომანქანაში, მის მიერ მოხდა სამანქანო ზეთის ნაცვლად წყლის ჩასხმა, რამაც გამოიწვია სპეცტექნიკის მწყობრიდან გამოსვლა და მუშა პროცესის შეფერხება, ხოლო საწარმომ ავტომანქანის შეკეთებისათვის გადაიხადა **5107.50 ლარი**. ზ---- ვ-----ემ კი უარი განაცხადა თანხის გადახდაზე მოპასუხის სასარგებლოდ.

დადგენილია ასევე, რომ ზ---- ვ-----ემ მის მიერ დაშვებული შეცდომის თაობაზე დაუყოვნებლივ შეატყობინა საწარმოს ხელმძღვანელობას და მოახდინა ავტომანქანის გაჩერება.

დადგენილია ასევე, რომ ააიპ „ს----- ს-----ს“ 2018 წლის 13 ივლისის საფუძველზე მასალები შემდგომი რეაგირებისათვის გადაეგზავნა ქ.ქუთაისის პროკურატურას. საქმეზე გადაწყვეტილება მიღებული არ არის, ხოლო ზ---- ვ-----ე გამოკითხულია მოწმის სტატუსით.

დადგენილია ასევე, რომ ზ---- ვ-----ის მიმართ საწარმოში მუშაობის მანძილზე რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი გამოყენებული არ ყოფილა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოხსენებითი ბარათი(ს.ფ. 21);
- წერილი (ს.ფ. 20),
- მოსარჩელის, მოწმის განმარტება (ს/ფ 23; სასამ. სხდომის ოქმი)
- გათავისუფლების ბრძანება (იხ. ს/ფ 18),
- დირექტორის ბრძანება (ს/ფ 22),
- ინვოისი (ს/ფ 24, 80-89),
- განცხადება (ს/ფ 25).

3.2.3. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული **თ---- ბ-----ის** განმარტების მიხედვით, მუშაობს ს----- სადისპეჩერო სამსახურის უფროსად, რომლის მოვალეობაა ნარჩენების გატანის ორგანიზება და მძღოლებზე ზედამხედველობა. მოსარჩელე **ზ---- ვ-----**მ მას დაურეკა და უთხრა, რომ შემთხვევით ავტომანქანის ავზში ჩაასხა წყალი და იყო გაჩერებული და სთხოვა, როგორ მოქცეულიყო. მან კი ამის შესახებ შეატყობინა დირექტორს, რომელიც ესაუბრა მძღოლს, თუ როგორ მოქცეულიყო. გამოიძახეს მეორე მანქანა სამუშაოს შესასრულებლად. მანქანას ამ მდგომარეობაში გავლილი ექნებოდა დაახლოებით 2 კმ. მის მიერ აღნიშნულ შემთხვევაზე შედგენილ იქნა მოხსენებითი ბარათი.

მანვე განმარტა, რომ **ზ---- ვ-----**ეს ადრე უთქვამს მისთვის, რომ ავტომანქანის ძრავს რაღაც პრობლემა ჰქონდა, თუმცა არ შეუმოწმებიათ (იხ. სასამ.სხდომის ოქმი).

მოწმის სახით დაკითხული **ნ--- ა-----ის** განმარტების მიხედვით, ერთი წელია რაც მუშაობს ს----- ს-----ში, **ზ---- ვ-----**ე უკვე მუშაობდა იქ. ამ პერიოდის მანძილზე არ გაუგია, რომ მის მიერ რაიმე სახის დისციპლინურ გადაცდომას ჰქონოდა ადგილი.

მოწმის სახით დაკითხული **თ----- ჭ-----ს** განმარტების მიხედვით, ის დაყვებოდა **ზ---- ვ-----**ეს მანქანაში. **ტ-----**ის ქუჩაზე მან ჩაასხა წყალი მანქანაში და მალევე დაურეკა ზედამხედველს, რომ მოუვიდა შეცდომა, ასევე დაურეკა დირექტორს, რომელთაც უთხრეს, არ დაეძრა მანქანა ადგილიდან და შემდეგ როდის დაძრეს მანქანა, არ იცის (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი).

3.2.4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და **ექსპერტთა დასკვნებით**. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

მიუხედავად მოპასუხე ორგანიზაციის შიდა უწყებრივი მოკვლევის მიერ გამოვლენილი დარღვევისა, არ დასტურდება

უშუალოდ ზ-----ის ბრალეულობა დამდგარ შედეგთან მიმართებაში, რადგან არაა წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულებები. იგი მომხდარ ფაქტთან მიმართებაში კეთილსინდისიერია.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის მასალებით ვერ დასტურდება ზ----- ვ-----ესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ **სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს:** ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სადავო ბრძანება, მოსარჩელე აღდგენილ იქნეს დაკავებულ თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს განაცდური ხელფასი სრული მოცულობით სამუშაოზე აღდგენამდე.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

-„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;
-„ევროპის სოციალური ქარტიის“ პირველი, მე-4, 24-ე მუხლები;
-საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

6.2. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ პირველი მუხლის თანახმად,

ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას, ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

6.3. 1919 წელს ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერლ-ერთია შსო-ს #158 „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის“ კონვენცია, რომლის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს, ან დაწესებულების, საწარმოსაუცილებლობას ან სამსახურს”.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლია, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების **უხეში დარღვევა**.

6.4. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე **ზ----** **ვ-----ე** გათავისუფლდა სამსახურიდან სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით. მოპასუხის ახსნა-განმარტება იძლევა შესაძლებლობას დავასკვნათ, რომ გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო მასზე დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობა. თუმცა საქმის მასალებიდან არ ირკვევა და მოპასუხე მხარე ვერ ადასტურებს, მუშაკის გათავისუფლების

გონივრულ საფუძველს - თუ რაში გამოიხატა მოსარჩელის არაკომპეტენტურობა და მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეუსრულებლობა, კონკრეტულად რა ფორმით დაარღვია მან ნაკისრი მოვალეობები და რაში გამოიხატა ვალდებულების **უხეში დარღვევა** და რატომ არ შეიძლებოდა მისთვის უფრო მსუბუქი სახის დისციპლინური სახდელის გამოყენება.

მომხდარ შემთხვევასთან მიმართებაში ზ----- ვ-----ე კეთილსინდისიერია. მან თვისი შეცდომის შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობა დირექტორს და იმოქმედა მისი მითითების შესაბამისად. აქედან გამომდინარე, უნდა დავასკვნათ, რომ არ გამოვლენილა ის გარემოებები, რომლებზეც აპელირებს მოპასუხე მხარე და რაც შესაძლოა სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობად და უხეშ დარღვევად მივიჩნიოთ, რომელიც შექმნიდა უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენების ლეგალურ წინაპირობას.

„1982 წლის რეკომენდაცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of employment recommendation #166) განმარტავს, რომ "შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადადამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობის არადადამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა".

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში არ არის წარმოდგენილი მოსარჩელის მიმართ რაიმე სახის მითითების ან/და სხვა დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე ინფორმაცია, რომელსაც შესაძლოა სასამართლოსათვის გარკვეული რწმენა შეექმნა მოსარჩელის არასათანადო ქცევასა თუ არაკვალიფიციურობაზე.

სასამართლოსათვის აბსოლუტურად გაუგებარია, განსახილველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას თუ როგორ მივიდა დამსაქმებელი დასკვნამდე, რომლის თანახმადაც არსებობდა მოსარჩელის მხრიდან მასზე დაკისრებული მოვალეობის ისეთი სერიოზული უგულებელყოფა, რომელიც შრომით ურთიერთობაში ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის - სამუშაოდან გათავისუფლების წინაპირობას შექმნიდა

(ყოველ შემთხვევაში, ასეთი წინაპირობების არსებობის დამადასტურებელი ჯეროვანი მტკიცებულება სასამართლოში არ წარმოდგენილა). უფრო მეტიც, სასამართლო სამართალწარმოებაში არ არსებობს რაიმე დოკუმენტი, ან სხვა სახის მტკიცებულება (მოპასუხის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტების გარდა, რომლის დამაჯერებლობაც არაფრითაა უზრუნველყოფილი და რომელიც, გარკვეულწილად იმის გამო, რომ მხარე, რა თქმა უნდა, მიკერძოებულია და მას უფლება აქვს მისი ინტერესები დაიცვას სხვადასხვა საშუალებებით), რომელიც ნებისმიერი დისციპლინური სახდელის (მით უმეტეს ყველაზე მკაცრი სახდელის) გამოყენების გარემოებებს გაამართლებდა და კანონისმიერ საფუძველს შესძენდა.

ამასთან, არაა დადგენილი მიზეზობრივი კავშირი ზ-----ვ-----ის ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის, რაც მხოლოდ მისი ბრალეულობის დადგენის შემთხვევაში შეიძლება გამხდარიყო მის მიერ მიყენებული ზიანის ანაზღაურების და არა მისი სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველი.

აღნიშნული მსჯელობა, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგად უნდა მოჰყვეს ზ. ვ-----ის გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა.

6.5. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომითი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლის და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას, შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, **მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.** აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში

გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (იხ. სუსგ №ას-1183-1125-2014, 13 თებერვალი, 2015 წელი; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი). **მოცემულ საქმეშიც, მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების უხეში დარღვევის დადასტურების ტვირთი ეკისრებოდა მოპასუხეს, რაც მან ვერ გასწია.**

კერძოდ, გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულია, რომ მოკვლევის მასალების საფუძველზე ადგილი ჰქონდა ზ--- ვ-----ის მხრიდან დაუდევარ ქმედებას, უხეშ გადაცდომას, რამაც მოპასუხე ორგანიზაციისათვის ზიანის მიყენება გამოიწვია. ე.ი. მოპასუხის აზრით, ადგილი ჰქონდა შრომის შინაგანაწესით და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეში არაფერი მოიპოვება ამ მსჯელობის სასარგებლოდ. არაა წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეუსრულებლობის, ან არასათანადოდ შესრულების, ან უხეში დარღვევის ფაქტს, არაა წარმოდგენილი არცერთი დოკუმენტი, საიდანაც დადასტურდება, რომ მოსარჩელე მოქმედებდა განზრახ ან/და გაუფრთხილებლად, რომ უშუალოდ მისმა შეცდომამ გამოიწვია ავტომანქანის დაზიანება და შეკეთების აუცილებლობა. მოპასუხე შემოიფარგლა მხოლოდ ინვოისით, რომელშიც ავტომანქანის შეკეთებაზე გაწეული ხარჯია მითითებული, ხოლო დაუდგენელია მოსარჩელის ბრალეულობის ხარისხი ამ დაზიანებაში. მოპასუხის წარმომადგენელმა კი ვერ ახსნა, მიზეზობრივი კავშირი ზ--- ვ-----ის ქმედებასა და დამდგარ ზიანს შორის.

ასეთი მოცემულობის პირობებში, წარუმატებლობისთვისაა განწირული დამსაქმებლის მხრიდან იმის მტკიცება, თუ რატომ გახდა შეცდომა ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი და ხომ არ იქნებოდა მოპასუხის მიერ მითითებული დარღვევისათვის სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი სახდელის (საყვედური, დაქვეითება და სხვა) გამოყენება უფრო თანაზომიერი.

6.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე 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.

გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულის იმავე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობას, ან მისთვის ადექვატური კომპენსაციის გადახდას. **მოსარჩელის მოთხოვნაა, რომ იგი აღდგენილი იქნეს მის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე,** ამასთან, სასამართლოსთვის აღნიშნული საკითხის გადაწყვეტისას მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის ქცევის კეთილსინდისიერების სტანდარტი. კერძოდ, დამსაქმებლის ქცევა კეთილსინდისიერების სტანდარტს აკმაყოფილებს იმ შემთხვევაში, თუ მან ვაკანსია შეავსო იმიტომ რომ, კადრი სჭირდებოდა და არა იმიტომ, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელი გახადოს. დამსაქმებლის ქცევის კეთილსინდისიერების სტანდარტი დამსაქმებლისავე დასამტკიცებელია.

კონკრეტულ საქმეში მოპასუხის მიერ დადასტურებულია, რომ ზ----- ვ----- --ის მიერ დაკავებული პოზიცია საწარმოში კვლავ არსებობს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზ----- ვ----- --ის უფლებების აღდგენის უალტერნატივო და ერთადერთი გზაა მისი აღდგენა პირვანდელ თანამდებობაზე.

6.7. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ

შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად. **ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება მოსარჩელის გათავისუფლების დღიდან, 2018 წლის 13 ივლისიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.**

6.8. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ პუნქტით, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ მოითხოვა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში სასამართლო გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა, რაც საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო 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. მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლით, 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.

ვინაიდან მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო, განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადხდის ვალდებულებისაგან და მისი სასარჩელო მოთხოვნა ამ ნაწილში

დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ერთი წლის განმავლობაში მისაღები თანხის 3%, რაც შეადგენს 275.4 ლარს.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ზ--- ვ-----ის სარჩელი მოპასუხე ა(ა)იპ ს----- ს-----ს მიმართ, გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების მოთხოვნით, **დაკმაყოფილდეს;**

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ქუთაისის ს----- ს-----ს დირექტორის 2018 წლის 13 ივლისის #423 ბრძანება ზ--- ვ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. ზ--- ვ-----ე **აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ ს----- ს-----ს მძღოლის პოზიციაზე;**

2. მოპასუხე ა(ა)იპ ს----- ს-----ს ზ--- ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება თვეში **765 ლარის** ოდენობით გათავისუფლების დღიდან - 2018 წლის 13 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

3. მოპასუხე ა(ა)იპ ს----- ს-----ს ზ--- ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს **100 (ასი) ლარის** გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

4. მოპასუხე ა(ა)იპ ს----- ს-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი **275.4 ლარის** ოდენობით;

5. გადაწყვეტილება მიქცეულ იქნეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად;

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო

სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

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

მანანა ნიკაჭაძე
მოსამართლე