

საქმე №2-3197-18

(საქმე N190210018002758084)



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

28 თებერვალი 2019 წ.

ქ. რუსთავი

შესავალი ნაწილი

**რუსთავის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე მაია შოშიაშვილი
სხდომის მდივანი გიორგი ჩუბინიძე**

მოსარჩელე: ვ----- კ-----ი

წარმომადგენელი: ხ----- კ-----ი

მოპასუხე: სს "რ-----ი"

წარმომადგენელი: გ----- მ-----ე, გ----- კ-----ი

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „რ-----ის“ დირექტორის ე. უ-----ს 2018 წლის 31 ივლისის N 473 ბრძანება.

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „რ-----ის“ დირექტორის ე. უ-----ს 2018 წლის 01 ნოემბრის N691 ბრძანება ვ----- კ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

1.3. ვ----- კ-----ი აღდგენილ იქნეს სს „რ-----ში“ ავტოსატრანსპორტო სააქტოს ექსკავატორის მძღოლის თანამდებობაზე.

1.4. ვ----- კ-----ს აუნაზღაურდეს სამსახურიდან გათავისუფლების

დღიდან - 2018 წლის 30 ოქტომბრიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის სახით ყოველ თვეზე 890 ლარის ოდენობით.

1.5. პირველი ინსტანციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხის წარმომადგენელმა წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ვ----- ვ-----ი 2017 წლის 01 თებერვლიდან დასაქმებული იყო სს „რ-----ში“ ავტოსატრანსპორტო საამქროს ექსკავატორის მძღოლის თანამდებობაზე. შრომითი ურთიერთობის პერიოდი განისაზღვრა ერთი წლით.

2018 წლის 01 თებერვალს დამატებითი შეთანხმებით შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2018 წლის 01 თებერვლამდე.

მტკიცებულება: შრომითი ხელშეკრულება N 1487.

2018 წლის 01 თებერვალს დამატებითი შეთანხმება.

3.1.2. სს „რ-----ის“ დირექტორის ე. უ-----ს 2018 წლის 01 ნოემბრის N691 ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან.

მტკიცებულება: სს „რ-----ის“ დირექტორის ე. უ-----ს 2018 წლის 01 ნოემბრის N691 ბრძანება.

3.1.3. 2018 წლის 05 ნოემბერს მოპასუხეს გაეგზავნა განცხადება, რითაც დასაქმებული ითხოვდა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის თანახმად მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას, მის მიერ ასევე მოთხოვნილ იქნა შემდეგი დოკუმენტაცია: შრომითი ხელშეკრულება შრომის ანაზღაურების მითითებით, სს „რ-----ის“ მუშა მოსამსახურეთა დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ დებულება, 2018 წლის 31 ივლისის N 473 ბრძანება მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სასჯელის გამოყენების შესახებ.

მტკიცებულება: 2018 წლის 05 ნოემბრის განცხადებები.

3.1.4. მითითებული განცხადებები მოპასუხეს ჩაბარდა 2018 წლის 06 ნოემბერს.

მოთხოვნილი დოკუმენტაცია /ნაწილობრივ ფოსტის საშუალებით
გადმოეგზავნა მ/წლის 22 ნოემბერს.
მტკიცებულება: საფოსტო გზავნილის ჩაბარების დასტური;

33.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 . ვ----- კ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის
საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი
პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის
შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური
შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და
შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით
დასაბუთებაში მოპასუხე მხარე უთითებს შემდეგს:

ვ----- კ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა მის
მიერ სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობა 2018 წლის 30
ოქტომბერს. გარდა ამისა, 2018 წლის ოქტომბრის თვეში, არასაპატიო მიზეზით 26
ოქტომბერს 4 საათით ადრე დატოვა სამუშაო ადგილი, ხოლო ამავე თვის 29
ოქტომბერს 1 საათით ადრე წავიდა სამსახურიდან.

მოსარჩელის განმარტებით, მითითებული ფაქტები არის დაუსაბუთებელი
შემდეგი გარემოებების გამო:

მოსარჩელე 2018 წლის 30 ოქტომბერს ჩვეულებრივ გამოცხადდა სამსახურში,
თუმცა იგი „რ-----ის“ შენობაში არ შეუშვეს, როდესაც დაინტერესდა რა
მიზეზით, უთხრეს, რომ იგი გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან.

რაც შეეხება 2018 წლის 26 ოქტომბერს, ამ დღეს მოსარჩელე ჩვეულებრივ
ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას, რა დროსაც გახდა შეუძლოდ, იგრძნო
ძლიერი ტკივილი გულმკერდის არეში, რის გამოც, დაუყოვნებლივ მიმართა
სამედიცინო კლინიკას, დაუდგინდა დიაგნოზი: ტკივილი გულმკერდის არეში
დაუზუსტებელი, ამიტომ ვერ შეძლო სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება.

აღნიშნული ფაქტი ცნობილი იყო მოსარჩელის უშუალო ხელმძღვანელისთვის .
მტკიცებულება: სს „რ-----ის“ დირექტორის 13.11.2018წ წერილობითი
დასაბუთება.

- ცნობა მოსარჩელის ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ფორმა 100.

გარდა აღნიშნულისა , მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის
საფუძვლის წერილობით დასაბუთებაში მოპასუხე მხარე უთითებს, რომ ვ-----
კ-----ი ადრეც იყო მსგავს ქმედებაში შემჩნეული და მის მიმართ სწორედ ასეთი
ქმედების გამო (2018 წლის მაის-ივნისის თვეში სამსახურში არასაპატიო მიზეზით
გვიან მოსვლა/ დროზე ადრე დატოვება) 2018 წლის 31 ივლისის N 473 ბრძანებით
გამოყენებული იქნა დისციპლინური ღონისძიება - შენიშვნა.

მოსარჩელისათვის მითითებული ფაქტი არ იყო ცნობილი, მან აღნიშნული

შეიტყო მხოლოდ გასაჩივრებული ბრძანების ჩაბარების და გაცნობის შემდეგ- 2018 წლის 01 ნოემბერს.

ის გარემოება, რომ მოსარჩელე 2018 წლის მაის-ივნისის თვეში არღვევდა მოვალეობას, არის ყოვლად დაუსაბუთებელი.

გასაჩივრებულ ბრძანებაში მითითებულია ასევე, რომ 2018 წლის 29 ოქტომბერს მოსარჩელე ერთი საათით ადრე წავიდა სამსახურიდან. აღნიშნული გარემოება არ შეესაბამება სინამდვილეს, მოსარჩელე ჩვეულებრივ დილიდანვე გამოცხადდა სამსახურში და 5 საათზე სხვა თანამშრომლებთან ერთად დატოვა სამუშაო ადგილი.

მტკიცებულება: სს „რ-----ის“ დასაქმებულთა დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ დებულება;

- 2018 წლის 01 ნოემბრის N 691 ბრძანება.

მტკიცებულება: სს რ“რ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 31 ივლისის N 473 ბრძანება.

მხარეთა ახსნა-განმარტება.

2018 წლის 31 ივლისის N473 ბრძანება შედგენილია სს რ-----ის დასაქმებულთა დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ დებულების მე-5 მუხლის მე-3 ნაწილის მოთხოვნათა დარღვევით, რომლის თანახმადაც დასჯის შესახებ ბრძანება შედგება აღწერილობითი, სამოტივაციო და სარეზოლუციო ნაწილებისაგან და მასში მითითებული უნდა იყოს შემდეგი ინფორმაცია:დამრღვევის სახელი და გვარი, დისციპლინური გადაცდომის სახე, გადაცდომის ადგილი, დრო, დარღვევის ჩადენის გარემოებები;დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმე; ბრალი (განზრახვა, გაუფრთხილებლობა); დისციპლინური სასჯელის ზომა.

2018 წლის 31 ივლისის N 473 ბრძანება არ შეიცავს სამოტივაციო ნაწილს, ბრძანება შედგენილია ზოგადი ფორმით და სარეზოლუციო ნაწილიც არ შეიცავს კონკრეტულ მითითებას უშუალოდ მოსარჩელის შესახებ და მის მიმართ დისციპლინური სასჯელის გამოყენების თაობაზე. არ დასტურდება მოსარჩელისათვის ამ ბრძანების ჩაბარების ფაქტი.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია ოქმი შედგენილი სს "რ-----ის" ავტოსატრანსპორტო სააქროს უფროსის დ. გოგოლაძის მიერ ერთპიროვნულად , სადაც მითითებულია, რომ 2018 წლის 31 ივლისის #473 ბრძანება გააცნო ვ----- კ-----ს, რასაც ეს უკანასკნელი არ ადასტურებს. მართალია დ.გ-----მ სასამართლო სხდომაზეც დაადასტურა აღნიშნული, მაგრამ ვინაიდან ოქმს არც ვ----- კ-----ი და არც სხვა პირი არ ადასტურებს, შესაბამისად, სასამართლო მას უტყუარი მტკიცებულების ძალას ვერ მიანიჭებს.

შრომის შინაგანაწესის მე -7 მუხლის მიხედვით გაწერილია დისციპლინური სასჯელის დადების პროცედურა. ამ მუხლის მე-3 ნაწილით, დისციპლინური

სასჯელის დადებამდე შრომის დისციპლინის დამრღვევი დასაქმებულის ბრალეული მოქმედების შესახებ, ახსნა-განმარტება ჩამოერთმევა დამრღვევს, უშუალო ხელმძღვანელი შესაბამისად ადგენს მოხსენებით ბარათს. დამრღვევის მიერ ახსნა-განმარტების მიცემაზე უარის შემთხვევაში დგება ოქმი, სადაც მიეთითება ახსნა-განმარტებაზე უარის თქმის მოტივები ან კეთდება აღნიშვნა აღნიშნული მოტივების არარსებობის შესახებ.

2018 წლის 31 ივლისის #473 ბრძანების გამოცემამდე ვ----- კ-----ს არც ახსნა-განმარტება ჩამოერთმევია და არც უარის თქმის თაობაზე რაიმე დამადასტურებელი მტკიცებულება წარმოდგენილა.

ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული ბრძანება, როგორც ზემოაღნიშნული პროცედურის დარღვევით გამოცემული, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

მტკიცებულება: სს „რ-----ის“ დასაქმებულთა დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ დებულება;
- 2018 წლის 31 ივლისის N 473 ბრძანება.

ასევე სასამართლოს შესაფასებელი და მსჯელობის საგანი იყო, რამდენად იყო ვ----- კ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე სს „რ-----ის“ დირექტორის ე. უ-----ს 2018 წლის 01 ნოემბრის N691 ბრძანებში მითითებული ზემოაღნიშნული (ფაქტობრივ გარემოებებში მითითებული) დარღვევები უხეში დარღვევები, რეალური და შეუქცევადი ზიანის მომტანი საწარმოო პროცესის შეფერხების თვალსაზრისით, იყო თუ არა გამოსწორებადი, იყო თუ არა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება თანაზომიერი და პროპორციული ღონისძიება და შეიძლებოდა თუ არა სხვა ნაკლებად მკაცრი სანქციის გამოყენება.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებებით,

ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მის მიერ მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების

ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № **ას-194-185-2016**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადვეა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

შესაბამისად, ნათელია, რომ სწორედ მოპასუხის - სს "რ-----ი"-ს - მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს იმ მოცემულობის წარმოჩენა და დამტკიცება, რომ მოსარჩელე - ვ----- კ-----ისს მხრიდან მართლაც ადგილი ჰქონდა ისეთ უხეშ დარღვევებს, რაც საბოლოოდ მისი სამსახურიდან დათხოვნის წინაპირობა გახდა. სწორედ სს "რ-----ი" წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მონაწილე იმ „ძლიერი მხარეს“, რომელსაც მიუწვდება ხელი ყველა საჭირო მტკიცებულებაზე; მას შეუძლია წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც დაასაბუთებდნენ 2018 წლის 01 ნოემბრის მიღებული გადაწყვეტილების ლეგიტიმურობას.

ამდენად, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხემ - სს "რ-----ი"-ს- წარმომადგენელმა ვერ დაასაბუთა ვ----- კ-----თან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება,

მოპასუხის განმარტებით, სასარჩელო მოთხოვნებს არ ეთანხმება. სს „რ-----ის“ 2018 წლის 31 ივლისის N 473 ბრძანება დასაბუთებული და კანონშესაბამისია, ისევე როგორც სს „რ-----ის“ 2018 წლის 1 ნოემბრის N 691 ბრძანება. მოსარჩელის მიერ არ არის მითითებული რა სამართლებრივი ნორმების დარღვევისათვის ითხოვს გასაჩივრებული ბრძანებების ბათილობას. შესაბამისად, სარჩელის სამართლებრივი და ფაქტობრივი დასაბუთება არ გამოდგება მათი ბათილობის საფუძლად და არ შეესაბამება ფაქტობრივ და სამართლებრივ გარემოებებს. შესაბამისად არ არსებობს მოსარჩელის სს „რ-----ში“ ავტოსატრანსპორტო საამქროს ექსკავატორის მძღოლის თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი. აქედან გამომდინარე, აღნიშნული მოთხოვნაც არ უნდა დაკმაყოფილდეს. ზემოაღნიშნული მიზეზების გამო, ასევე მოთხოვნას ვალერი კ-----ს 2018 წლის 30 ოქტომბრიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიურად 890 ლარის ოდენობით ანაზღაურები თაობაზეც, არ გააჩნია ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

სასამართლომ შეაფასა სს "აზოტი"-ს დირექტორის 2018 წლის 01 ნოემბრის # 691 ბრძანებაში მითითებული დარღვევის ფაქტები, ვ----- კ-----ის მიერ 2018 წლის 30 ოქტომბერს სამსახურში არგამოცხადება გახდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, რაც თავისთავად საწარმოს შრომის შინაგანაწესის უხეში დარღვევაა, მაგრამ სასამართლოს მოსაზრებით, არა იმდენად დამაზიანებელი საწარმოო პროცესისთვის, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება ადექვატური და შესაბამისი იყოს დარღვევის ხასიათთან და მიიჩნია ზედმეტად მკაცრად. ბრძანებაში ასევე ინფორმაციულ დონეზე ნათქვამია, რომ ამ გაცდენასთან ერთად ვ----- კ-----ი 2018 წლის 26 ოქტომბერს 4 საათით ადრე წავიდა სამსახურიდან, რაზედაც მოსარჩელეს წარმოდგენილი აქვს ჯანმრთელობის ცნობა - ფორმა 100, სადაც დაფიქსირებულია, რომ ამ დროს იგი იმყოფებოდა ექიმთან ვიზიტზე გულმკერდის არეში ტკივილების გამო, ხოლო 2018 წლის 29 ოქტომბერს 1 საათით ადრე რომ წავიდა სამსახურიდან, ამაზე თავის დროზე საწარმოს ხელმძღვანელობას რეაგირება არ მოუხდენია და გათავისუფლების ბრძანებაში მისი მითითება ვერ იძლევა დასაქმებულის მხრიდან 30 ოქტომბერს სამსახურში გამოუცხადებლობის განმეორებით დარღვევად მიჩნევის საფუძველს. ამასთან საწარმოს ხელმძღვანელობამ არ გამოიყენა გაფრთხილების ფორმა და არ მისცა შესაძლებლობა დასაქმებულს გამოესწორებინა არასათანადო ქცევა.

არასათანადო ქცევა შეიძლება ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობა გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მომავალში მოსალოდნელია განმეორება, ზიანი და ა.შ. ვერც ამის თაობაზე წარუდგინა სასამართლოს მოპასუხემ არგუმენტირებული შესაგებელი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ვ----- ვ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

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

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 წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

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

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

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

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე (ძველი რედაქციით 30-ე) მუხლის თანახმად გარანტირებულია შრომის თავისუფლება, ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება 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.

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 (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობა კონკრეტული დროის მითითებით 2019 წლის 1 თებერვლამდე .

სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.

სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი).

სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად

განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს შემდეგში: ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. მითითებული მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" პუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების 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 უხეში 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, გაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. (იხ. სუსგ №ას-812 -779-201, 19.10.2016წ.)

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

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

მოხდა არამართლობიერად, მოპასუხის - სს „რ-----ის“ დირექტორის ე. უ----
-----ს 2018 წლის 01 ნოემბრის N691 ბრძანება ვ----- ვ-----თან შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. 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.

სამუშაოზე აღდგენა, ისევე როგორც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, წარმოადგენს მოპასუხის არამართლობიერი ქმედების (უკანონოდ გათავისუფლების) შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახეს - მუშაკის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის გზით.

მოცემულ შემთხვევაში, რომ არ მომხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლო შეწყვეტა, მისი მოქმედება გაგრძელდებოდა შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ პერიოდამდე - 2019 წლის 01 თებერვლამდე.

რაც შეეხება სასარჩელო მოთხოვნას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იყო დადებული და იგი შეადგენდა ერთ წელს, იმის გათვალისწინებით, რომ დღეის მდგომარეობით ეს ერთი წელი გასულია, არ არსებობს ამ ხელშეკრულების მუდმივ ხელშეკრულებად მიჩნევის წინაპირობები, ასევე მიუხედავად იმისა, რომ იგი შრომითი ხასიათისაა, წარმოადგენს მაინც სამოქალაქო სამართლებრივ ურთიერთობას და მისი შემდგომი გაგრძელება დამოკიდებული იყო მხოლოდ მხარეთა ნებაზე, მოპასუხეს სასამართლო ვერ დაავალდებულებს გააგრძელოს მასთან სახელშეკრულებო ურთიერთობები.

რამდენადაც არსებობს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაუქმების საფუძველი, მაგრამ მისი სამსახურში აღდგენა ვერ მოხდება სასამართლო მიიჩნევს, რომ განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნა, როგორც ძირითადი მოთხოვნიდან გამომდინარე მოთხოვნა, ექვემდებარება დაკმაყოფილებას, თუმცა როგორც კომპენსაცია, ასეთი სახით უნდა დაეკისროს მოპასუხეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო

შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. შესაბამისად, ვ----- კ-----ისთვის მიყენებული ზიანი განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით . კომპენსაციის გაანგარიშება კი უნდა მოხდეს სწორედ ძირითადი ხელფასის 890 ლარის ოდენობით , როგორც ამას მოსარჩელე მოითხოვს , არც მოპასუხეს გაუხდია სადავოდ თანხის ოდენობა (სადავო იყო მათი მხრიდან ზოგადად დაკისრების საკითხი).

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. მოსარჩელის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით .

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

9. გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების საკითხი

მოსარჩელე ითხოვდა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევას.

სასამართლო გაეცნო შუამდგომლობას და მიაჩნია, რომ იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილება უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენილის შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 269-ე მუხლის მიხედვით, გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების საკითხი შეიძლება განხილულ

იქნეს იმავე სხდომაზე, რომელზედაც გამოტანილი იქნება გადაწყვეტილება. თუ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების საკითხი აღნიშნულ სხდომაზე არ იქნა განხილული, იგი განიხილება ზეპირი მოსმენის გარეშე. სხდომის ჩატარების შემთხვევაში მხარეებს ეცნობებათ მისი ჩატარების დრო და ადგილი, მაგრამ მათი გამოუცხადებლობა ვერ დააბრკოლებს სასამართლოს მიერ საკითხის განხილვასა და გადაწყვეტას.

სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებას უკავშირებს მის კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტს, თუმცა კანონმდებლობა გამონაკლისს უშვებს, რა დროსაც შესაძლებელია გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულება. ასეთ დროს გადაწყვეტილება აღსასრულებლად მიექცევა 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.

სამოქალაქო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს კონკრეტული დავების ჩამონათვალს, როდესაც კანონიერ ძალაში შესვლამდე დასაშვებია გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიმართვა, ხოლო "ზ" ქვეპუნქტით გაფართოებულია ამ გარემოებათა წრე და სასამართლოს ენიჭება უფლებამოსილება, მხარის თხოვნის საფუძველზე დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიაქციოს ნებისმიერი სხვა გადაწყვეტილება განსაკუთრებული გარემოებების არსებობისას.

ასეთ შემთხვევაში, შუამდგომლობის დაკმაყოფილების საკითხი სასამართლოს შეხედულებაზეა დამოკიდებული და, როგორც წესი, სასამართლო საკითხს წყვეტს საქმის გარემოებების ყოველმხრივი ანალიზის და იმ შესაძლო რისკების გონივრულ ფარგლებში შეფასებით, რაც შუამდგომლობის დაკმაყოფილებაზე უარს შეიძლება მოჰყვეს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულება არ დაიშვება, თუ შეუძლებელია იმ ზარალის ზუსტად გამოთვლა, რომელიც შეიძლება მიადგეს მოწინააღმდეგე მხარეს, რის გამოც მეორე მხარე ვერ შეძლებს მის უზრუნველყოფას.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე მიუთითებს მხოლოდ საპროცესო ნორმაზე, რომელშიც აღნიშნულია სასამართლოს უფლებამოსილებაზე, რომ სასამართლოს შეუძლია დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილება, მაგრამ მოსარჩელე არ ასაბუთებს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემის აუცილებლობას და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული გარემოებების არარსებობას, რის გამოც შუამდგომლობა არ უნდა

დაკმაყოფილდეს.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს ვ----- ვ-----ის სარჩელი სს „რუსთავის“ აზოტის“ მიმართ .
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „რ-----ის“ დირექტორის ე. უ-----ს 2018 წლის 31 ივლისის №473 და 2018 წლის 01 ნოემბრის N691 ბრძანებები.
3. არ დაკმაყოფილდეს ვ----- ვ-----ის მოთხოვნა სს „რ-----ის“ ავტოსატრანსპორტო სააქროს ექსკავატორის მძღოლის თანამდებობაზე მისი აღდგენის თაობაზე.
4. ვ----- ვ-----ს აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდურის სახით 2018 წლის 30 ოქტომბრიდან 2019 წლის 01 თებერვლამდე ყოველ თვეზე 890 ლარის ოდენობით თანხა მოპასუხე სს „რ-----ის“ მიერ.
5. დაუყონებლივ აღსასრულებლად გადაწყვეტილების მიქცევის თაობაზე შუამდგომლობა არ დაკმაყოფილდეს.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, რუსთავის 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 რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
8. განჩინება გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევასთან დაკავშირებით საჩივრდება კერძო საჩივრით ზემდგომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოში გამოცხადებიდან 12 დღის ვადაში რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

მოსამართლე

მაია შოშიაშვილი