

საქმე # 330210016001423806



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა საქართველოს სახელით

საქმე №ას-777-777-2018

ას-777-777-2018 ს-----ი

20 სექტემბერი, 2018 წელი,
ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ეკატერინე გასიტაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მოსამართლეები: ზურაბ ძლიერიშვილი,
ბესარიონ ალავეძე

საქმის განხილვის ფორმა _ ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი – შპს "ი-----ი" (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – დ----- ს-----ი (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 4 აპრილის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და
სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

საკითხი, რომელზედაც მიღებულია განჩინება - საკასაციო საჩივრის
დაუშვებლად ცნობა

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. დ----- ს-----ი (შემდეგში: მოსარჩელე ან დასაქმებული) 2015 წლის ივლისიდან შპს „ი-----ის“ (შემდეგში: მოპასუხე, შპს, დამსაქმებელი, აპელანტი ან კასატორი) მაღაზიაში კონსულტანტად მუშაობდა.
2. მოსარჩელე შპს-ის საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერის თანამდებობაზე, 2016 წლის 13 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 1 წლის ვადით, დაინიშნა. მისი ყოველთვიური ანაზღაურება - 500 ლარით, ხოლო სამუშაო დრო კვირაში 48 საათით განისაზღვრა (იხ. ტ. 1, ს/ფ 18).
3. შპს-ის დირექტორის 2016 წლის 1 ივნისის №07/16 ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა და დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა, დასაქმებულის მიერ შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო (იხ. ტ. 1, ს/ფ 20).

4. სარჩელის საფუძვლები

- 4.1. მოსარჩელემ 2016 წლის 7 ივლისს სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, კომპენსაციის სახით 7 თვის ხელფასისა და 2015 წლის 13 იანვრიდან 2016 წლის 1 ივნისამდე ნამუშევარი ზეგანაკვეთური სამუშაოს, კერძოდ, ხელფასის საათობრივ განაკვეთზე ერთი თეთრით მეტით, სულ 500.64 ლარის ანაზღაურების მოთხოვნით.
- 4.2. მოსარჩელემ ამ განჩინების 1-3 პუნქტებში ასახულ გარემოებებზე მითითებით განმარტა, რომ სადავო ბრძანება შრომის კანონმდებლობის დარღვევითაა გამოცემული, რის გამოც დასაქმებულის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. მოპასუხის შესაგებელი

- 5.1. მოპასუხემ წერილობით წარდგენილი შესაგებელით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით შეწყდა, ვინაიდან დასაქმებულმა მასზე დაკისრებული ვალდებულებები უხეშად დაარღვია.
- 5.2. მოპასუხემ სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა მის მიერ, შესაბამისი მითითების მიუხედავად, ღამის საათებში შპს-ის მიერ ორგანიზებულ ღონისძიებაზე ხმამაღალი მუსიკის დაკვრით გამოიხატა. კერძოდ, მოპასუხე მიუთითებდა,

რომ ღონისძიებაზე ხმამაღალი მუსიკის ხმა ღამის 2 საათამდე ისმოდა, რამაც მეზობლები შეაწუხა და რის გამოც, შესაძლებელი იყო, მაღაზია შესაბამისი ორგანოების მიერ დაჯარიმებულიყო. მოპასუხე ასევე მიუთითებდა, რომ მოსარჩელე სისტემატიურად აგვიანებდა სამსახურში, რის გამოც არაერთი გაფრთხილება მიიღო.

6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

6.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 ნოემბრის გადაწყვეტილებით მოსარჩელის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ:

6.1.1. ბათილად იქნა ცნობილი შპს-ის დირექტორის 2016 წლის 1 ივნისის №07/16 ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

6.1.2. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის - 3 500 ლარის გადახდა დაეკისრა.

6.2. საქალაქო სასამართლომ გადაწყვეტილების მიღებისას საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით, სშკ-ის მე-17, 37-ე, 38-ე მუხლებით; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 54-ე და 115-ე მუხლებით; 2013 წლის 11 დეკემბრის საქართველოს მთავრობის №329 დადგენილების პირველი მუხლის „ნ“ და „ო“ პუნქტებით იხელმძღვანელა.

7. დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი

7.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 ნოემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

8. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

8.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 4 აპრილის განჩინებით დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა.

8.2. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტები და მათი სამართლებრივი შეფასება (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში: სსსკ, 390.3-ე მუხლი).

8.3. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის,

როგორც მოპასუხე იურიდიული პირის საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერის, მოვალეობა წვეულებების ორგანიზება იყო. აღნიშნულ გარემოებას მხარეები სადავოდ არ ხდია.

- 8.4. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მიუხედავად დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ წერილობით დასაბუთებაში შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევაზე მითითებისა, საქმეში მოპასუხეს არ წარუდგენია დოკუმენტი, რომლითაც დაადასტურებდა, რომ შრომის შინაგანაწესი მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი იყო. საქმეში არ არის წარდგენილი მხარეთა მიერ ხელმოწერილი წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება და შპს-ის შრომის შინაგანაწესი, რის გამოც შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით მოსარჩელისთვის დაკისრებული ვალდებულებებიც კი ვერ დგინდება.
- 8.5. სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტზე მიუთითა, რომლის თანახმად ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. უდავოა, რომ მოცემულ საქმეზე ამ ნორმით განსაზღვრული შემადგენლობა სახეზე არ არის, რაც მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.
- 8.6. ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა იმის შესახებ, რომ მოპასუხემ სასამართლოს სადავო ბრძანების საფუძველად ნაგულისხმევი ფაქტების დამადასტურებელი სათანადო მტკიცებულებები ვერ წარუდგინა და მხოლოდ საკუთარი ახსნა-განმარტებებით შემოიფარგლა. მტკიცების ტვირთის განაწილების შესახებ სააპელაციო სასამართლომ საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა და დასკვნები გაიზიარა და განმარტა, რომ მოპასუხეს მისი მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების დასადასტურებლად, საკუთარი ახსნა-განმარტების გარდა, სასამართლოსთვის არ წარუდგენია იურიდიულად სარწმუნო და განკუთვნილი მტკიცებულებები. სასამართლოს შეფასებით, ასეთ

მტკიცებულებად ვერ ჩაითვლებოდა პაატა მიქაძის ჩვენება, რადგან, თვით მოპასუხის მითითებით, ეს პიროვნება მოპასუხე საზოგადოების დირექტორის მინდობილ პირს ანუ მხარის წარმომადგენელს წარმოადგენს. ამ ვითარებაში, მისი ჩვენება, სამართლებრივი დატვირთვით, მოპასუხის წარმომადგენელის ახსნა- განმარტებაა. რაც შეეხება მოპასუხის მიერ წარდგენილ ე.წ. „ფეისბუქ ამონაწერს“, სასამართლომ სრულად გაიზიარა მოწინააღმდეგე მხარის მოსაზრებები იმის შესახებ, რომ ეს მტკიცებულებები არ არის ავთენტური და უტყუარი.

8.7. აპელანტის პრეტენზიის შესახებ, მისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით, რაც იმ გარემოებას ეფუძნება, რომ იჯარის ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო 2017 წლის აგვისტოდან კაფე აღარ ფუნქციონირებდა, რის გამოც, აპელანტის შეფასებით, შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე მოსარჩელეს სხვა საფუძვლით მაინც გაათავისუფლებდნენ, სააპელაციო სასამართლომ, უპირველესად, ყურადღება მიაპყრო იმ გარემოებას, რომ მოპასუხის მიერ წარდგენილი დოკუმენტები უტყუარად არ ადასტურებდა იჯარის ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტს, ამასთან, იჯარის ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტის დადგენილად მიჩნევის შემთხვევაშიც, ასეთი გარემოება, ცალკე აღებული, მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკისრებული კომპენსაციის შემცირების კანონისმიერ წინაპირობას არ წარმოადგენდა.

8.8. სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე მითითებით აღნიშნა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად განსაზღვრა კომპენსაციის თანხა მოსარჩელის 7 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც 3 500 ლარია, რადგან მოსარჩელე სამსახურიდან 2016 წლის 1 ივნისს გათავისუფლდა, ხოლო მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების ვადა 7 თვეში იწურებოდა.

9. საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

9.1. დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 4 აპრილის განჩინება მისი გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, დასაქმებულის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით.

- 9.2. დამსაქმებელის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ მოსარჩელის სამსახურებრივი გადაცდომა შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას არ წარმოადგენდა, ვინაიდან იგი, მიუხედავად ხელმძღვანელობის არაერთგზისი გაფრთხილებისა, მათ მითითებებს განზრახ არ დაემორჩილა.
- 9.3. დამსაქმებლის მტკიცებით, მოსარჩელე შპს-ს დირექტორ ეკატერინე თ-----ასთან მიმოწერაში ადასტურებდა, რომ აუცილებელი გახდა მისთვის კაფის პირველი სართულის ჩაკეტვა, რომ ღონისძიება არ გამართულიყო, ასევე, დასაქმებულმა გადააცილა დროს, ამასთან, ის აცნობიერებდა, რომ დროის გადაცილება კაფეს პრობლემებს უქმნიდა, მაგრამ, მიუხედავად ამისა, ხელმძღვანელობის მითითებებს არ ემორჩილებოდა, შესაბამისად, ის საფრთხეს უქმნიდა კაფეს, რადგან კაფეს ემუქრებოდნენ დაჯარიმებით და ღონისძიების ჩაშლით. ამის შემდეგ შპს-ის ხელმძღვანელობამ მიიღო ხელშეკრულების მოშლის გადაწყვეტილება, რომლის საფუძველიც მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა იყო.
- 9.4. კასატორის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია საქმისათვის მნიშვნელობის არმქონედ და შესაბამისად, არც კი მიუთითა და იმსჯელა იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ მაღაზია აღარ ფუნქციონირებს, რაზეც წარდგენილია მტკიცებულება 2017 წლის 1 ოქტომბრიდან იჯარის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მართალია, იჯარის შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება 2016 წლის 30 ივნისს გაიგზავნა, ხოლო აგვისტოდან კაფე, ფაქტობრივად, აღარ ფუნქციონირებდა, ამ პერიოდიდან მაღაზიაში არ მუშაობდა არც ერთი თანამშრომელი და ვერც მოსარჩელე გააგრძელებდა მუშაობას, თუნდაც მასთან შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 1 ივნისს არ შეწყვეტილიყო. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება მნიშვნელოვანია რამდენადაც სასამართლოს მიერ სარჩელის პირველი მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაშიც კი, თუნდაც ბათილად ყოფილიყო ცნობილი გათავისუფლების ბრძანება, არ შეიძლება მოპასუხეს დაეკისროს იმ ოდენობის განაცდურის ანაზღაურება, თუკი ცხადია, რომ დამსაქმებელი მომავალში სხვა საფუძველით აუცილებლად შეწყვეტდა შრომით ხელშეკრულებას და ეს ფაქტი უდავოდ დასტურდება.
- 9.5. კასატორი ასევე აღნიშნავს, რომ სსკ-ის 405-ე მუხლის პირველი

ნაწილის თანახმად ფაქტია, რომ ამ შემთხვევაში აშკარაა, სხვა სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება ვერანაირ შედეგს ვერ გამოიღებდა. დასაქმებულმა განზრახ თქვა უარი დამსაქმებლის მითითებების შესრულებაზე და კიდევ ერთ ზეპირ მითითებას ან თუნდაც წერილობით საყვედურს არანაირი შედეგი არ ექნებოდა. გარდა ამისა, სასამართლოსეული შეფასება, რომ ღამის საათებში მუსიკის ხმამაღალი დაკვრა უხეში დარღვევა არაა, ცალკე აღებულიც, არასწორია. დღის და ღამის საათებში დასაშვებ ნორმებზე მეტად ხმაური საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსით სამართალდარღვევას წარმოადგენს და პასუხისმგებლობას ითვალისწინებს, შესაბამისად უდავოა, რომ დასაქმებულის ქმედება კანონდარღვევაა და აქედან გამომდინარე შრომითი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად უნდა შეფასდეს.

9.6. კასატორმა აღნიშნა, რომ სასამართლომ დასაქმებულის უფლებების დაცვისას უნდა დაიცვას თანაზომიერება და არ შელახოს დამსაქმებლის უფლებები. დასაქმებულის უფლებების დაცვა, რა თქმა უნდა, მნიშვნელოვანია, მაგრამ სასამართლო პრაქტიკამ უნდა დაიცვას დამსაქმებელი, როდესაც დასაქმებული არღვევს შრომით ვალდებულებებს. მოცემულ შემთხვევაში, შპს არასოდეს ყოფილა შემჩნეული დასაქმებულის მიმართ რაიმე უფლების დარღვევაში. საქმის მასალებიდან იკვეთება, რომ დასაქმებულის კონსულტანტად მუშაობის პერიოდში, მიუხედავად მისი განუწყვეტელი უდისციპლინობისა და საათობით დაგვიანებისა სამსახურში, დამსაქმებელმა მას შანსი მისცა, გამოეკლინა თავისი შესაძლებლობები და შეურჩია ისეთი სამუშაო, რომელიც არა იმდენად დისციპლინაზე, არამედ შემოქმედობითობაზე იყო ორიენტირებული. დამსაქმებლის ეს ქმედება სწორედ „ულტიმა რაციოს“ პრინციპის დაცვას ემსახურება.

10. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

10.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 ივნისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, ამიტომ იგი დაუშვებელია შემდეგი არგუმენტაციით:

11. სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში დასაშვებია, თუ კასატორი დაასაბუთებს, რომ: ა) საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას; ბ) საქართველოს უზენაეს სასამართლოს მანამდე მსგავს სამართლებრივ საკითხზე გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; ე) სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რასაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; ვ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციას და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე. ზემოაღნიშნული ნორმები განსაზღვრავს იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.
12. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა,

შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება); საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ კასატორს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება), რაც საშუალებას მისცემდა სასამართლოს, არსებითად განსახილველად დაეშვა საკასაციო განაცხადი.

13. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სსსკ-ის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოხსენებული საფუძვლით.
14. საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სააპელაციო სასამართლოს განჩინების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არსებული პრაქტიკისაგან.
15. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მტკიცების ტვირთი სწორად გადანაწილდა მხარეებს შორის (იხ. წინამდებარე განჩინების 8.4-8.6 ქვეპუნქტები) სწორედ იმ სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, რაც ახასიათებს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას. განსახილველ დავაში დაცულია კანონის წინაშე მხარეთა თანასწორობის კონსტიტუციური პრინციპი, რაც სამართალწარმოებისას უზრუნველყოფს მხარეთა შეჯიბრებითობისა და თანასწორობის (სსსკ-ის მე-4-5 მუხლები) საფუძველზე დავის განხილვასა და გადაწყვეტას.
16. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს დამსაქმებლის პრეტენზიებს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმის გარემოებები, თითქოს დამსაქმებელს არ დაუდასტურებია დასაქმებულის სამუშაოზე დაგვიანებისა და სამუშაოს არაკეთილსინდისიერად შესრულების ფაქტი; ამასთან, დასაქმებული შედარებით „მარტივ“ სამუშაოზე იმ მიზეზით გადაიყვანეს, რომ იგი უდისციპლინოდ იქცეოდა.
17. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, „შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის

მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ 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 დაცულობა**. 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-416-399-2016, 29.06.2016წ.).

18. საკასაციო სასამართლო კასატორის პრეტენზიის საპასუხოდ (იხ. წინამდებარე განჩინების მე-16 პუნქტი) ზემოხსენებული სასამართლო პრაქტიკის საფუძველზე დადგენილად მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნის უსაფუძვლობის დასამტკიცებლად დამსაქმებელს არ წარმოუდგენია იმის დამადასტურებელი არც ერთი მტკიცებულება, რომ მოსარჩელემ შრომითი ხელშეკრულება არათუ უხეშად დაარღვია, არამედ ზოგადად დაარღვია ხელშეკრულება. კასატორი ამტკიცებს, რომ დასაქმებული უხეშად არღვევდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს, იმდენად უხეშად, რომ შუალედური დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას შედეგი არ მოჰყვებოდა. დამსაქმებლის ამგვარ მტკიცებას, იმ პირობებში, როცა დასაქმებულის მიერ ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი მტკიცებულებებით არ არის გამყარებული, საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს შრომის კანონმდებლობით დადგენილი მაღალი სტანდარტებისა და სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკის გათვალისწინებით. კასატორი ცდილობს წარმოაჩინოს, რომ დასაქმებული არღვევდა შრომის შინაგანაწესს, თუმცა, რას განსაზღვრავდა შრომის შინაგანაწესი, მოპასუხეს ამის დამადასტურებელი მტკიცებულება არ წარუდგენია სასამართლოსათვის (იხ. წინამდებარე განჩინების 8.4 ქვეპუნქტი); მოპასუხის მტკიცება, რომ დასაქმებულის მიერ ორგანიზებული ღონისძიებებით, როდესაც გვიან ღამემდე ხმამაღლა უკრავდნენ მუსიკას,

შესაძლოა მაღაზია დაჯარიმებულიყო, მეზობლებს ეჩივლათ და ა.შ. დამაჯერებელი და სარწმუნო მტკიცებულებებით არ არის გამყარებული.

19. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ „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 წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ # ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე # 1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).
20. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ქვემდგომმა სასამართლომ გამოიკვლია და შეაფასა საქმისათვის სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ყველა გარემოება და დადგენილ ფაქტებს მართებული იურიდიული კვალიფიკაცია მისცა. კასატორს არ წარუდგენია არც ერთი არგუმენტი, დასაბუთებული შედაცვა, თუ რა საფუძვლით უნდა იქნეს დასაშვებად ცნობილი წარმოდგენილი საკასაციო განაცხადი.
21. საკასაციო სასამართლო იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოების მსჯელობასა და დასკვნებს დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანების არამართლობიერებისა და იურიდიული დაუსაბუთებულობის შესახებ. შესაბამისად, მართებული და გონივრულია მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 7 თვის ხელფასის - 3 500 ლარის დაკისრება (სშკ-ის 38.8-ე მუხლი). ამასთან, დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაციის შემცირებას ვერ გამოიწვევს კასატორის არგუმენტი, რომ შრომითი ხელშეკრულება შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლამდე მაინც შეწყდებოდა იმ საფუძვლით, რომ შპს-მ ფუნქციონირება შეწყვიტა. კასატორის ეს პოზიციაც უსაფუძვლოა და დაუსაბუთებელი (იხ. ამ განჩინების 8.3-8.8 ქვეპუნქტები).
22. ხემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დაუსაბუთებულობა ყოველმხრივ და ობიექტიურად გამოიკვლია, შესაბამისად, გადაწყვეტილება გამოიტანა მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების ფარგლებში და შრომითსამართლებრივ დავებზე დადგენილი მტკიცების ტვირთის

განაწილების საფუძველზე, რაც გასაჩივრებული განჩინების კანონიერებაზე მიუთითებს.

23. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება სამართლიანობის, კანონიერებისა და მხარეთა კეთილსინდისიერების პრინციპების, შრომითი დავის განხილვისას მხარეთა შორის თანაზომიერი ბალანსის დაცვის გათვალისწინებით, დასაბუთებულია და კანონიერი.
24. სსსკ-ის 401-ე მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება ცნობილი, პირს დაუბრუნდება, მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე, 391-ე, 401-ე, 408.3-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა :

1. შპს "ი-----ის" საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;
2. შპს "ი-----ს" (ს/კ 4-----) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (**ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150**) დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე ქ----- ხ-----ის (პ/ნ 0-----) მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 300 ლარის (საგადახდო დავალება N1, გადახდის თარიღი 2018 წლის 24 მაისი), 70% – 210 ლარი;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე

ე. გასიტაშვილი

მოსამართლეები:

ზ. ძლიერიშვილი

ბ. ალავიძე