

საქმე #330210014664572



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

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

საქმე №ას-862-862-2018

ას-862-862-2018 თ-----ი

15 მარტი, 2019 წელი,

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ეკატერინე გასიტაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მოსამართლეები: პაატა ქათამაძე,
ბესარიონ ალავიძე

საქმის განხილვის ფორმა _ ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი – სსიპ "ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი" (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – გ----- თ-----ი (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინება გაუქმება და ახალი
გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. გ----- თ-----ი (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული ან მოწინააღმდეგე მხარე), 2009 წლის 21 ივლისიდან, წერილობით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა სსიპ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში (შემდეგში: მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი, დამსაქმებელი, უნივერსიტეტი) ჯერ სამართლის სასწავლო პროგრამა „კერძო სამართალი I“-ის სასწავლო კურსის კრებული (რიდერის) შესადგენად იქნა აყვანილი, შემდეგ - სამართლის მიმართულებით მასწავლებლის თანამდებობაზე. დასაქმებულს, 2010 წლის 14 ივნისიდან, ასოცირებული პროფესორის აკადემიური თანამდებობა ეკავა, პარალელურად - 2010 წლის 1 სექტემბრიდან სამართლის ფაკულტეტის დეკანი იყო. ხოლო, 2013 წლის 1 ივნისიდან, უვადოზე ორიენტირებული პირველი დონის კონტრაქტის ფარგლებში, სამართლის სკოლაში, სამართლის მიმართულებით სრული პროფესორის აკადემიური თანამდებობა დაიკავა. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება - 2 400 ლარით, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა კი, 2018 წლის 1 მაისამდე განისაზღვრა (იხ. ტ. 1, ს.ფ. 25-27; 28-29; 30-32; 33; 34-36; 38-40).
2. მოსარჩელე, 2014 წლის სექტემბრის მონაცემებით, მოპასუხე უნივერსიტეტის მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტის სოციალურ და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა და ხელოვნების ინტერდისციპლინური პროგრამის მეხუთე წლის (მეცხრე სემესტრის) დოქტორანტად ირიცხებოდა (იხ. ტ. 1, ს.ფ. 90).
3. მოსარჩელემ, 2013 წლის 18 დეკემბერს, დამსაქმებელს 15 კალენდარული თვის ხელფასის მისთვის წინასწარ, ერთიანად მიცემის თხოვნით მიმართა და მიუთითა, რომ, დახმარების გაცემის შემთხვევაში, 4 (ოთხი) წლის განმავლობაში ყოველთვიურად 1 000 ლარით ნაკლებს აიღებდა. მოპასუხის მხრიდან, ამ განცხადებას რეაგირება არ მოჰყოლია (იხ. ტ. 1, ს.ფ. 44).
4. დასაქმებულმა, 2014 წლის 30 აპრილს, როგორც უნივერსიტეტის სამართლის სკოლის დეკანმა, პროფესორმა, სოციალურ ქსელ „ფეისბუქის“ პირად გვერდზე წერილი გამოაქვეყნა, სათაურით – „ღია წერილი ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორს, ბატონ გ--- ზ-----ას“, რომლითაც სტიპენდიების გაცემის წესის ცვლილება და, სხვა ფაკულტეტების (სკოლების) სტუდენტებთან მიმართებით, სამართლის სკოლის სტუდენტების არათანაბარ პირობებში ჩაყენება გააკრიტიკა. მიუთითა, რომ გაცემული ბრძანება შინაარსობრივად უსამართლო იყო და სამართლის სკოლის სტუდენტთა შესაძლებლობას, მონაწილეობა მიეღოთ თანასწორუფლებიან შეჯიბრებაში, პირდაპირ ხელყოფდა. ამ საკითხზე მსჯელობისას, მოსარჩელემ, უნივერსიტეტის რექტორის და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის შეცვლის შემდეგ, საუნივერსიტეტო ცხოვრების, გაუგებარი და დაუფიქრებელი არაერთი ნაბიჯის გადადგმით წარმართვაზეც მიუთითა;

წერილში მოსარჩელე უკმაყოფილებას გამოთქვამდა ასეთი მნიშვნელოვანი საკითხის პროფესორებთან, სტუდენტებთან და დეკანთა საბჭოსთან განხილვის გარეშე, რექტორის მიერ ერთპიროვნულად გადაწყვეტის გამო. ამასთან, მოსარჩელე შეეხო უნივერსიტეტის სხვა ფაკულტეტებზე ისეთი პირობების არსებობას, როგორიცაა შეფასება შესაბამისი კრიტერიუმების გარეშე, იგივე ნიშნის „ჩუქებას“. მისი აზრით, პრაქტიკულად შეუძლებელი იყო ერთ სტუდენტს შვიდ ან რვა სასწავლო საგანში ჰქონდეს საშუალო არითმეტიკული 100 ქულა და ასეთი სტუდენტი უნივერსიტეტში საკმაოდ ბევრი იყო, რაც მოსარჩელის აზრით, ერთი მხრივ, მისასალმებელია, ხოლო, მეორე მხრივ - დამაფიქრებელი (იხ. ტ. 1, ს.ფ. 61-66).

5. მოპასუხე უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს 2014 წლის 6 მაისის №95 გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის მიერ სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“ გავრცელებული ღია წერილის საკითხის განმხილველი სამუშაო ჯგუფი - საკითხის შემსწავლელი კომისია შეიქმნა. კომისიის მე-2 სხდომაზე დასაქმებული, მისგან ზეპირი განმარტების მოსმენის მიზნით, მიიწვიეს. კომისიის წევრებმა დაასკვნეს, რომ დასაქმებულის ღია წერილში უნივერსიტეტის იმიჯის შემლახველი განცხადებები იკვეთებოდა. ამასთან, როგორც მოსარჩელის პოზიციის მოსმენისას გამოირკვა, მას უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან კომუნიკაციის რესურსი არ ჰქონდა ამოწურული წერილის გამოქვეყნებამდე და თავად ქმედება არაეთიკური იყო, რის გამოც უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას, საქმეზე დისციპლინური წარმოების დაწყების რეკომენდაცია მიეცა. სხდომა იწერებოდა. თავის მხრივ მოსარჩელემ, კომისიის წევრებისგან ფარულად, სხდომის აუდიო ჩაწერა მოახდინა, მისი განმარტებით, შემდგომში ოქმის გაყალბების თავიდან ასაცილებლად (იხ. ტ. 1, ს.ფ. 53-54; 67-73).
6. მოსარჩელის საცოლეს, 2014 წლის 19 მაისს, დილის საათებში, საცხოვრებელი კორპუსის სადარბაზოში უცნობი ახალგაზრდა ბიჭი დახვდა, რომელმაც უთხრა, მოსარჩელისათვის გადაეცა, რომ „მოისვენოს, არ გააკეთოს, რასაც აპირებს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, დაკარგავს მისთვის ძვირფასს და გაანადგურებს“. დასაქმებულმა მუქარა დაუკავშირა „ღია წერილიდან“ და ზოგადად, მისი საუნივერსიტეტო საქმიანობიდან გამომდინარე, ბოლო პერიოდში არსებულ ვითარებას, რის გამოც აღელვებულმა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს მოკლე ტექსტური შეტყობინება (ე.წ. მესიჯი) გაუგზავნა, საიდანაც ჩანს, რომ მოსარჩელე მუქარის ფაქტს სწორედ მას და მის თანამოაზრეებს უკავშირებდა, საპასუხო მოკლე ტექსტური შეტყობინებით, ადრესატმა ეს უარყო (იხ. ტ. 2, ს.ფ. 60; ტ. 1, ს.ფ. 78).
7. დასაქმებულის საცოლემ, 2014 წლის 28 მაისს, მომხდარ ინციდენტთან დაკავშირებით, პოლიციას განცხადებით მიმართა. ამავე დღეს, პოლიციის თანამშრომლებმა, მოსარჩელეს, მომხდართან დაკავშირებით, ახსნა-

განმარტება ჩამოართვეს, რა დროსაც მან ეჭვი გამოთქვა, რომ უცნობი პირის მუქარა დამსაქმებელი უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელსა და რექტორს უკავშირდებოდა. 2014 წლის ივნისში, აღნიშნულ განცხადებებთან დაკავშირებით, პოლიციასა და შემდეგ პროკურატურაში, ადმინისტრაციის უფროსი და რექტორი გამოიკითხნენ. მათ ამ ფაქტთან რაიმე კავშირი უარყვეს (იხ. ტ. 2, ს. ფ. 60; ტ. 1, ს.ფ. 79-80).

8. უნივერსიტეტის აკადემიურმა საბჭომ, 2014 წლის 22 ივლისის N99 სხდომაზე, უნივერსიტეტის რექტორს, 2014 წლის 6 მაისის აკადემიური საბჭოს N95 სხდომის ოქმით შექმნილი დასაქმებულის მიერ სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“ გავრცელებული ღია წერილის განმხილველი სამუშაო ჯგუფის - საკითხის შემსწავლელი კომისიის რეკომენდაციის საფუძველზე და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელისა და რექტორის მიმართ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი არაეთიკური ქმედებების გამო, დასაქმებულის მიმართ, დისციპლინური საქმისწარმოების დაწყების რეკომენდაცია მისცა (იხ. ტ. 1, ს. ფ. 75-76).
9. უნივერსიტეტის რექტორმა, 2014 წლის 29 ივლისს, N02-1342 ბრძანება გამოსცა, სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“ ღია წერილის გამოქვეყნების და უნივერსიტეტის რექტორისა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მიმართ ცილისმწამებლური განცხადებების ფაქტთან დაკავშირებით, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური საქმისწარმოების დაწყების შესახებ. ბრძანების მე-2 პუნქტით, მოსარჩელეს დაევალა, ბრძანების გამოცემიდან 10 დღის ვადაში წერილობითი ახსნა-განმარტება წარედგინა შემდეგ საკითხებზე: ა) „ღია წერილის“ გამოქვეყნებამდე, მასში ასახული პრეტენზიები სამართლის სკოლის საბჭოსთან ან საუნივერსიტეტო კოლეგიურ ორგანოებთან რატომ არ განიხილა; რა ფაქტობრივი საფუძველი ჰქონდა მის მიერ გამოთქმულ პრეტენზიებს; ბ) განემარტა დასაქმებულს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელისათვის, 2014 წლის 19 მაისს, გაგზავნილი მოკლე ტექსტური შეტყობინებების მიწერის მოტივი; გ) რატომ მიიჩნევდა იგი, რომ მისი მეგობარი გოგონას მიმართ, უცნობი პირის მუქარა უნივერსიტეტის რექტორს ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს უკავშირდებოდა; დ) წარედგინა მასალა, თუ რა სამართლებრივ საფუძველს ეყრდნობოდა მის მიმართ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მიმართ გაკეთებული მოთხოვნა მისთვის წინასწარ 15 თვის ხელფასის გაცემის შესახებ და განემარტა, არსებობდა თუ არა, უნივერსიტეტის იმდროინდელ ხელმძღვანელობასთან შეთანხმება მისი ბინის კრედიტის ამ თუ სხვა ფორმით უნივერსიტეტის მიერ დაფარვის შესახებ; ე) განემარტა, რა მოტივით ჩაიწერა ფარულად, 2014 წლის 27 მაისს გამართული, აკადემიური საბჭოს მიერ შექმნილი სამუშაო ჯგუფის შეხვედრა (იხ. ტ. 1, ს.ფ. 136-138).
10. დასაქმებულმა, 2014 წლის 8 აგვისტოს, დამსაქმებელს ბრძანებით

მოთხოვნილი ახსნა-განმარტება გაუგზავნა (იხ. ტ. 1, ს.ფ. 145-152).

11. დასაქმებულს, 2014 წლის 12 აგვისტოს N01-3322 წერილით ეცნობა, რომ დამსაქმებელი, 2014 წლის 15 აგვისტოდან მასთან შრომით ურთიერთობას წყვეტდა და მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ აცხადებდა. ამავე წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დასაბუთებული გადაწყვეტილება (ბრძანება) მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილ ვადაში გაეგზავნებოდა (იხ. ტ. 1, ს.ფ. 81).
12. უნივერსიტეტის რექტორის 2014 წლის 12 აგვისტოს წერილი - შეტყობინება მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ მოსარჩელეს იმავე დღეს, 2014 წლის 12 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით ჩაჰბარდა (იხ. სასამართლოს გადაწყვეტილება, ტ. 2, გვ. 194).
13. უნივერსიტეტის 2014 წლის 14 აგვისტოს N02-1574 ბრძანებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა და იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის, „აკადემიური პერსონალის და სწავლების პროცესში მონაწილე სხვა პირების ეთიკის კოდექსის“ მე-3 მუხლის „ბ“ და „გ“ პუნქტების, მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „თ“ ქვეპუნქტების, მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის; „უნივერსიტეტის შინაგანაწესის“ მე-3 მუხლის მე-6 პუნქტის, მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების, მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის, მე-6 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. ბრძანების მიღების საფუძველი გახდა, დისციპლინური საქმისწარმოების შედეგად დადგენილი ფაქტები, რომლებიც დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების, შინაგანაწესისა და აკადემიური პერსონალისა და სწავლების პროცესში მონაწილე სხვა პირების მიმართ ეთიკის კოდექსის მოთხოვნების არაერთგზის დარღვევის შემთხვევებს მოიცავდა. კერძოდ: დასაქმებულის მიერ, 2013 წლის 18 დეკემბერს, დამსაქმებლისაგან 15 კალენდარული თვის (66 000 ლარი) ხელფასის წინასწარ ანაზღაურებას; 2014 წლის 30 აპრილს, სოციალურ ქსელში, უნივერსიტეტის დისკრედიტაციის შემცველი შინაარსის ღია წერილის გამოქვეყნებას; 2014 წლის 19 მაისს, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელისათვის ცილისმწამებლური, შეურაცხმყოფელი და უცენზურო მოკლე ტექსტური შეტყობინების გაგზავნას; 2014 წლის 27 მაისის შეხვედრის დროს, კოლეგებისა და უნივერსიტეტის თანამშრომლების ფარულ აუდიოჩაწერას; 2014 წლის ივნისში, საგამოძიებო ორგანოებისათვის დაუსაბუთებელი ეჭვით მიმართვას, თითქოს უცხო პირის მიერ დამუქრება მისი მეგობარი გოგონას მიმართ დაკავშირებული იყო უნივერსიტეტის რექტორსა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან (იხ. ტ. 1, ს.ფ. 82-89).

14. სარჩელის საფუძვლები

- 14.1 დასაქმებულმა 2014 წლის 19 სექტემბერს სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ 2014 წლის 14 აგვისტოს N02-1574 ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.
- 14.2 მოსარჩელემ, წინამდებარე განჩინების 1-13 პუნქტებში ასახულ ფაქტობრივ გარემოებებზე მიუთითა და დამატებით განმარტა, რომ უნივერსიტეტის 2014 წლის 14 აგვისტოს N02-1574 ბრძანებით დაკავებული თანამდებობიდან არაკანონიერად გათავისუფლდა. განსხვავებული შეხედულებების გამო, უნივერსიტეტის მხრიდან მოხდა მისი დისკრიმინაცია.

15. მოპასუხის შესაგებელი

- 15.1 მოპასუხემ წერილობით წარდგენილი შესაგებელით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელემ, 2014 წლის აპრილში, სოციალურ ქსელ „ფეისბუქის“ საშუალებით წერილი გამოაქვეყნა, სადაც უნივერსიტეტს ღიად დასდო ბრალი „ნიშნების ჩუქებასა“ და „შესაბამისი კრიტერიუმების გარეშე შეფასების განხორციელებაში“, რის დამადასტურებლადაც მოსარჩელე აღნიშნავდა, რომ დოქტორანტად სწავლის პროცესში, მას საგანში - იდენტობა და არტფსიქოლოგიური მეთოდები ნიშანი „აჩუქეს“. თუ ასეთი რამ მართლაც მოხდა, მოსარჩელეს ამ ფაქტის შესახებ მაშინვე, 2011-2012 წლების სასწავლო წლის გაზაფხულის სემესტრში, დაუყოვნებლივ, უნივერსიტეტის კომპეტენტური ორგანოებისა თუ პირებისათვის უნდა ეცნობებინა, რაც მას არ გაუკეთებია. იმავე წერილით, მოსარჩელემ ღიად განაცხადა, რომ რექტორმა არალოგიკური, დაუფიქრებელი და გაუაზრებელი არაერთი ნაბიჯი გადადგა, რის ერთ-ერთ მაგალითად უნივერსიტეტში, სტუდენტებზე სტიპენდიების გაცემის არსებულ წესზე მიუთითა. მოხმობილ წერილამდე, ამ საკითხზე მოსარჩელეს მოსაზრება ამ წესის არასამართლიანობის შესახებ არსად და არასდროს გამოუთქვამს. უნივერსიტეტმა მოსარჩელის „ღია წერილის“ გამოქვეყნება შეაფასა იმგვარ ქმედებად, რომელიც „საზიანოა უნივერსიტეტისათვის და ზოგადად არაჯანსაღი ატმოსფეროს შემქმნელია საუნივერსიტეტო სივრცეში“.
- 15.2 დისციპლინური წარმოების ეტაპზე, ასევე გაირკვა, რომ

მოსარჩელემ ღირსების შემლახველი ტექსტური შეტყობინება გაუგზავნა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს და სამართალდამცავ ორგანოებთან პირდაპირი ეჭვი გამოთქვა უნივერსიტეტის რექტორისა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მხრიდან, მისი საცოლის და მის მიმართ დანაშაულის ჩადენის თაობაზე, რის გამოც დასახელებული პირები ჯერ შსს-ს საგამოძიებო ორგანოში, შემდეგ – პროკურატურაში დაიკითხნენ. დამსაქმებელმა მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ამ ქმედებით უნივერსიტეტის და მისი ხელმძღვანელი პირების რეპუტაცია და პრესტიჟი შეილახა.

15.3 .მოპასუხის მტკიცებით, მოსარჩელე არც აკადემიური საბჭოს მიერ შექმნილ კომისიას ენდო: 2014 წლის 27 მაისს, მოსარჩელემ, მათთან შეხვედრისას, სხდომის ფარული აუდიო ჩაწერა განახორციელა. ასევე აღმოჩნდა, რომ 2013 წლის 18 დეკემბერს, მოსარჩელემ უნივერსიტეტისგან 15 კალენდარული თვის (66 000 ლარის) ხელფასის წინასწარ ანაზღაურება ითხოვა და წარადგინა გეგმა, რომლის მიხედვითაც, ის აპირებდა, თანხა წინსწრებით, ეტაპობრივად დაეფარა. მოსარჩელემ ამ პოზიციით საკუთარი თავი განაზოგადა მისი კოლეგებისგან, რის გამოც უნივერსიტეტის მხრიდან ეს ქმედება შეფასდა, როგორც არაეთიკური, რაც საუნივერსიტეტო სივრცეში ჯანსაღი ატმოსფეროს ჩამოყალიბებას ხელს უშლიდა და არ შეესაბამებოდა პროფესორისათვის დამახასიათებელ პროფესიულ სტანდარტებს.

15.4 მოპასუხემ სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზეც მიუთითა.

16. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

16.1 თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2014 წლის 14 აგვისტოს N02-1574 ბრძანება, მოსარჩელის დაკავებული აკადემიური თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. აღდგენილ იქნა მოსარჩელე დასაქმებულ უნივერსიტეტში უვადოზე ორიენტირებული პირველი დონის კონტრაქტის ფარგლებში, სამართლის სკოლაში სამართლის მიმართულებით სრული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე და, ამ უკანასკნელის სასარგებლოდ, დამსაქმებელს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2014 წლის 15 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიური ხელფასის, 2 400 ლარის,

გათვალისწინებით.

16.2 საქალაქო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (სსკ) 316-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, 54-ე, 394-ე, 395-ე, 408-ე, 411-ე მუხლებით; სშკ-ის პირველი მუხლით, მე-6 მუხლით, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით, 32-ე, 38-ე მუხლებით; ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლით.

16.3 საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სარჩელი ხანდაზმული არ იყო. სასამართლოს დასკვნით, მოპასუხემ სადავო ბრძანება არაკანონიერად გამოსცა - დასაქმებულს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულება უხეშად არ დაურღვევია, რაც გათვალისწინებული იყო სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით: მას შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესისა და აკადემიური პერსონალისა და სწავლების პროცესში მონაწილე პირების მიმართ ეთიკის კოდექსის მოთხოვნები, არაერთგზის, არ დაურღვევია, ამასთან, არ ჩაუდენია ისეთი რამ, რომელთა ერთობლიობა, შეიძლებოდა, უხეშ დარღვევად შეფასებულიყო.

16.4 საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება სსკ-ის 115-ე მუხლით დადგენილ უფლებათა კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს ეწინააღმდეგებოდა, რაც შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულის ინტერესებისადმი სამართლიან მოპყრობას და მისთვის დარღვევის შესაბამისი, გადაცდომის თანაზომიერი სახდელის დაკისრებას გულისხმობს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დასაქმებულის დასჯის უკიდურესი ზომაა, რასაც მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევაში უნდა მიმართოს დამსაქმებელმა, როცა შეუძლებელია დასაქმებულს მიაღდოს საქმიანობის გაგრძელება, რადგან ჩადენილი დარღვევის მნიშვნელობის, გამოწვეული შედეგის გამო, აშკარად შეუძლებელია, დასაქმებულმა გააგრძელოს წინანდელი საქმიანობა ან სხვა სამუშაო შეასრულოს იმავე დამსაქმებლისათვის. ამდენად, დისციპლინური სახდელის დაკისრება უშედეგო იქნება და არც სხვა დასაქმებულებს შეუქმნის უკეთ მუშაობის მოტივაციას.

16.5 საქალაქო სასამართლომ დაასკვნა, რომ დასაქმებულმა, მართალია, მისი მოვალეობისადმი არაგულისხმიერი დამოკიდებულება გამოიჩინა, მაგრამ ეს არ ქმნიდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის

საფუძველს. მოსარჩელეს, სამსახურებრივი მოვალეობა უხეშად არ დაურღვევია. ჩადენილი გადაცდომისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შედარებით მსუბუქი ზომის დაკისრება იქნებოდა სამართლიანი და შესაბამისი.

17. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

17.1 თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ აღნიშნული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების მოთხოვნით.

17.2 აპელანტის განმარტებით, 2014 წლის 14 აპრილის უნივერსიტეტის რექტორის # 02-1574 ბრძანებას საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური საქმისწარმოების შედეგად დადგენილი ფაქტები და მათი უტყუარობა, მოცემული საქმის განხილვისას, პირველი ინსტანციის სასამართლოში დადასტურებული იყო.

17.3 აპელანტმა, უნივერსიტეტის მიერ „ნიშნის ჩუქებასთან“ დაკავშირებით მიუთითა, რომ დასაქმებულს საჯარო სივრცეში დაუსაბუთებელი ბრალდების გამოთქმამდე, უნივერსიტეტის ფაკულტეტის საბჭოსთვის არ მიუმართავს, მმართველი კოლეგიური ორგანოებისათვის და ხელმძღვანელი პირებისათვის, რათა უნივერსიტეტს შესაბამისად ემოქმედა. მისი ზემოაღნიშნული ქმედება, შეფასებულია უნივერსიტეტის დისკრედიტაციის, ღირსების შეზღავნების მცდელობად, რომელიც ეწინააღმდეგება უნივერსიტეტში მოქმედ, აკადემიური პერსონალისა და სწავლების პროცესში მონაწილე სხვა პირების ეთიკის კოდექსს, პროფესორის ვალდებულებას, გაუფრთხილდეს უნივერსიტეტის რეპუტაციასა და პრესტიჟს.

17.4 აპელანტი მიიჩნევს, რომ ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით ფაქტობრივი გარემოებები სასამართლომ სუბიექტური მოსაზრებით უგულებელჰყო. მოწინააღმდეგე მხარეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის, მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ 2014 წლის 12 აგვისტოს, მისი სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტით აცნობა. ამავე ფორმით, 2014 წლის 14 აგვისტოს, დასაბუთებული ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გაეგზავნა. დასაქმებულმა, საქმის

სასამართლო განხილვისას აღნიშნა, რომ მან უნივერსიტეტი, 2014 წლის 18 აგვისტოს დატოვა, ვინაიდან, გათავისუფლების შესახებ ინფორმაცია მიიღო. სასამართლომ უტყუარად მიიჩნია, 2014 წლის 14 აგვისტოს დასაბუთებული ბრძანების (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ) გაგზავნის ფაქტი, მაგრამ აღნიშნა, რომ უნივერსიტეტმა შესაბამისი მტკიცებულება მოწინააღმდეგე მხარისათვის ბრძანების ჩაბარების თაობაზე ვერ წარადგინა. აპელანტის მტკიცებით, ელექტრონულ სივრცეში კონკრეტულ ელექტრონულ ფოსტის მისამართზე შეტყობინების გაგზავნა ნიშნავს მის ავტომატურ მიღებას, ხოლო გაეცნო თუ არა მხარე შეტყობინების შინაარსს, ეს განხილვის საგანი არ უნდა გახდეს. ხანდაზმულობის დენა სწორედ იმ მომენტიდან იწყება, როდესაც მხარემ კონკრეტული შეტყობინება მიიღო. კერძოდ, მოსარჩელეს, 2014 წლის 14 აგვისტოს, დასაბუთებული ბრძანება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, გაეგზავნა და ჩაჰბარდა, ხოლო მან სარჩელი სასამართლოში 2014 წლის 19 სექტემბერს, კანონით დადგენილი 30 დღიანი გასაჩივრების ვადის ამოწურვის შემდეგ, წარადგინა.

18. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

- 18.1 .თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის განჩინებით დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.
- 18.2 .სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტები და მათი სამართლებრივი შეფასება (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში: სსსკ, 390.3-ე მუხლი).
- 18.3 .სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მიჩნეულიყო, აუცილებელია ისეთი მძიმე დარღვევის გამოვლენა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს გახდიდა. წინამდებარე შემთხვევაში, მათ შორის, სააპელაციო საჩივარშიც, აპელანტი განმარტავდა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნას დისციპლინური საქმისწარმოების შედეგად დადგენილი ფაქტები საფუძვლად დაედო, რაც მოპასუხის მიერ უნივერსიტეტის დისკრედიტაციის, ღირსების შელახვის მცდელობად შეფასდა, რომელიც უნივერსიტეტში მოქმედი აკადემიური პერსონალისა და სწავლების პროცესში მონაწილე სხვა პირების ეთიკის

კოდექსს ეწინააღმდეგება, რაც პროფესორს ავალდებულებს, „გაუფრთხილდეს უნივერსიტეტის რეპუტაციასა და პრესტიჟს“; ასევე პროფესორი ვალდებული იყო, სტუდენტების თანდასწრებით კოლეგების გაკიცხვისგან თავი შეეკავებინა. აღნიშნულ ფაქტებად კი, დასახელებულია შემდეგი: 1. მოსარჩელემ 2014 წლის აპრილში სოციალური ქსელით ღია წერილი გამოაქვეყნა, რომელშიც მითითებული იყო, რომ 2011-2012 წლების გაზაფხულის სემესტრში, უნივერსიტეტის მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე დოქტორანტად სწავლის პროცესში, მიუხედავად იმისა, რომ არ ესწრებოდა ლექციებს, მას საგანში „იდენტობა და არტ-ფსიქოლოგიური მეთოდები“ ნიშანი „აჩუქეს“; 2. სოციალური ქსელით მოსარჩელემ ღიად გამოხატა პოზიცია უნივერსიტეტის რექტორის მიმართ, სადაც აღნიშნა, რომ რექტორის მხრიდან არალოგიკური, დაუფიქრებელი და გაუაზრებელი არაერთი ნაბიჯია გადადგმული და ერთ-ერთ მაგალითად უნივერსიტეტში სტუდენტებზე სტიპენდიების გაცემის წესზე მიუთითა; 3. დასაქმებულმა ღირსების შემლახველი ტექსტური შეტყობინება გაუგზავნა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს და სამართალდამცავ ორგანოებთან პირდაპირი ეჭვი გამოთქვა უნივერსიტეტის რექტორისა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მხრიდან მისი და მისი მეგობარი გოგონას მიმართ დანაშაულის ჩადენის თაობაზე, რის გამოც, უნივერსიტეტის ხელმძღვანელი პირები შსს-ს საგამოძიებო ორგანოში, ხოლო შემდგომ პროკურატურაში დაიკითხნენ; 4. მოსარჩელემ აკადემიური საბჭოს მიერ შექმნილ კომისიასთან შეხვედრისას, 2014 წლის 27 მაისს, ფარული აუდიოჩაწერა აწარმოა; 5. მოსარჩელემ, 2013 წლის 18 დეკემბერს, უნივერსიტეტისგან 15 კალენდარული თვის (66 000 ლარის) ხელფასის წინასწარ ანაზღაურება საბანკო კრედიტის დასაფარად ითხოვა. მანვე წარადგინა გეგმა, რომლის მიხედვითაც, ის აპირებდა თანხის ეტაპობრივად დაფარვას. საუნივერსიტეტო სივრცეში, ეს ქმედება ხელს უშლიდა ჯანსაღი ატმოსფეროს ჩამოყალიბებას, არ შეესაბამებოდა ეთიკურ სტანდარტებს.

18.4. სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობიდან ღიად გამოთქმული მოსაზრებები (სტიპენდიის გაცემის წესთან დაკავშირებით) არ შეიძლებოდა უნივერსიტეტის რეპუტაციის შელახვად მიჩნეულიყო. მოსარჩელის მიერ გამოხატული აზრი, მის მიერ დაკავებული თანამდებობის გათვალისწინებით, არ სცდებოდა დასაშვებ ფარგლებს, დისციპლინური

პასუხისმგებლობის ზომად გათავისუფლების გამოყენება დაუსაბუთებელი იყო მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელემ თანამშრომელს გაუგზავნა არაკორექტული მოკლე ტექსტური შეტყობინება. შეტყობინება გაგზავნილ იქნა არასამუშაო გარემოში, პირადად ადრესატისათვის. შესაბამისად, მოპასუხეს ჰქონდა შესაძლებლობა, გამოეყენებინა დისციპლინური ზომის ნაკლებად მზლუდავი საშუალება.

18.5 სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომ 2014 წლის 19 მაისს, მოსარჩელის საცხოვრებელი სახლის სადარბაზოში, მისი მეგობარი გოგონას მიმართ, ამ უკანასკნელის მისამართით უცხო პირის მიერ განხორციელებული მუქარის ფაქტზე, საცოლის განცხადების საფუძველზე, პოლიციაში ახსნა-განმარტების მიცემისას, უნივერსიტეტის რექტორისა და უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის კავშირის შესახებ ეჭვის გამოთქმით არ ილახებოდა უნივერსიტეტის რეპუტაცია და პრესტიჟი. დასახელებულ პირთა შორის მწვავე დაპირისპირების გამო, დასაქმებულს სწორედ მათ მიმართ გააჩნდა ეჭვი. სასამართლოს შეფასებით, ეჭვი შეიძლება გამართლდეს ან არ გამართლდეს. ესა თუ ის პირი შეიძლება წარმოადგენდეს საჯარო პირს, პოლიტიკურ მოღვაწეს, მაგრამ ისინიც ჩვეულებრივი ადამიანები, რიგითი მოქალაქეები არიან და ეჭვის გაჩენა მათ მიმართ ისევე შესაძლებელია, როგორც სხვა ადამიანის, მოქალაქის მიმართ. სასამართლომ ვერ დაადგინა, პოლიციაში ზემოაღნიშნული ეჭვის გამოთქმისას, დასაქმებულის მხრიდან უნივერსიტეტის რეპუტაციის შელახვა ან ამის განზრახვა. დასაქმებულისგან დამსაქმებლისათვის 15 თვის ხელფასის გაცემის თხოვნით მიმართვა არ იყო კანონსაწინააღმდეგო, ის არ უშლიდა ხელს საუნივერსიტეტო სივრცეში ჯანსაღი ატმოსფეროს ჩამოყალიბებას, არ ეწინააღმდეგებოდა ეთიკურ სტანდარტებს, როგორც ეს მითითებული იყო დამსაქმებლის ბრძანებაში.

18.6 სააპელაციო სასამართლომ დამატებით დაასკვნა, რომ სააპელაციო საჩივრის ავტორის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველად მითითებული გარემოებები აბსტრაქტულია, რაც სასამართლოს შინაგან რწმენას უქმნიდა, რომ ამით მოპასუხე გათავისუფლების ბრძანების კანონიერების დადასტურებას ცდილობდა. დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულის მხრიდან დარღვევის უხეში ხასიათი, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველად მითითებული გარემოებები, ცალ-ცალკე და ერთად აღებული, უხეში დარღვევა იყო, რაც დისციპლინური სახდელის

უკიდურესი ზომის გამოყენებას, ე.ი გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებას, არამართლზომიერს ხდიდა.

18.7 . სააპელაციო სასამართლომ სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით მოპასუხის შედავების შემოწმების შედეგად დაასკვნა, რომ: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის (მოსალოდნელი გათავისუფლების) შესახებ მოწინააღმდეგე მხარეს, 2014 წლის 12 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით ეცნობა. მას უფლება ჰქონდა, 13 აგვისტოდან 1 თვის განმავლობაში (2014 წლის 13 სექტემბრამდე), უნივერსიტეტისგან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება მოეთხოვა. უფლების განხორციელებამდე, დამსაქმებელმა თავად გაუგზავნა გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება ბრძანების სახით, რაც დასაქმებულს, 2014 წლის 22 აგვისტოს პირადად ჩაჰბარდა. აღნიშნული ცხადყოფდა, რომ სასამართლოში გასაჩივრების ვადაც დასახელებული თარიღიდან უნდა ათვლილიყო. დასაქმებული უფლებამოსილი იყო, სასამართლოში სარჩელი შეეტანა 2014 წლის 21 სექტემბრის ჩათვლით. მან სასამართლოში მითითებული ვადის დაცვით წარადგინა სარჩელი, კერძოდ, 2014 წლის 19 სექტემბერს.

19. საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

19.1 დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის განჩინება მისი გაუქმების, ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და დამსაქმებლის სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით.

19.2 კასატორის განმარტებით, სასამართლომ უნივერსიტეტის, როგორც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების, ავტონომიურობა უხეშად დაარღვია, როდესაც დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური საქმისწარმოების შედეგად დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები განსხვავებულად შეაფასა. სასამართლოს მიერ მოწინააღმდეგე მხარის მიერ სოციალური ქსელით უნივერსიტეტის მიმართ გავრცელებული ინფორმაცია, ცრუ ბრალდებები, მხარის გამოხატვის თავისუფლებად შეფასდა, თუმცა, მისი გამოხატვის თავისუფლება არავის შეუზღუდავს და ამ უფლებით სარგებლობა არავის აუკრძალავს.

19.3 კასატორი აკრიტიკებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას და

მიუთითებს, რომ გაუგებარია სასამართლოს მცდელობა, მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ ორიენტირებულად შეაფასოს, როდესაც მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება ფაქტობრივად დასრულებულია და საქმის განხილვის მოცემულ ეტაპზე შეუძლებელია მისი სამუშაოზე აღდგენა.

19.4 კასატორმა, კიდევ ერთხელ მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზე და განმარტა, რომ დასაქმებულს ჯერ კიდევ 2014 წლის 12 აგვისტოს სამუშაოს ელექტრონულ ფოსტაზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ეცნობა, შემდეგ ამავე ფორმით, მას დასაბუთებული ბრძანება 14 აგვისტოს გაეგზავნა, რის შემდეგაც დასაქმებულმა სამუშაო 18 აგვისტოს დატოვა, ხოლო სარჩელი 19 სექტემბერს - ბრძანების გასაჩივრების 30- დღიანი ვადის გასვლის შემდეგ წარადგინა.

20. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

20.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 3 სექტემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

20.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 16 ნოემბრის განჩინებით უნივერსიტეტის საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

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 სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოპასუხის (დამსაქმებლის) საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ დასაბუთებულია და ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

21. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის 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 შეფასებით, კასატორს ნაწილობრივ დასაბუთებული შედავება აქვს წარმოდგენილი.

22. განსახილველ შემთხვევაში, კასატორი მიიჩნევს, რომ სარჩელი, უსაფუძვლობის გამო, არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან დასაქმებულმა შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით მასზე დაკისრებული ვალდებულება უხეშად დაარღვია, ამასთან, მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება იყო გაფორმებული და სარჩელი ხანდაზმულია.

23. საკასაციო სასამართლო სააპელაციო სასამართლოს, ამ გადაწყვეტილების 18.3-18.7 ქვეპუნქტებში ასახულ, სამართლებრივ მსჯელობას იზიარებს და განმარტავს, რომ საკასაციო სასამართლოს მიერ შრომით დავებზე დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის თანახმად შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას ყოველთვის პრიორეტი ენიჭება. სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე უნდა იყოს დარღვევის სიმძიმისა და ხასიათის შესატყვისი პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომა. დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს, რომ ის უფრო მსუბუქი სანქციით შეეცადა დასაქმებულის „გამოსწორებას“ და შედეგს ვერ მიაღწია. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა იმ საფუძვლით, რომ დასაქმებულმა შრომის შინაგანაწესი უხეშად დაარღვია (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი), დამსაქმებლის დასაბუთებულ პასუხს საჭიროებს. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს და სასამართლოს აუხსნას, რამ განაპირობა დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა და რატომ არ გამოიყენა სხვა ზომა დასაქმებულის „გამოსასწორებლად“.

24. 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 უხეშად დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის **სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით**. შესაბამისად, შრომის სამართალში **“Ultima Ratio”** - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, **დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის 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, გადაცდომის 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, 29.06.2016 წ.).

25. 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, 29.01.2016 წ.; მდრ. საქმე #1124-1080-2016, 10.03.2017 წ.).
26. საკასაციო სასამართლო წინამდებარე გადაწყვეტილების 18.3 ქვეპუნქტში მითითებული იმ ხუთი ძირითადი მიზეზის თაობაზე, რასაც დამსაქმებელი საკასაციო საჩივარშიც იმეორებს და რის გამოც მოსარჩელე სამსახურიდან გაათავისუფლეს, აღნიშნავს, რომ სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“ გამოქვეყნებული ღია წერილის ავტორი (მოსარჩელე) უნივერსიტეტის რექტორს მიმართავდა და გარკვეულ საკითხებს აპროტესტებდა. დასაქმებული უნივერსიტეტისადმი მიმართულ ღია წერილში სტუდენტების სტიპენდიების და „ნიშნების ჩუქების“ საკითხებს აკრიტიკებდა. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ მიიჩნია, რომ დასაქმებულმა ამგვარი ქმედებით უნივერსიტეტის პრესტიჟი შელახა და ამ საკითხზე მოკვლევა დაიწყო, კომისიამ კი დასაქმებულის წინააღმდეგ დისციპლინური წარმოების დაწყების რეკომენდაცია გასცა იმ ხუთი მიზეზის გამო, რაც წინამდებარე გადაწყვეტილების 18.3 ქვეპუნქტშია ჩამოთვლილი. საბოლოოდ კი დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის გადაწყვეტილება, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მიიღო.
27. საკასაციო სასამართლოს შეფასებით დასაქმებულის მიერ სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებულ ღია წერილში დამსაქმებლის ადმინისტრაციის მიმართ გამოთქმული მოსაზრებები და გარკვეული საკითხების გაკრიტიკება, არ შეიძლება ჩაითვალოს იმგვარ უხეშ დარღვევად, რასაც შეეძლო დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა გამოეწვია და ამ ნაწილში სავსებით იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობასა და დასკვნებს. რაც შეეხება, კომისიის მიერ დასახელებულ დარჩენილ ოთხ საკითხს, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არც ერთი მათგანი არ არის მართლსაწინააღმდეგო და მით უფრო იმ შინაარსის, თუ ხასიათის, რომლითაც უნივერსიტეტის რექტორიცაა შეილახებოდა, რის გამოც ამ კონტექსტშიც გაზიარებულია ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს

დასკვნები (იხ. ამ გადაწყვეტილების 18.3 ქვეპუნქტი).

28. საკასაციო სასამართლო არ ეთანხმება კასატორის პრეტენზიას სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და ამ ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნას იზიარებს, რაც ამ გადაწყვეტილების 18.7 ქვეპუნქტშია ასახული. საკასაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ სასამართლოს კანონით დადგენილ ვადაში მიმართა, რის გამოც სარჩელი ხანდაზმული არ არის. დასაქმებულმა მისი გათავისუფლების საფუძვლის მიღებიდან, რაც კასატორის მტკიცების საწინააღმდეგოდ, გზავნილის ადრესატისათვის ჩაბარებას და არა გაგზავნას უკავშირდება, კანონით დადგენილ ვადაში გაასაჩივრა დამსაქმებლის ბრძანება.
29. საკასაციო სასამართლო კასატორის, ამ გადაწყვეტილების 19.3 ქვეპუნქტში ასახულ, პრეტენზიას იზიარებს და აღნიშნავს, რომ მყარადაა დადგენილი სასამართლო პრაქტიკა იმ მიმართულებით, რომ თუკი მხარე ვადიანი ხელშეკრულებით იყო დასაქმებული და ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის კვალიფიკაციის დროისათვის გასულია სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა, დასაქმებულის აღდგენა სამსახურში არ ხდება. თავის მხრივ, ზიანიც ანაზღაურდება სწორედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, რამეთუ პრეზუმირებულია, რომ სადავო ბრძანების არარსებობის შემთხვევაში, დასაქმებული სწორედ სახელშეკრულებო პერიოდში შეასრულებდა უნივერსიტეტში შრომით მოვალეობებს (შდრ.სუსგ-ებს: #ას-1276-1216-2014, 18.03.2015 წ., #ას-368-342-2017, 24.05.2017 წ.).
30. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულს სარჩელით სამუშაოზე უვადოდ აღდგენა არ მოუთხოვია, მოსარჩელის განცხადებით შრომითი ხელშეკრულება 5 - წლიანი ვადით 2018 წლის პირველ მაისამდე იყო გაფორმებული და სწორედ ამ დრომდე აღდგენას მოითხოვდა კასატორის მოწინააღმდეგე მხარე. იმის გათვალისწინებით, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვისა და შემაჯამებელი გადაწყვეტილების მიღების დროისათვის დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა გასული არ იყო და ეს ვადა საკასაციო სასამართლოში საქმის განხილვამდე ამოიწურა, დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია. დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ 2014 წლის 15 აგვისტოდან 2018 წლის 1 მაისამდე პერიოდისათვის (44 თვე და 15 დღე) ყოველთვიური ხელფასის - 2 400 ლარის გადახდა უნდა დაეკისროს, რაც საერთო ჯამში 106 800 ლარია.
31. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯღარკავა

საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; *Van de Hurk v. Netherlands*, par.61, *Garcia Ruiz v. Spain* [GC] par.26; *Jahnke and Lenoble v France* (dec.); *Perez v France* [GC], par. 81).

32. ზემოხსენებული მოტივაციით, მოპასუხის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, ნაწილობრივ გაუქმდეს გასაჩივრებული განჩინება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს; მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს, 2014 წლის 15 აგვისტოდან ყოველთვიურად 2 400 ლარის გადახდა, სულ - 106 800 ლარი უნდა დაეკისროს; დანარჩენ ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის განჩინება უცვლელად დარჩება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 399-ე, 372-ე, 264.3-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ „ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილება გ----- თ-----ის სსიპ "ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში" უვადოზე ორიენტირებული პირველი დონის კონტრაქტის ფარგლებში, სამართლის სკოლაში სამართლის მიმართულებით სრული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე აღდგენისა და გ----- თ-----ის სასარგებლოდ, 2014 წლის 15 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდში, იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის - ყოველთვიური ხელფასის 2400 (ორი ათას ოთხასი) ლარის გათვალისწინებით, სსიპ "ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტისათვის" დაკისრების შესახებ და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. გ----- თ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. გ----- თ-----ის სასარგებლოდ სსიპ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტს დაეკისროს კომპენსაციის 106 800 (ას ექვსი ათას ოთხასი) ლარის გადახდა.
5. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ე. გასიტაშვილი

მოსამართლეები:

პ. ქათამაძე

ბ. ალავიძე