



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

03 აპრილი 2019 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - გ----- ბ-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენელი - ე----- ბ-----ი

მოპასუხე - შპს „ჯ-----ი“

მოპასუხის წარმომადგენელი - მ---- პ-----ი

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ჯ-----ის“
გენერალური დირექტორის 2018 წლის 12 მარტის №0----- ბრძანება, გ-----
ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. გ----- ბ-----ი აღდგენილ იქნას სადავო ბრძანების გამოცემამდე
დაკავებულ პოზიციაზე, კერძოდ, წ-----ის სისტემის საავარიო
დეპარტამენტის, წ-----ის საავარიო სამსახურის ზეინკლის
თანამდებობებზე;

1.3. შპს „ჯ-----ს“ მოსარჩელე გ----- ბ-----ის
სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის კუთვნილი გამოუყენებელი
შვებულების დღეების ანაზღაურება;

1.4. შპს „ჯ-----ს“ მოსარჩელე გ----- ბ-----ის

სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2018 წლის 15 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1 000 ლარის ოდენობით (კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

(იხ. დაზუსტებული მოთხოვნა, 11.03.2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი)

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, გ----- ბ-----ი დასაქმებული იყო შპს „ჯ-----ში“ წ-----ის სისტემის საავარიო დეპარტამენტის, წ-----ის საავარიო სამსახურის ზეინკლის თანამდებობაზე, 2004 წლიდან, 13 წლის განმავლობაში.

შპს „ჯ-----ის“ 2018 წლის 12 მარტის №0----- ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება სამსახურებრივი ინსტრუქციების, შრომითი ხელშეკრულებისა და მასთან გაფორმებული დოკუმენტების პირობების უხეში დარღვევის გამო, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

სარჩელში მითითებულია, რომ მოსარჩელე მხარისთვის გ----- ბ-----ის წარმომადგენლისთვის კომპანიის მიერ გაგზავნილი წერილით გახდა ცნობილი მისი გათავისუფლების მიზეზების თაობაზე, სადაც განმარტებულია, რომ 2018 წლის 9 იანვარს ცვლაში მუშაობისას, სამუშაოს დასრულების შემდეგ, დაახლოებით 17:00 სთ-ზე მუშებმა შეისვენეს, რა დროსაც მოსარჩელე და ბრიგადის სხვა წევრები სამსახურის უსაფრთხოებისა და ზედამხედველობის სამსახურის მიერ გადაყვანილ იქნენ ლევან სამხარაულის სახელობის ექსპერტიზის ბიუროში, სადაც მოსარჩელეს დაუდგინდა მსუბუქი ხარისხის ალკოჰოლური თრობა 0.63 პრომილე.

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, 10 იანვარს გ----- ბ-----ს ჩამოერთვა ახსნა-განმარტება, ხოლო 2018 წლის 22 თებერვლის უსაფრთხოებისა და ზედამხედველობის დეპარტამენტის ობიექტების უსაფრთხოებისა და კონტროლის სამსახურის უფროსის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, კომპანიის გენერალურმა დირექტორმა გამოსცა ბრძანება 2018 წლის 12 მარტს, რომლითაც მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან. მოსარჩელის მოსაზრებით, ბრძანება არის უკანონო და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს „ჯ-----ის“ წარმომადგენელმა არ ცნო სარჩელი უსაფუძვლობის, დაუსაბუთებლობისა და ხანდაზმულობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ერთი მხრივ შპს „ჯ-----ს“ და მეორეს მხრივ გ----- ბ-----ს შორის 2016 წლის 01 მარტს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება №LC-0----- რომლითაც გ----- ბ-----ი აყვანილ იქნა ცვლის ზეინკლის თანამდებობაზე, უვადოდ.

ხელშეკრულების 4.1 მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 650 ლარის (დარიცხული) ოდენობით. იმ სამუშაო პოზიციებზე, რომლებიც ითვალისწინებს ტარიფზე დამოკიდებულ ანაზღაურების სისტემას, ვრცელდება დანართი №3, რომელიც წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე კომპანიაში 2004 წლიდან იყო დასაქმებული, მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება დანართით (ს.ფ. 96-106);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.1.2. საბანკო ამონაწერით დგინდება, რომ გ----- ბ-----ს შპს „ჯ-----ისგან“ ხელფასის სახით ერიცხებოდა არათანაბარი ოდენობის თანხები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 143-149)

3.1.3. უსაფრთხოებისა და ზედამხედველობის დეპარტამენტის ობიექტების უსაფრთხოებისა და კონტროლის სამსახურის უფროსის მოხსენებითი ბარათის მიხედვით ირკვევა, რომ 2018 წლის 9 იანვარს, ნ-----ის მიმდებარედ, სარემონტო-აღდგენით სამუშაოებს ატარებდა წ-----ის სისტემების საავარიო დეპარტამენტის №19 ბრიგადა, ინჟინერ ----- ხელმძღვანელობით. ბრიგადის ზეინკალმა გ----- ბ-----მა, ასევე ორმა მუშამ ობიექტზე ყოფნისას, ანუ სამუშაო საათებში, მიიღეს ალკოჰოლური სასმელი.

იმავე დღეს, აღნიშნულ თანამშრომლებს სამედიცინო შემოწმება ჩაუტარდათ სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ

ბიუროში, რა დროსაც გ. ბ-----ს დაუდგინდა ალკოჰოლის მოხმარება 0,63 პრომილე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამსახურებრივი დისციპლინის უხეში დარღვევისთვის, რაც გამოიხატა სამუშაო პერიოდში ალკოჰოლური სასმლის მიღებაში, უსაფრთხოებისა და კონტროლის სამსახურის უფროსს მიზანშეწონილად მიაჩნია გ----- ბ-----ის (და ბრიგადის სხვა 2 წევრის) სამსახურიდან გათავისუფლება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 22)

3.1.4. 2018 წლის 10 იანვარს მიცემულ ახსნა-განმარტებაში გ----- ბ-----ი ადასტურებს მსუბუქი ხარისხის ალკოჰოლური თრობის ქვეშ ყოფნის ფაქტს სამუშაო საათებში, 2018 წლის 9 იანვარს, ნ-----ში სამუშაოების დასრულების შემდეგ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ახსნა-განმარტება (ს.ფ. 21);

3.1.5. სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს 09/01/2018 წლის ალკოჰოლური თრობის ფაქტის დადგენის სამედიცინო შემოწმების №0----- დასკვნით გ----- ბ-----ს 09/01/2018წ. 20:05 სთ-ზე შემოწმების შედეგად დაუდგინდა მსუბუქი ხარისხის ალკოჰოლური თრობა, 0,63 პრომილე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ექსპერტიზის დასკვნა (ს.ფ. 20);

3.1.6. შპს „ჯ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 12 მარტის №0----- ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, წ-----ის სისტემის საავარიო დეპარტამენტის, წ-----ის საავარიო სამსახურის ზეინკალი გ----- ბ-----ი 2018 წლის 15 მარტიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება, სამსახურებრივი ინსტრუქციების, შრომითი ხელშეკრულების და სხვა მასთან გაფორმებული დოკუმენტების პირობების უხეში დარღვევის გამო, რომლითაც განსაზღვრულია მისი უფლება-მოვალეობები და პასუხისმგებლოა კომპანიის

წინაშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 19);

3.1.7. 2018 წლის 15 მარტს განცხადებით მიმართა შპს „ჯ-----ის“ ოპერაციების მართვის დარგში დირექტორ მ. კ-----ს, რომელშიც მძიმე ოჯახური პირობების გამო ითხოვა პატიება იმ შეცდომის გამო, რომლის შემდგომ კვლავ ამუშავეს ორი თვე და მხოლოდ ამის შემდგომ გაათავისუფლეს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 155);

3.1.8. შპს „ჯ-----ის“ გენერალურ დირექტორს 2018 წლის 28 მაისს წერილით მიმართა გ----- ბ-----ის წარმომადგენელმა ე----- ბ-----მა, სადაც მიუთითა, რომ უცნობია მისი მარწმუნებლის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი და საფუძველი და სშკ-ით დადგენილი წესით ითხოვა დოკუმენტაციის გაგზავნა.

წერილი ადრესატს ჩაბარდა 30.05.2018 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი (ს.ფ. 91)

3.1.9. 2018 წლის 28 მაისის წერილზე პასუხად გაგზავნილ წერილში შპს „ჯ-----ის“ წარმომადგენელმა მ----- პ-----მა მიუთითა, რომ გ----- ბ-----ი სამსახურიდან გათავისუფლდა სამსახურებრივი ინსტრუქციების, შრომითი ხელშეკრულების და სხვა მასთან გაფორმებული დოკუმენტების პირობების უხეში დარღვევის გამო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

წერილში განმარტებულია, რომ გ. ბ-----ის მიერ შრომითი ხელშეკრულების და სამსახურებრივი ინსტრუქციის პირობების დარღვევა გამოიხატა მის მიერ სამუშაო დროის პერიოდში ალკოჰოლური სასმელის მიღებაში. აქვე მითითებულია იმ ფაქტობრივ გარემოებებზე, რაც მოხდა 2018 წლის 9 იანვარს ნ-----ის მიმდებარედ და უსაფრთხოებისა და ზედამხედველობის დეპარტამენტის ობიექტების უსაფრთხოებისა და კონტროლის სამსახურის

უფროსის მოხსენებით ბარათზე.

წერილობით კორესპონდენციას მოპასუხის წარმომადგენელმა დაურთო ბრძანების ასლი, ექსპერტიზის დასკვნის ასლი, ახსნა-განმარტების ასლი, მოხსენებითი ბარათის ასლი და რწმუნებულების ასლი.

მოპასუხემ წარმოადგინა საფოსტო უკუგზავნილი, რომელზე დაყრდნობითაც განმარტავს, რომ ზ/აღნიშნული კორესპონდენცია ადრესატს - ე----- ბ-----ს ჩაბარდა 06.06.2018 წელს. ჩაბარების დასტური არც მოსარჩელეს გაუხდია სადავოდ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი (ს.ფ. 17-18);
- საფოსტო უკუგზავნილი (ს.ფ. 95)

3.1.10. შპს „ჯ-----ის“ ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტის უფროსის მიერ გაცემული ცნობის მიხედვით, 2018 წლის 15 მარტიდან გათავისუფლებული შპს „ჯ-----ის“ თანამშრომლის - საავარიო ოპერაციების მართვის დეპარტამენტის, წ-----ის საავარიო სამსახურის ზეინკლის, გ----- ბ-----ის საშტატო ერთეული ამჟამად არ არის ვაკანტური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ცნობა (ს.ფ. 154);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. გ----- ბ-----ი შპს „ჯ-----ის“ წ-----ის საავარიო სამსახურის ზეინკლის თანამდებობებიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც

მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა სწორედ მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი ინსტრუქციების, შრომითი ხელშეკრულების და სხვა მასთან გაფორმებული დოკუმენტების პირობების უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატა სამუშაო საათებში ალკოჰოლის მიღებაში. სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელის წარმომადგენელმა ზეპირსიტყვიერად განმარტა, რომ მოსარჩელეს ალკოჰოლური სასმელი არ მიუღია. აღნიშნულს სასამართლო ვერ გაიზიარებს, რამდენადაც, უმთავრესად, მხარეს ამ ფაქტობრივ გარემოებაზე არ მიუთითებია სარჩელში და მისი გაჟღერება სასამართლოს მთავარ სხდომაზე, ვერ იქნება გაზიარებული. გარდა ამისა, საქმეში წარმოდგენილია ექსპერტიზის დასკვნა, რაც მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია. ამასთან, მოპასუხემ საქმეს დაურთო გ----- ბ-----ის განცხადება (ს.ფ. 155), რომლითაც იგი მიმართავდა კომპანიის დირექტორს და ითხოვდა პატიებას დაშვებული შეცდომის გამო. სასამართლო სხდომაზე მართალია ამ განცხადების ავთენტურობაც გახდა მისმა წარმომადგენელმა სადავოდ, მაგრამ ამ ნაწილშიც სასამართლო მიუთითებს, რომ მხოლოდ ზეპირი განმარტება ისეთ გარემოებაზე, რაც დადგენილი წესით მტკიცებას საჭიროებს, ვერ იქნება გაზიარებული.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სამუშაო საათებში დასაქმებულის მხრიდან ალკოჰოლის მიღება ნამდვილად უნდა იქნეს შეფასებული უხეშ გადაცდომად. მოსარჩელე წარმოადგენდა საავარიო სამსახურის ზეინკალს, რა თავის თავში

გულისხმობს, რომ საავარიო სიტუაციის შემთხვევაში მას დაეკისრებოდა არსებული სიტუაციის გამოსწორება, ხოლო საავარიო სიტუაცია როდის შეიქმნებოდა, ამის წინასწარ განსაზღვრა ვერ მოხდებოდა. ის გარემოება, რომ მხარეს მძიმე ფინანსური მდგომარეობა აქვს, არ ათავისუფლებს მას იმ პასუხისმგებლობისგან, რაც დასაქმებულს ავალდებულებს შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობა კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად. ალკოჰოლური თრობის ქვეშ ყოფნა კი, სასამართლოს მოსაზრებით, საფრთხეს უქმნის მის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხს. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შპს „ჯ-----ის“ ქმედება, რაც გამოიხატა გ----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებაში, ჩადენილი გადაცდომის ადეკვატური ღონისძიებაა და არ არსებობს ბრძანების გაუქმების ფაქტობრივი ან სამართლებრივი საფუძველი.

3.2.2. გ----- ბ-----ის სარჩელი შპს „ჯ-----ის“ წინააღმდეგ არის ხანდაზმული.

შპს „ჯ-----ის“ მიერ 2018 წლის 12 მარტს გამოცემული ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით სარჩელი გ----- ბ-----ის მიერ აღძრულია 2018 წლის 11 ივლისს. გ----- ბ-----ის წარმომადგენელი განმარტავდა, რომ მან 2018 წლის 28 მაისს მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა ბრძანების წერილობით დასაბუთება, რაც 2018 წლის 19 ივნისს ჩაბარდა (იხ. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები, 3.1.8 და 3.1.9 პუნქტები). ჩაბარებიდან დადგენილ ვადაში კი, მისივე განმარტებით, წარმოადგინა სარჩელი, რომელიც სასამართლოს მიერ არ იქნა მიღებული განსახილველად, თუმცა, მას აღნიშნული განჩინება საქმეზე არ დაურთავს.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის განმარტებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მის მიერ მითითებული ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით სარჩელი არ არის ხანდაზმული. სასამართლო თავდაპირველად ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მართლაც რომ გაიზიაროს ბრძანების გასაჩივრების ათვლის თარიღად 2018 წლის 19 ივნისი, მაშინ სარჩელი უნდა აღედრა მას 30 კალენდარული დღის განმავლობაში, რაც არ დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით. ამ ნაწილშიც, მოსარჩელემ ვერ შეასრულა მტკიცების ტვირთი, რადგან მას არ წარმოუდგენია მის მიერ მითითებული გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება.

სასამართლო განმარტავს, რომ ბრძანების გასაჩივრების ათვლის წერტილად

2018 წლის 19 ივნისის მითითება არის არასწორი. როგორც უკვე აღინიშნა სადავო ბრძანება გამოცემულია 2018 წლის 12 მარტს, რაც მოსარჩელისთვის 2018 წლის 15 მარტს უკვე ცნობილი იყო. ეს გარემოება არც გახლავთ სადავო, რადგან გარდა იმისა, რომ 2018 წლის 15 მარტს მიმართა გ----- ბ-----მა კომპანიას შეცდომის პატიების თხოვნით (ს.ფ. 155), სასამართლო სხდომაზეც დაადასტურა მისმა წარმომადგენელმა, რომ ზეპირსიტყვიერად ცნობილი იყო გათავისუფლების ფაქტის შესახებ.

შესაბამისად, გამომდინარე საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილიდან, გ----- ბ-----ს ჰქონდა 30 კალენდარული დღის ვადა, მოეთხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება. აღნიშნული არის დასაქმებულის უფლება, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, ფაქტია, არ გამოუყენებია გ----- ბ-----ს. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტით კი, თუ დასაქმებული მოსთხოვდა ბრძანების წერილობით დასაბუთებას, უკვე ვალდებული ხდებოდა დამსაქმებელი 7 დღის ვადაში მიეწოდებინა ის დასაქმებულისთვის. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან თავად გ----- ბ-----მა არ ისარგებლა მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებით, ვერც დამსაქმებელს მოვთხოვთ იმას, რომ მას თავისი ინიციატივით გადაეცა მოსარჩელისთვის ბრძანების დასაბუთება. ამდენად, 2018 წლის 15 მარტიდან, ა/წლის 15 აპრილამდე ჰქონდა მოსარჩელეს უფლება მოეთხოვა წერილობითი დასაბუთება, რაზეც 22 აპრილის ჩათვლით ექნებოდა მოპასუხეს ვადა მის გადასაცემად. სწორედ ამის შემდეგ, 22 მაისამდე უკვე სარჩელის აღძვრის უფლება ექნებოდა გ----- ბ-----ს, რაც არ განახორციელა. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენლის კითხვაზე, აღძრა თუ არა მხარემ სარჩელი აპრილი-მაისის თვეში, უარყოფითი პასუხი გასცა მოსარჩელის წარმომადგენელმა და განმარტა, რომ წინამდებარე სარჩელამდე ცოტა ხნით ადრე აღძრა პირველი სარჩელი, ივნისის თვეში ან ივლისის დასაწყისში.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო მიიჩნევს, რომ გარდა იმისა, რომ სარჩელი არის დაუსაბუთებელი, ამავდროულად არის ხანდაზმული, რაც ასევე გახლავთ მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ გ----- ბ-----ის სარჩელი სამსხურიდან გათავისუფლების ბრძანების გაუქმების, იმავე თანამდებობაზე აღდგენის და

განაცდური ხელფასის მოპასუხეზე დაკისრების მოთხოვნით არ უნდა დაკმაყოფილდეს, დაუსაბუთებლობის და მოთხოვნის ხანდაზმულობის გამო.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;
ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი;
საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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).

სშკ-ის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ

დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა.

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

საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. 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. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე 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.

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 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.

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, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრობოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის 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 (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ

დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

განსახილველი დავის ფარგლებში დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება შპს „გ-----ის“ წ-----ის საავარიო სამსახურის ზეინკლის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობას.

სასამართლომ საქმის განხილვისას დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მისი მოვალეობების დარღვევას. ამასთან, იზიარებს, რომ დარღვევის ხასიათი ნამდვილად იყო „უხეში“, ვინაიდან სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია, რომ გ----- ბ-----მა 2018 წლის 9 იანვარს, სამუშაო საათებში მიიღო ალკოჰოლური სასმელი.

ამდენად, სასამართლო გამართლებულად მიიჩნევს დამსაქმებლის ნებას - შეწყვიტოს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, ვინაიდან ეს ნება სავსებით აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - გ----- ბ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად. ვინაიდან, დათხოვნის საფუძველი აღწევს საკმარისად სერიოზულ დონეს, რასაც შეეძლო გამოეწვია ზიანი, მისი სამსახურებრივი საჭიროების შემთხვევაში, საავარიო სიტუაციის შექმნისას. შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე დაუსაბუთებელია და ვერ დაკმაყოფილდება.

თავის მხრივ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი მოთხოვნებიც, თანამდებობაზე აღდგენის და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

6.2. გარდა იმისა, რომ სარჩელი სასამართლომ მიიჩნია დაუსაბუთებლად,

ამავდროულად განმარტავს, რომ გ----- ბ-----ის მოთხოვნა არის ხანდაზმული, რაც თავის მხრივ ასევე არის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავდროულად მე-5 ნაწილით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. მე-6 ნაწილი კი ადგენს, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამასთან, მე-7 ნაწილის მიხედვით, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

სასამართლომ დაადგინა, რომ გ----- ბ-----ისთვის 2018 წლის 15 მარტს ცნობილი იყო მისი გათავისუფლების შესახებ, რაზეც წერილობითი მოთხოვნა კანონით დადგენილ ვადაში არ მოუთხოვია. მხოლოდ 2018 წლის 28 მაისს, კანონით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ დაყენა ეს მოთხოვნა მისმა წარმომადგენელმა. სასამართლომ მიუთითა მოსარჩელეს, რომ მას 2018 წლის 15 მარტიდან დაეწყო დასაბუთების მოთხოვნის 30 დღიანი ვადა, რომლის ამოწურვის - 15 აპრილის შემდგომ აეთვლებოდა მოპასუხეს კანონით დაკისრებული დასაბუთების გაცემის 7 დღიანი ვადა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელის სასამართლოში აღძვრის უფლებამოსილება მხოლოდ 2018 წლის 22 მაისამდე ჰქონდა, რაც არ განუხორციელებია. წინამდებარე სარჩელი სასამართლოში აღძრულია 2018 წლის 11 ივლისს, ანუ ხანდაზმულობის ვადის დარღვევით, რაც ასევე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. არ დაკმაყოფილდეს გ----- ბ-----ის სარჩელი შპს „ჯ-----ის“ მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურებისა და აუნაზღაურებელი შვებულების თანხის დაკისრების მოთხოვნით;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის №7^ა), თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების მომენტიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მაია გიგაური