



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

03 მაისი, 2019 წელი

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე ხათუნა ბოლქვაძე
სხდომის მდივანი ცირა ქარცივაძე

მოსარჩელე - გ----- ბ---ე

წარმომადგენელი - მ----- ნ-----ე

მოპასუხე - შპს „ბ-----ი“

წარმომადგენელი - ი----- გ-----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ბ-----ი“-ს 2018 წლის 06 თებერვლის N17/კ ბრძანება, გ----- ბ---ესთან 2013 წლის 04 ნოემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.
- 1.2. გ----- ბ---ე აღდგენილი იქნას შპს „ბ-----ი“-ში ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ „კაპრეშუმი“-ს უფროსის თანამდებობაზე.
- 1.3. დაევალოს მოპასუხე შპს „ბ-----ი“-ს აუნაზღაუროს გ----- ბ---ეს განაცდური ხელფასი 2018 წლის 09 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 5000 ლარის დაანგარიშებით.
- 1.4. შპს „ბ-----ი“-ს გ----- ბ---ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018

წლის 09 თებერვლიდან, გადაწყვეტილების სრულ აღსრულებამდე, კუთვნილი ხელფასის 5000 ლარის 0.07 % გადახდა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე.

- 1.5. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება გ----- ბ---ის სამუშაოზე აღდგენასთან დაკავშირებით მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

2. მოპასუხის პოზიცია

- 2.1. მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს და განმარტავს, რომ გ----- ბ---ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონის სრული დაცვით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "თ" პუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს თანამდებობრივი ვალდებულებების არაერთგზის შეუსრულებლობას, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების და საზოგადოების შინაგანაწესის პირობების უხეშ დარღვევას. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხე მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. შპს „ბ-----ი“ წარმოადგენს სამეწარმეო სუბიექტს, რომლის საქმიანობის უმთავრეს მიმართულებას წარმოადგენს სხვადასხვა სახეობის ნავთობპროდუქტების ტერმინალის კუთვნილ რეზერვუარებში დროებით შენახვა-განთავსების და გადატვირთვის სერვისის შეთავაზება ნავთობპროდუქტებით ვაჭრობაში ჩართული კომპანიებისათვის.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2013 წლის 04 ნოემბერს გ----- ბ---ეს და შპს "ბ-----"-ს შორის გაფორმებული იქნა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანხმაც გ----- ბ---ე დასაქმებული იქნა შპს "ბ-----"-ში მუქი ნავთობტერმინალის საამქროს უფროსის თანამდებობაზე. 2016 წლის 12 აპრილს გ----- ბ---ეს და შპს "ბ-----"-ს შორის გაფორმებული იქნა დამატებითი შეთანხმება და გ----- ბ---ე გადაყვანილი იქნა ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ "კაპრეშუმი"-ს უფროსის თანამდებობაზე.

დადგენილია, რომ გ----- ბ---ის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 5000 ლარს.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

- ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება.
- დამატებითი შეთანხმება.
- ანაზღაურების შესახებ ცნობა.
- თანამდებობრივი ინსტრუქცია.

3.2.2. 2017 წლის 11 ივლისს ტერმინალის მმართველმა დირექტორმა მოხსენებითი ბარათით მიმართა კომპანიის გენერალურ დირექტორს და მიუთითა, რომ ტერმინალში გეგმიური ინვენტარიზაციის ჩატარების შედეგად გამოვლენილი იქნა დარღვევები, კერძოდ: ნავთობპროდუქტების დანაკლისი და პროდუქტის ხარისხის გაუვარგისება და გადახარისხება. ტერმინალის გენერალური დირექტორის მიერ ზ/აღნიშნული სამსახურებრივი ბარათის და ინვენტარიზაციის აქტების საფუძველზე გამოვლენილი ნავთობისა და ნავთობპროდუქტების დანაკლისის და სორტნაწურის ფაქტების გამო 2017 წლის 19 ივლისს მიღებული იქნა ბრძანება N75/კ კომპანიის ზოგიერთ თანამშრომელზე დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ. აღნიშნული ბრძანებით თანამშრომელთა ნაწილს გამოეცხადა „სასტიკი საყვედური“, ნაწილს - „საყვედური“, ხოლო ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურის „კაპრეშუმის“ უფროსს გ----- ბ---ეს გამოეცხადა „შენიშვნა“.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- თანამდებობრივი ინსტრუქცია.
- 2017 წლის 19 ივლისის N75/კ ბრძანება.
- მოწმეების ჩვენება.
- ტექნიკური ინვენტარიზაციის აქტები.

3.2.3. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ საწარმოში გამოვლენილი ნავთობისა და ნავთობპროდუქტების დანაკლისის და სორტნაწურის ფაქტების გამო კომპანიის ხელმძღვანელობამ მიიღო გადაწყვეტილება მომხდარიყო ტერმინალში დასაწყობებული ნავთობპროდუქტების არაგეგმიური ინვენტარიზაცია ფაქტობრივი მდგომარეობის გამოსავლენად. აღნიშნულის თაობაზე ტერმინალის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის N120/კ ბრძანების საფუძველზე შექმნილი იქნა სამსახურებრივი გამოძიების კომისია.

შპს "ბ-----ი"-ს გენერალური დირექტორის მიერ 2017 წლის 22 დეკემბერს მიღებული იქნა ასევე ბრძანება #121/კ სამსახურებრივი გამოძიების დასრულებამდე დასაქმებულების, მათ შორის ნედლი ნავთობის შენახვისა და დატვირთვის სადგურ „კაპრეშუმის“ უფროსის - გ----- ბ---ის სამუშაოდან ჩამოცილების თაობაზე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- 2017 წლის 22 დეკემბრის ბრძანება N120/კ.
- 2017 წლის 22 დეკემბრის ბრძანება N121/კ.
- მოწმეთა ჩვენება.

3.2.4. დადგენილია, რომ 2018 წლის იანვარში კომპანიაში შექმნილი სამსახურებრივი საგამოძიებო კომისიის მიერ მიღებული იქნა კომისიის აქტი სამსახურებრივი გამოძიების შესახებ და 2018 წლის 29 იანვარს ჩატარდა კომისიის სხდომა, სადაც განხილულ იქნა ტერმინალის შიდა საგამოძიებო კომისიის მოკვლევის შედეგები. 2018 წლის 29 იანვარს მიღებულ დისციპლინურ კომისიის ოქმში მითითებულია, რომ მოკვლევის შედეგად კომპანიაში გამოვლენილია მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის მთელ საამქროში, მათ შორის ნედლი ნავთობისა შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ „კაპრეშუმში“ პროდუქტების დანაკლისი, სორტნაწურის და გადახარისხების ფაქტები, ასევე ხელშეკრულებათა და სამსახურებრივ ინსტრუქციის თანახმად ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულების ფაქტები. აღნიშნულის საფუძველზე დისციპლინური კომისიის სხდომაზე დადგა ტერმინალის 5 თანამშრომლის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის საკითხი და კომისიამ მიიღო გადაწყვეტილება, რომ დისციპლინური დარღვევის სიმძიმის გათვალისწინებით რეკომენდირებული იყო მუშაკთა მიმართ გამოყენებული ყოფილიყო სხვადასხვა დისციპლინური სასჯელი, კერძოდ 2 თანამშრომელი, მათ შორის გ----- ბ---ე გათავისუფლებული ყოფილიყო დაკავებული თანამდებობიდან, 2 თანამშრომელზე გამოცხადებულიყო სასტიკი საყვედური, ხოლო მუქი ნავთობპროდუქტებს მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროსი (რომელსაც 2017 წლის 19 ივლისის ბრძანებით გამოცხადებული ჰქონდა „სასტიკი საყვედური“), დაქვეითებული და გადაყვანილი ყოფილიყო სხვა ქვემდგომ პოზიციაზე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- მოწმეთა ჩვენება.
- 2018 წლის 29 იანვრის დისციპლინარული კომისიის სხდომის ოქმი.
- 2018 წლის 301/2018 საგამოძიებო კომისიის აქტი.

3.2.4. 2018 წლის 6 თებერვალს შპს „ბ-----ის“ გენერალური დირექტორის მიერ მიღებული იქნა ბრძანება N17/კ, რომლის თანახმადაც 2018 წლის 9 თებერვლიდან შეწყდა გ----- ბ---ესთან 2013 წლის 04 ნოემბერს გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება და გ----- ბ---ე გათავისუფლდა ნედლი ნავთობის შენახვისა და დატვირთვის სადგურ

„კაპრეშუმის“ უფროსის თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის საფუძველზე, თანამდებობრივი ვალდებულების არაერთგზის შეუსრულებლობის, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებისა და საზოგადოების შინაგანაწესის პირობების უხეში დარღვევის გამო.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 6 თებერვლის შპს „ბ-----ის“ გენერალური დირექტორის ბრძანება N17/კ.

3.2.5. 2018 წლის 09 თებერვალს გ----- ბ---ემ განცხადებით მიმართა შპს „ბ-----“-ს და მოთხოვნილ იქნა სრული შრომითი დოკუმენტაცია, გამოძიების განმავლობაში მიღებული ცნობები, აქტები და ყველა ის დოკუმენტი, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელის გათავისუფლებას. 2018 წლის 22 თებერვალს შპს „ბ-----ი“-ს მიერ გ----- ბ---ეს გადაეცა საპასუხო წერილი #0089, სადაც მითითებულია, რომ იგი თანამდებობიდან განთავისუფლდა და შრომითი ურთიერთობა მასთან შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- გ----- ბ---ის განცხადება

- შპს „ბ-----ი“-ს 2018 წლის 22 თებერვლის #0089 წერილი.

3.2.6. 2018 წლის 21 თებერვალს გ----- ბ---ემ დამატებით მიმართა შპს „ბ-----ი“-ს პროფკავშირის თავმჯდომარეს და მოითხოვა წერილობით ცნობა, იყო თუ არა კომისიის წევრი - მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ „ხოლოდნაია სლობოდას“ უფროსი ოპერატორი ა-----ე მათ მიერ წარდგენილი პირი გამოძიების შედეგად ჩატარებულ სხდომაზე მონაწილეობის მისაღებად. 2018 წლის 22 თებერვალს შპს „ბ-----ი“-ს პროფკავშირის თავმჯდომარის მიერ გ----- ბ---ეს გადაეცა მოხსენებითი ბარათი, სადაც მიეთითა, რომ აღნიშნული პიროვნება არ წარმოადგენს ნავთობტერმინალის პროფკავშირების წევრს. ის ფაქტი, რომ მითითებული პიროვნება წარმოადგენს პროფკავშირების წევრს არის ტექნიკური შეცდომა

და შესაბამისად, მისი ხელმოწერა უკანონოა და უნდა იქნეს ცნობილი ბათილად.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- გ----- ბ---ის წერილი. 21.02.2018წ.

- შპს "ბ-----ი"-ს პროფკავშირების თავმჯდომარის 2018 წლის 22 თებერვლის მოხსენებითი ბარათი.

3.2.7. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ იგი სადგურ „კაპრეშუმის“ უფროსის თანამდებობაზე დასაქმებულია 2016 წლიდან, ის აკონტროლებდა სულ 17 რეზერვუარს. შპს „ბ-----ი“-ს ზეპირი გადაწყვეტილებით, მას დაექვემდებარა სხვა სადგურზე არსებული კიდევ 4 დანადგარი, რომლის კონტროლიც ფაქტობრივად მის მიერ შეუძლებელი იყო, როგორც ტერიტორიული გარემოების გათვალისწინებით, ასევე შესაბამისი ხელსაწყოების არარსებობის გამო, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელი იქნებოდა ნავთობის ოდენობის გაკონტროლება. აღნიშნულ სადგურზე კონტროლის განხორციელება მხოლოდ ფორმალურად იყო შეთანხმებული, სინამდვილეში, ნავთობის მიღებასა და გატანაზე მის ნაცვლად გაურკვეველი პიროვნება აწერდა ხელს, რაზედაც მას არც კი ატყობინებდნენ. მოსარჩელის მტკიცებით სარჩელში წარმოდგენილ საქონლის გატანის აქტებშიც თვალნათლივ ჩანს და აღნიშნული მოწმემაც დაადასტურა, რომ სადგურის უფროსის ხელმოწერა არ შეესაბამება გ----- ბ---ის ხელმოწერას და მასზე სხვა პირები აწერენ ხელს, ამიტომ, ფაქტია, რომ აღნიშნულ სადგურზე ნავთობის დატვირთვა და გატანა ხდებოდა მისთვის შეტყობინების გარეშე და, გამომდინარე იქიდან, რომ არ არსებობდა არავითარი საშუალება ან ხელსაწყო ნავთობის ოდენობის შემოწმების მიზნით, აღნიშნული გარემოების გაკონტროლება და შემოწმება შეუძლებელი იყო მის მიერ.

მოპასუხე ორგანიზაციის წარმომადგენელი განმარტავს, რომ გ----- ბ---ე 2016 წლის 12 აპრილიდან იქნა გადაყვანილი ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ "კაპრეშუმი"-ს უფროსის თანამდებობაზე. 2017 წლის დასაწყისში შპს "ბ-----ში" ადგილი ქონდა რიგი ნავთობპროდუქტების ხარისხის გაუვარგისებისა და დანაკლისის ფაქტებს, ფაქტობრივი მდგომარეობის გამოსავლენად ტერმინალში საჭირო გახდა დასაწყობებული ნავთობპროდუქტების არაგეგმიური ინვენტარიზაცია. ინვენტარიზაციის თანახმად გამოვლენილი იქნა პროდუქტების დანაკლისები, სორტნაწუნის და გადახარისხების ფაქტები. აღნიშნულის გამო შეიქმნა სამსახურებრივი გამოძიების კომისია და გ----- ბ---ეს შეუჩერდა სამსახურებრივი უფლებამოსილება იმ მოტივით, რომ სამსახურებრივი მოკვლევის მიმდინარეობის პერიოდში არ მომხარყო მის მიერ მონაცემების შეცვლა, დამალვა ან მის დაქვემდებარებაში მყოფ თანამშრომლებზე

ზეწოლა. უფლებამოსილების შეჩერების მთელი პერიოდის განმავლობაში მას ჩვეულებრივად ერიცხებოდა თანამდებობრივი სარგო და ანაზღაურებული იქნა დასაქმებულის მიერ. 2018 წლის 29 იანვარს დისციპლინური კომისიის სხდომაზე კი განხილული იქნა ტერმინალის შიდა საგამოძიებო კომისიის მოკვლევის შედეგები და გამოვლენილი იქნა მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის მთელ საამქროში, მათ შორის ნედლი ნავთობის შენახვის და გადატვირთვის სადგური „კაპრეშუმში“, პროდუქტების დანაკლისები, სორტნაწურის და გადახარისხების ფაქტები, ასევე ხელშეკრულებით და სამსახურებრივი ინსტრუქციის თანახმად ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულების ფაქტები. დისციპლინარული კომისიის სხდომაზე დადგა ტერმინალის 5 თანამშრომლის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის საკითხი, ორი თანამშრომელი მათ შორის გ----- ბ---ე გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან, ორ თანამშრომელს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, ხოლო მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროსი კი დაქვეითებული იქნა და გადაყვანილი სხვა ქვემდგომ პოზიციაზე. შესაბამისად მოპასუხე მიიჩნევს, რომ სარჩელში მოყვანილი გარემოება მხოლოდ მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა და სხვა თანამშრომლების მიმართ არ მომხდარა დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენება მოკლებულია ყოველგვარ საფუძველს. გამომდინარე იქედან, რომ ტერმინალს ფლობს 100%-ით ყაზახური კომპანია, დოკუმენტაცია ძირითადად წარმოებს კომპანიაში რუსულ ენაზე და შემდგომ ხდება მისი თარგმნა. 2018 წლის 22 თებერვალს მოსარჩელე მხარეს წერილობით ეცნობა თუ რომელი მუხლები დაედო საფუძველად მის გათავისუფლებას. წერილობითი პასუხის რუსულ ტექსტში საუბარია ნედლი ნავთობის შენახვის და გადატვირთვის სადგურ „კაპრეშუმ“-ს უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქციების დარღვევაზე და ის ფაქტი, რომ ქართულ ტექსტში მითითებულია სადგური „ხოლოდნაია სლობოდა“ წარმოადგენს თარჯიმნის მიერ დაშვებულ შეცდომას. ნედლი ნავთობის შენახვის და გადატვირთვის სადგურ „კაპრეშუმ“-ს უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქციით პირდაპირ არის განსაზღვრული, რომ სადგურის უფროსის მოვალეობაა ნედლი ნავთობის მიღების, შენახვის და დატვირთვის ოპერაციების ორგანიზების განხორციელება და მათი შესრულების კონტროლის გაწევა, ასევე შემოსული ნედლი ნავთობის შესაბამისობაზე მასზე არსებული დოკუმენტაციის მონაცემებთან კონტროლის გაწევა. ხოლო ის ფაქტი, რომ თითქოს მოსარჩელეს არ შეეძლო ნავთობის მიღებისა და თუ გაცემის ფაქტების გაკონტროლება შესაბამისი საშუალებებისა თუ ხელსაწყოების გარეშე მოკლებულია ყოველგვარ საფუძველს, ვინაიდან გ----- ბ---ეს გააჩნდა წვდომა პროგრამა „Pelogas Terminal“-თან, ასევე მის უშუალო დაქვემდებარებაში იყვნენ გაზომვის ოპერატორები, რაც სრულიად იძლეოდა

შესაძლებლობას განეხორციელებინა კონტროლი ტვირთის მოძრაობაზე აღნიშნული სადგურიდან და მოეხდინა დროული და სათანადო რეაგირება.

ამდენად დადგენილია, რომ მხარეები ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებებს იძლევიან. სასამართლო გაიზიარებს მხოლოდ იმ პირის არგუმენტებს, რომელიც მტკიცებულებების ფონზე დაამტკიცებს ფაქტის არსებობას. სასამართლო განმარტავს, რომ გარკვეული ფაქტების არსებობა უნდა დგინდებოდეს მტკიცებულებათა ანალიზით. არცერთ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. მტკიცებულებებს უნდა მიეცეს სათანადო შეფასება და შინაგანი რწმენის საფუძველზე მიენიჭოს დადგენილი ფაქტების სტატუსი. როგორც ერთი, ისე მეორე მხარე, საკუთარ პოზიციას აგებს საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე, რომელთა შეფასებამდე სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, რომელი მხარის მტკიცების საგანში შედის სარჩელში და შესაგებელში აღნიშნული მატერიალურ-სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებები, რომელი მხარის ვალდებულებაა დაამტკიცოს სადავო ფაქტები ანუ ვისკენაა მტკიცების ტვირთი. აღნიშნული საკითხი რეგულირდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსისა და იმ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე, რომლებიც კონკრეტულ სადავო სამართალურთიერთობას არეგულირებენ.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილით 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 თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვითმხარეთა (მესამეპირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობით თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დამკვიდრებული მტკიცების ზოგადი წესიდან განსხვავებით, რომლის თანახმად თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში მტკიცების ტვირთი „შებრუნებულია“ და მიმართულია მოპასუხე - დამსაქმებლისკენ. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, შესაბამისად, თუ ყოფილი დასაქმებული მიუთითებს იმის

შესახებ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს, ამ ფაქტის გაქარწყლება დამსაქმებლის ვალდებულებაა. 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 გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სხვა განჩინებებშიც (2015 წლის 18 მარტი საქმე №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 23 მარტი საქმე №ას-122- 114-2015).

ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლომ შეაფასა რა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები, მიიჩნევს, რომ გ----- ბ---ის სამუშაოდან გათავისუფლება შესახებ ბრძანება არის დაუსაბუთებელი და არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

სასამართლო ეყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- შრომითი ხელშეკრულება.
- შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი სექციები.
- 2017 წლის 22 დეკემბრის ბრძანება N121/კ.
- გ----- ბ---ის განცხადება.
- შპს „ბ-----ის“ 22.02.2018წ. წერილი.
- მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქცია.
- ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ „კაპრეშუმის“ უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქცია.
- მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს დებულება.
- ინვენტარიზაციის აქტები.
- ბრძანება გ----- ბ---ის გათავისუფლების თაობაზე.
- სამსახურებრივი გამოძიების კომისიის აქტი #01/2018წ.
- დისციპლინური კომისიის სხდომის ოქმი.
- ხელფასის უწყისი.
- შპს „ბ-----ის“ კომერციის მმართველი დირექტორისადმი გაგზავნილი გ----- ბ---ის ახსნა-განმარტებითი ბარათი.

- ფაქტების კონსტატაციის ოქმი.
- საამქროს ოპერატორების მოხსენებიტი ბარათები.
- მოწმეთა ჩვენება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ გ----- ბ---ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს, კერძოდ: ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ბ-----ი“-ს 2018 წლის 06 თებერვლის N17/კ ბრძანება, გ----- ბ---ესთან 2013 წლის 04 ნოემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. გ----- ბ---ე აღდგენილი იქნას შპს „ბ-----“-ში ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ „კაპრეშუმი“-ს უფროსის თანამდებობაზე. დაევალოს მოპასუხე შპს „ბ-----“-ს აუნაზღაუროს გ----- ბ---ეს განაცდური ხელფასი 2018 წლის 09 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 5000 ლარის დაანგარიშებით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონის - კონსტიტუციის 42-ე, 30-ე მუხლები; შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 32-ე, 37-ე, 38-ე, 44-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115-ე, 128-ე, 129-ე, 130-ე, 139-ე, 140-ე, 141-ე, 394-ე, 408-ე, 411-ე მუხლები, საერთაშორისო ნორმები - ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლი (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით); ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 1982 წლის N158 კონვენცია; ასევე სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2, 102-ე და 105-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. 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 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განახორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ 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);

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ან/და დამსაქმებლის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რეატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი

საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას;

განსახილველ შემთხვევაში, აღძრული სარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს გ----- ბ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გადამეტებას.

შესაბამისად, შეფასებას ექვემდებარება მოსარჩელის მხრიდან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შეფასების, ასევე, დადგენილ გარემოებათა საფუძველზე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. 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 მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით,

მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსკ-ის 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. მითითებული ნორმების შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავიანთ სამართლებრივ მოთხოვნებს აფუძნებენ მათ მიერვე მითითებულ კონკრეტულ გარემოებებზე. საქართველოს სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი უნდა განაწილდეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

იმავდროულად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი - "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი. ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა 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. მით უმეტეს, რომ შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც ერთურთის მიმართ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი. დამსაქმებული, 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 ცვლილებაზე ან მითუმეტეს საერთოდ 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.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს. აღნიშნული ნორმის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება; დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;

კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ; მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება; ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ გ----- ბ---ე მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობდა 2013 წლის 04 ნოემბრიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მასთან 2018 წლის 06 თებერვლის ბრძანებით შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებლის ინიციატივით. ხელშეკრულება შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "თ" ქვეპუნქტების საფუძველზე. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის დეფინიცია არ გულისხმობს ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული დისციპლინური ზომის გამო მორიგი შრომითი დარღვევისას დასაქმებულის განთავისუფლების სავალდებულობას. ამ შემთხვევაში არსებითი მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს იმას, თუ რამდენად სერიოზულ დარღვევასთან გვაქვს საქმე და განთავისუფლება რამდენად ადეკვატური და შესაბამისია ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომასთან მიმართებაში. განსახილველ შემთხვევაში, გ----- ბ---ის განთავისუფლებისას არ არსებობდა განთავისუფლების გონივრული საფუძვლები, მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა ამის დამადასტურებელი უტყუარი მტკიცებულებები, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად მას ევალებოდა.

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული თანამდებობრივი უფლებამოსილების შესრულება. ანუ მას უნდა შეესრულებინა დაკისრებული ფუნქცია და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები. ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს მეორის სასარგებლოდ აიძულებს გარკვეული მოქმედების შესრულებას ან მოქმედების შესრულებისაგან თავის შეკავებას. მოსარჩელეს მოვალეობა უნდა შეესრულებინა ჯეროვნად და სრულად, ანუ ისე როგორც ამას მოითხოვს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლი. ანალოგიურად თავისი ვალდებულებები უნდა შეესრულებინა დამსაქმებელსაც.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული

საფუძველი. 1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინების გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

„რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს – კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“.

„შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“. აღნიშნული კონვენციის სრული სათაურია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია“. შესაბამისად, იგი ძირითადად დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებისმიერი შემთხვევის დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალური დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი: არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა

განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს 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.

ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის "ა" ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს, რაც განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ დადგენილი ვერ იქნა.

ვინაიდან მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი და ის ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

სასამართლო განმარტავს, რომ როგორც საქმის მასალებით დგინდება გ----- ბ--- ის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ მის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა, თუმცა დადგენილია, რომ დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული იყო სხვა თანამშრომელთა მიმართაც, რომელთა დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ იმსჯელეს

ასევე 2018 წლის 28 იანვრის დისციპლინური კომისიის სხდომაზე. სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის განმარტებას და დადგენილად მიიჩნევს, რომ სადისციპლინო კოლეგიამ განსხვავებული გადაწყვეტილებები მიიღო თანამშრომელთა მიმართ და ისინი განსხვავებულ მდგომარეობაში ჩააყენა. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ დისციპლინური ზემოქმედების უფრო მკაცრი ღონისძიება, კერძოდ „სასტიკი საყვედური“ იყო გამოყენებული 2017 წლის 19 ივლისის N75/კ ბრძანებით მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროს მ----- გ-----ის მიმართ, მაშინ როცა აღნიშნული ბრძანებით ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურის „კაპრეშუმის“ უფროსს გ----- ბ---ეს გამოეცხადა „შენიშვნა“, ხოლო ერთი წლის განმავლობაში განმეორებითი სამართალდარღვევისათვის სადისციპლინო კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროს მ----- გ----- --ის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური ღონისძიების სახით სხვა ქვემდგომ თანამდებობაზე გადაყვანა, ხოლო ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურის „კაპრეშუმის“ უფროსს გ----- ბ---ის მიმართ მიღებული იქნა უფრო მკაცრი ღონისძიება და იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით შრომით ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან **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 ან სხვა ნიშნით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირი ან არაპირდაპირი შევიწროება ... რომლებიც პირდაპირ და არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ... გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია

დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

6.4. გარდა ზ/აღნიშნულისა სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების შეფასებისას, სასამართლომ უნდა დაადგინოს მიმდინარეობდა თუ არა აღნიშნული პროცესი დამსაქმებლის თანმიმდევრული ქმედებებით და კანონშესაბამისი პროცედურული ნაბიჯებით, რათა სამუშაოს დაკარგვის მიძიმე და დამთრგუნველი ვითარება, კიდევ უფრო არ დამძიმდეს უკანონობისა და დაუცველობის განცდით. დასაქმებულის განთავისუფლების პროცესი უნდა იყოს არა ექსპერიმენტებისა და თვითნებობის ასპარეზი, არამედ კანონით მკაცრად განსაზღვრული, თანმიმდევრული და გაწერილი პროცედურების ერთობლიობა, რომლის თითოეული საფეხური უნდა შეესაბამებოდეს ერთის მხრის დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესთა სფეროს და მეორეს მხრივ გახდეს დასაქმებულის სოციალური დაცვის გარანტი. დასაქმებულს, სულერთია რა თანამდებობაზე იქნება იგი და რა კვალიფიკაციის მატარებელი, უფლება აქვს სრული წარმოდგენა ჰქონდეს რატომ გაანთავისუფლეს. ეს წარმოდგენა უნდა იქმნებოდეს არა სუბიექტური წინამძღვრებით, არამედ - ობიექტურით, არა კულუარულით, არამედ -საჯარო და განჭვრეტადი ნაბიჯებით. განთავისუფლება უნდა იყოს არა დასჯის მექანიზმი, არამედ ობიექტური გარემოებების ერთობლიობის შედეგი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა საჭიროებს დამსაქმებლის მხრიდან დასაბუთებას და ასევე გამოყენებული უნდა იქნეს კანონმდებლობით დადგენილი წესისა და შინაგანაწესის შესაბამისად. შინაგანაწესისა და კანონმდებლობის დაცვა ევალუება არა მხოლოდ დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელსაც, წინააღმდეგ შემთხვევაში ნებისმიერი მისი გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში იქნება შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას. შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცულ უნდა იქნეს როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებანი და თავისუფლებანი.

საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით განმტკიცებული შრომის უფლების დეკლარირებული სტანდარტების საფუძველზე, საქმეში არსებული უდავო და დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმების უგულვებელყოფით, რამაც, შესაძლოა ობიექტურად აუცილებელი და დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესში შემავალი პროცესი, დატოვა კანონის

მიღმა. სასამართლო ხაზს უსვამს იმას, რომ დასაქმებულის განთავისუფლების პროცესი, რაგინდ მნიშვნელოვანი და გადაუდებელი აუცილებლობით არ უნდა იყოს გამოწვეული, ვერ გადაფარავს ამ პროცესში კანონის გვერდის ავლას და ვერ გააკეთილშობილებს განთავისუფლების უკანონო გადაწყვეტილებას.

სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონით გაწერილი პროცედურების შედეგია და ამ გადაწყვეტილების მიღებისას დამსაქმებელი უნდა ხელმძღვანელობდეს მხოლოდ კანონიერების, სამართლიანობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპით.

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

ამდენად სასამართლო თვლის, რომ გ----- ბ---ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უკანონოა და ეს გადაწყვეტილება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.5. 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. ნორმა იმპერატიულად განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას თავდაპირველ სამუშაოზე აღადგინოს უკანონოდ განთავისუფლებული მუშაკი. მოცემული პირობა არ არის ალტერნატიული და ამ ვალდებულებას ვერ ჩაენაცვლება ტოლფასი სამუშაოთი ან კომპენსაციით უზრუნველყოფა. ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ გ----- ბ---ის სარჩელი ნედლი ნავთობის შენახვისა და დატვირთვის სადგურ „კაპრეშუმი“-ს უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე უნდა დაკმაყოფილდეს. ასევე, უნდა დაკმაყოფილდეს მისი სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის დაკისრების შესახებ, შემდეგი სამართლებრივი საფუძვლების გამო:

შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, 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. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს პირვანდელი მდგომარეობის

აღდგენა – მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა. ამავე 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 სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

შრომის კოდექსის 32.1. მუხლის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. განაცდური ესაა შემოსავალი, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეღო უკანონოდ განთავისუფლების გამო და იგივე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენამდე. სასამართლომ აღადგინა გ----- ბ---ე შპს „ბ-----“-ში ნედლი ნავთობის შენახვისა და დატვირთვის სადგურ „კაპრეშუმი“-ს უფროსის თანამდებობაზე.

შესაბამისად, მის სასარგებლოდ დამსაქმებელს უნდა გადახდეს განთავისუფლებიდან - 2018 წლის 09 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, განაცდურის ანაზღაურება, რომელიც აღნიშნული თანამდებობის მიხედვით შეადგენს ყოველთვიურად 5000 ლარს.

6.6. დადგენილია, რომ მოსარჩელე ასევე მოითხოვს მოპასუხე შპს „ბ-----“-ს დაყოვნებული ხელფასის 0.07 %-ის ანაზღაურების დაკისრებას, 2018 წლის 09 თებერვლიდან ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის 31.3. მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი.

აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც

დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. შესაბამისად, მოხმობილი ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, მისაღები საბოლოო ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. შესაბამისად, პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რაც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით, რადგანაც იძულებითი განაცდური არ წარმოადგენს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ძირითად ვალდებულებას, ხელფასის ან/და მისაღები პრემიის სახით, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რაც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. როგორც ზემოთ აღინიშნა დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. მითითებული ნორმების ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა (მაგ. გამოუყენებელი შვებულების სახით ასანაზღაურებელი ხელფასის, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს). ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიაზროთ განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს.

მოცემული სარჩელით, მოსარჩელე მოპასუხისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, ითხოვენ იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის

ანაზღაურების დაყოვნებისთვის და არა - ხელფასის ან საბოლოო ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან, შესაბამისად, არის უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებისათვის შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლის არ არსებობის გამო, მოსარჩელის მოთხოვნა - მოპასუხისთვის, პირგასამტეხლოს სახით, იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის საკითხი

7.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268.1 მუხლის თანახმად, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები: ალიმენტის მიკუთვნების შესახებ; დასახიჩრებით ან ჯანმრთელობის სხვა დაზიანებით, აგრეთვე მარჩენალის სიკვდილით გამოწვეული ზიანის ასანაზღაურებლად გადასახადების დაკისრების შესახებ; მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ; უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ; უკანონო მფლობელობიდან უძრავი ნივთის გამოთხოვის შესახებ; თამასუქისა და ჩეკის თაობაზე გამოტანილი გადაწყვეტილებები. იმავე მუხლის 1¹-ე ნაწილის გათვალისწინებით, ხელშეკრულებიდან გამომდინარე დავებთან დაკავშირებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უნდა მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად, თუ ეს პირდაპირ არის გათვალისწინებული ხელშეკრულებით.

ზ/მითითებული ნორმის ანალიზი საფუძველია დასკვნისათვის, რომ სასამართლოს უფლება აქვს მხარის თხოვნით, მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულების საგამონაკლისო წესი დაადგინოს კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში ან ისეთი ობიექტური გარემოებების არსებობის პირობებში, რომელთა დადგომამ შესაძლებელია გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელი გახადოს ან გადამხდევინებელს სერიოზულ ზიანი მიაყენოს. ამასთან, ამ ნორმის იმპერატიული ხასიათი გათვალისწინებულია მხოლოდ 268-ე მუხლის 1¹-ე ნაწილით გათვალისწინებულ შემთხვევაში.

მოსარჩელემ იშუამდგომლა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის თაობაზე.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში არსებობს შუამდგომლობის დაკმაყოფილებისა და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში მიღებული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის საფუძველი.

8. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი და მე-2 წინადადებების თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის შესაბამისად ასევე დადგენილია, რომ იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის თანახმად სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა. ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის თანახმად სახელმწიფო ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა გაიანგარიშება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით.

მოსარჩელის მოთხოვნაა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, ასევე იძულებით განაცდურის ანაზღაურება. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მეხუთე მუხლის „ა“ პუნქტით „საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები–სარჩელებზე ხელფასის გადახდევენების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან“

დასახელებული ნორმით ფიზიკური პირები სახ. ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ხელფასის გადახდევენების შესახებ და შრომის ანაზღაურების მოთხოვნიდან გამომდინარე სარჩელებზე. სამუშაოზე აღდგენის

მოთხოვით აღძრულ სარჩელზე მოსარჩელე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებული არაა, ამ ნაწილში საქმეზე გადასახდელი სახ. ბაჟის ოდენობაა 100 ლარი.

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილი ქვითრით დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი იქნა სახელმწიფო ბაჟი 3000 ლარის ოდენობით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომლის გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე ეკისრება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლების სასარგებლოდ მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად რომელიც დაკმაყოფილდა.

ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან მოპასუხე არაა გათავისუფლებული. ამ ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა გაიანგარიშება საქ. სსკ-ის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით, რომლის მიხედვითაც სახელმწიფო ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა გაიანგარიშება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს ბაჟი გაიანგარიშებული იქნას ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობიდან, რაც შეადგენს 60 000 ლარს. მასზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს 1800 ლარს.

ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად სახელმწიფო ბაჟის საკითხი უნდა გადაწყდეს შემდეგნაირად: მოპასუხე შპს „ბ-----ს“ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით, მასვე დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1800 ლარის ოდენობით. ხოლო გ----- ბ---ეს უნდა დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან მის მიერ ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 2900 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 243-244-ე, 248-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 368-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. გ----- ბ---ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ბ-----ი“-ს 2018 წლის 06 თებერვლის N17/კ ბრძანება, გ----- ბ---ესთან 2013 წლის 04 ნოემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.
- 1.2. გ----- ბ---ე აღდგენილი იქნას შპს „ბ-----“-ში ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ „კაპრეშუმი“-ს უფროსის თანამდებობაზე.
- 1.3. დაევალოს მოპასუხე შპს „ბ-----“-ს აუნაზღაუროს გ----- ბ---ეს განაცდური ხელფასი 2018 წლის 09 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 5000 ლარის დაანგარიშებით.
2. მოპასუხე გ----- ბ---ეს უარი ეთქვას ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის ანაზღაურებაზე.
3. გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.
4. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ბ-----“-ს მოსარჩელე გ----- ბ---ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.
5. შპს „ბ-----“-ს დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა ბიუჯეტის სასარგებლოდ 1800 ლარის ოდენობით.
6. გ----- ბ---ეს დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან მის მიერ ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 2900 ლარის ოდენობით.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. ქუთაისი ნიუ-პორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეზე ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
8. 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ხათუნა ბოლქვაძე