



თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ბ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/2351-2017

2018 წლის 28 იანვარი
ქ. თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა

მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მდივანი - ნათია ხოლოაშვილი

აპელანტი (მოპასუხე) _ შ-----
წარმომადგენელი - ი-----

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) _ ა-----
წარმომადგენელი - მ-----

დავის საგანი _ თანხის დაკისრება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება _ თელავის რაიონული სასამართლოს
2017 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება
სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში და ამ ნაწილში ახალი
გადაწყვეტილების მიღება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის
შესახებ

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნები

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1.1. ა-----ს სარჩელი მოპასუხე შ----- მიმართ
დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

1.2. მოპასუხე შ-----ისს“ მოსარჩელე ა-----ს მიმართ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 1500 (ათასხუთასი) აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარებში გადახდა;

1.3. მოსარჩელე ა-----ს სარჩელი მოპასუხე შ----- მიმართ მორალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა უსაფუძვლოდის გამო.

2. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. 2-----პრილს ა-----სა (შემდგომში „დასაქმებული“) და შ-----ისს“ (შემდგომში „დამსაქმებელი“) შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება (იხ. ს/ფ 15-17);

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.2. შ-----ისის“ მიერ 2015 წლის 2 ნოემბერს წერილით ეცნობა ა---

ო-----ს ფინანსური კრიზისის გამო მოსალოდნელი განთავისუფლების შესახებ 2015

წლის 02 დეკემბრიდან (იხ. ს/ფ 18);

2.3. მოსარჩელე ა----- 2015 წლის 02 დეკემბრამდე ასრულებდა ხელშეკრულებით დაკისრებულ მოვალეობას (ს/ფ 3-13 და მხარეთა ა/განმარტებები);

2.4. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის მოსაზრება, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებული იქნა არა ფინანსური კრიზისის, არამედ სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშად დარღვევის გამო და რომ მოსარჩელეს სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ 2015 წლის 01 დეკემბერის №---- ბრძანება და მასში ცვლილების შეტანის შესახებ 0--11.2015წ. №---- ბრძანება მოსარჩელეს გაეგზავნა რეგისტრაციის მისამართზე, ქ-----, გ-----, ფოსტის მეშვეობით, რადგან აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება მოპასუხეს არ წარმოუდგენია.

3. სამართლებრივი შეფასება

3.1. სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილით, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტით, 24-ე მუხლით, (რატიფიცირებულია საქართველოს

პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით) და განმარტა, რომ შრომის უფლების 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.

3.2. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილზე, რომლის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

3.3. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებული იქნა სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშად დარღვევის გამო და არა ფინანსური კრიზისი გამო, რის შესახებაც საწარმოს ხელმძღვანელის მიერ 2015 წლის 02 ნოემბერს გამოცემული იქნა №---- ბრძანება, შესაბამისი საფუძვლით მისი გათავისუფლების შესახებ.

3.4. სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელესთვის 2015 წლის 2 ნოემბერს ჩაბარებული წერილით მოპასუხემ იგი გააფრთხილა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ ფინანსური კრიზისიდან გამომდინარე, რის შემდეგ მოსარჩელე მასზე დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებდა 2015 წლის 02 დეკემბრამდე.

3.5. აღნიშნულიდან გამომდინარე და იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეს არ მიუღია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილით განსაზღვრული კომპენსაცია, პირველი სასარჩელო მოთხოვნა მიჩნეული იქნა დასაბუთებულად და მოპასუხეს დაეკისრა ერთი თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაციის გადახდა მოსარჩელესთვის.

3.6. ამასთან, სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია სასარჩელო მოთხოვნა მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში და უარი ითქვა მის დაკმაყოფილებაზე.

4. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

4.1. სასამართლომ უსაფუძვლოდ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო არა კომპანიის ფინანსური პრობლემების გამო კადრების შემცირება, არამედ საწარმოს შრომის შინაგანაწესის და ეთიკის ნორმების უხეში დარღვევა (სამუშაო საათებში ალკოჰოლის მიღების ფაქტი), რის გამოც 2----- წ. გამოცემული იქნა საწარმოს დირექტორის ბრძანება N----- მოსარჩელეს სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ, რაც იმავე დღეს ეცნობა და გადაეცა მოსარჩელეს.

4.2. ასევე, სასამართლომ უსაფუძვლოდ არ გაიზიარა მოპასუხის სამართლებრივი პოზიცია და შესაგებელთან ერთად წარდგენილი მტკიცებულება, რომ მოსარჩელესთვის იმთავითვე ცნობილი იყო სამსახურიდან მისი დათხოვნის რეალური საფუძლის შესახებ და საწარმოს დირექტორის 1----- N----- ბრძანებით 2-----წ. N----- ბრძანებაში შეტანილი ცვლილების შესახებ, რაც შესაბამის შეტყობინებასთან ერთად გაეგზავნა მოსარჩელეს მისი რეგისტრაციის ადგილის მიხედვით. აღნიშნულს აპელანტი ადასტურებს იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ მოსარჩელე მხარეს არ მოუთხოვია სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების სამართლებრივი დასაბუთება (დათხოვნის შესახებ ბრძანებაში შეტანილი ცვლილებით დეტალურად გაიწერა დათხოვნის სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძვლები) და მოთხოვნილი იქნა მხოლოდ ერთთვიანი კომპენსაცია.

4.3. პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაარღვია საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპი რა დროსაც ყოველგვარი მტკიცებულების გარეშე, უსაფუძვლოდ გაიზიარა მხარის ახსნა - განმარტებაში მოყვანილი ფაქტები და უსაფუძვლოდ უარყო შესაბამისი მტკიცებულებით გამყარებული მოწინააღმდეგე მხარის არგუმენტირებული პოზიცია მოსარჩელეს სამსახურიდან დათხოვნის რეალური საფუძვლების შესახებ, რასაც კანონმდებელი არ უკავშირებს დათხოვნილისთვის ერთთვიანი საკომპენსაციო თანხის გადახდას.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე

მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა იზიარებს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს (2.1. – 2.4. პუნქტები), მიუთითებს მათზე და დამატებით აღნიშნავს შემდეგს:

აპელანტის პრეტენზიებიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატის კვლევის საგანს წარმოადგენს ის თუ რა დაედო საფუძველად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას, კომპანიის ფინანსური პრობლემების გამო კადრების შემცირება თუ საწარმოს შრომის შინაგანაწესისა და ეთიკის ნორმების უხეში დარღვევა (სამუშაო საათებში ალკოჰოლის მიღების ფაქტი), ასევე მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი.

4.2. პირველ რიგში პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის

სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოუდგენელია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებას სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით „შრომა თავისუფალია“ ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუის სფერო (გადაწყვეტილება N-----.0--1---). ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცავს მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N----- 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება N----- 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

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

პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ

მოქსპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. 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. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად.

4.3. მტკიცების ტვირთის განაწილება

სამუშაოდან განთავისუფლებასთან დაკავშირებით შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის გადაწყვეტილებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითებდა კომპანიის ფინანსური პრობლემების გამო შტატების შემცირებას, რასაც საფუძვლად უდევს კომპანიის 2015 წლის 2 ნოემბრის წერილი, რაც ხელზე გადაეცა მოსარჩელეს, ხოლო მოპასუხე დათხოვნის საფუძვლად მიუთითებს დასაქმებულის მხრიდან საწარმოს შრომის შინაგანაწესისა და ეთიკის ნორმების უხეშ დარღვევას (სამუშაო საათებში ალკოჰოლის მიღების ფაქტი), რასაც კანონმდებელი არ უკავშირებს რაიმე სახის კომპენსაციის გაცემას. ანუ, მხარეები დათხოვნის საფუძვლად მიუთითებენ ურთიერთ გამომრიცხავ გარემოებებზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი

მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივ გარემოებათა მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს. მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. ამასთან, არამარტო მოსარჩელეა ვალდებული ამტკიცოს სარჩელში მოყვანილი გარემოებები, არამედ მოპასუხეცაა ვალდებული დაამტკიცოს მის მიერ შესაგებელში მოყვანილი გარემოებები.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტურის განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს ეკისრებათ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი, იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, თუ რა საფუძვლით მოხდა მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნა და მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, დამსაქმებლის ფინანსური პრობლემების თუ შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო, ეკისრებოდა დამსაქმებელ კომპანიას. მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც წარმოდგენილ შესაგებელში სწორედ კომპანიამ მიუთითა სარჩელისგან რადიკალურად განსხვავებულ დათხოვნის საფუძველზე.

ამდენად, პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე (დასაქმებული), რომელიც სამსახურიდან დათხოვნასთან დაკავშირებით სარჩელს აღძრავს სასამართლოში, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან ან უკანონოდ ეთქვა უარი კუთვნილ კომპენსაციაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას

აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან – დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

სწორედ ასეთ მიდგომას და ერთიან პრაქტიკას ამკვიდრებს უზენაესი სასამართლო თავის გადაწყვეტილებებში (მაგალითისთვის იხ. სუსგ საქმე №----- 16.04.2015წ).

შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს დასაქმებულის დათხოვნის საფუძვლიანობა შრომითი ხელშეკრულებებით ან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო.

პალატა აღნიშნავს, რომ მართალია, ფინანსური პრობლემებიდან გამომდინარე, მოსალოდნელი შტატების შემცირების გამო სამსახურიდან შესაძლო დათხოვნის შესახებ გაფრთხილების მიღების შემდეგ, დასაქმებულმა შესაძლებელია ჩაიდინოს საწარმოს შრომის შინაგანაწესისა თუ ეთიკის ნორმების უხეშ დარღვევა და მისი სამსახურიდან დათხოვნა მოხდეს სწორედ ამ საფუძლით, თუმცა მოცემულ შემთხვევაში, წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დამსაქმებელმა ამ საფუძვლების არსება სათანადოდ ვერ დაადასტურა. მხოლოდ იმ გარემოებაზე მითითება, რომ გამოიცა საწარმოს უფროსის ბრძანება მუშაკის სამსახურიდან სხვა საფუძვლით დათხოვნის შესახებ, კერძოდ შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, მაშინ როდესაც დასაქმებული კატეგორიულად უარყოფს მსგავს ფაქტს, ხოლო დამსაქმებელმა სასამართლოს ვერ წარუდგინა იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ აღნიშნულ ფაქტზე მიმდინარეობდა დისციპლინური სამართალწარმოება, რა დროსაც დამრღვევისგან მიღებული იქნა განმარტებები, რომ მოისმინეს და გაანალიზეს სხვა პირთა განმარტებები და ისე იქნა მიღებული გადაწყვეტილება მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ, რის თაობაზეც ეცნობა მუშაკს.

აპელანტის მითითება იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულისთვის 2015 წლის 2 ნოემბერს იყო ცნობილი დისციპლინური გადაცდომის გამო სამსახურიდან მისი დათხოვნის შესახებ არ დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით. ასევე, არ ყოფილა წარმოდგენილი იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ დათხოვნის შესახებ გადაწყვეტილება მას გაეგზავნა და ჩაბარდა რეგისტრაციის ადგილის მიხედვით. ხოლო ის გარემოება, რომ შტატების შემცირების გამო შესაძლო დათხოვნის შესახებ

გაფრთხილების შესამაბისად, მოსარჩელე სამსახურეობრივ მოვალებებს ასრულებდა 2015 წლის 2 დეკემბრამდე, ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ 2015 წლის 2 ნოემბერს მოსარჩელე დისციპლინური გადაცდომის გამო სამსახურიდან დათხოვნილი არ ყოფილა. ის ჩვეულებრივ აგრძელებდა საქმიანობას და მიღებული აქვს კიდევაც 2015 წლის ნოემბრის თვის ხელფასი, რასაც მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

ამდენად, დამსაქმებელმა (აპელანტმა) ვერ დაამტკიცა მისი მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებები, რაც მისთვის არახელსაყრელი შედეგის მომტანია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე სააპელაციო პალატა დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს სამსახურიდან დათხოვნას საფუძვლად დაედო კომპანიის ფინანსური პრობლემებიდან გამომდინარე შტატების შემცირება, რასაც კანონმდებელი უკავშირებს ერთთვიანი კომპენსაციის გაცემას (საქართველოს შრომის კოდექსის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში).

შესაბამისად, ვინაიდან ასეთი კომპენსაცია დამსაქმებლის მიერ გაცემული არ ყოფილა, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად დააკისრა მას მოსარჩელის სასარგებლოდ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის კომპენსაციის გადახდა.

ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება ფაქტობრივად და სამართლებრივად დასაბუთებულია სრულად, სააპელაციო საჩივარი არ შეიცავს მისი გაუქმების ან შეცვლის საფუძვლებს და ის უნდა დარჩეს უცვლელი.

პროცესის ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, სასამართლო ხარჯები უნდა დაეკისროს აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით (150 ლარი) და უნდა დარჩეს ბიუჯეტში გადახდილად.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა :

1. შ----- სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. თელავის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით და დარჩეს ბიუჯეტში გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ქირია**

გელა