



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

საქმე №2/ბ-854-17

21 მარტი 2018 წელი

ქ.ქუთაისი
ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: ირმა პერანიძე

სხდომის მდივანი: ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი (მოსარჩელე)

- ტ----- კ-----ია

წარმომადგენელი

- დ----- წ-----ია

მოწინააღმდეგე

- შპს დრ.რ----- ს----- მ-----ი

მხარე(მოპასუხე)

- ხ----- გ-----ე

წარმომადგენელი

დავის საგანი

- სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული

- ზუ-----ის რაიონული სასამართლოს 2017

გადაწყვეტილება

წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილება, ტ----- კ-----იას სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ის“ დირექტორის, 2017 წლის 30 იანვრის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ან სასამართლოს მიერ

განსაზღვრული ოდენობით, მოპასუხისათვის კომპენსაციის გადახდის დაკისრება.

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები: მოსარჩელის მითითებით, ტ----- კ-----ია 2008 წლიდან-2016 წლის ივნისამდე მუშაობდა შპს „-----“ ზუ-----ი ფილიალის და-----დ. მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 500ლარს.

2016 წლის ივნისში, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე შეუწყვიტეს ხელშეკრულება და შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ის“-თან დაადებინეს შრომითი ხელშეკრულება გაუარესებული პირობებით, კერძოდ მისი ხელფასი განისაზღვრა 200 ლარით.

2017 წლის 27 იანვარს, სამუშაოს შესრულების დროს, შპს „-----“ შენობაში შევიდა ქალბატონი ბავშვით, რომელმაც გარედან შემოიტანა თოვლი და ყრიდა შენობაში. ტ----- კ-----იას მოწოდებაზე მშობელს მიექცია ყურადღება ბავშვისათვის და არ მიეცა შენობის დაბინძურების საშუალება, საპასუხოდ ქალბატონმა მიაყენა სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფა, რის შედეგადაც ტ. კ-----იამ მიიღო სხეულის მსუბუქი დაზიანება.

აღნიშნულთან დაკავშირებით დაიწყო გამოძიება ცემის ფაქტზე და პოლიციის თანამშრომლების მიერ, ტ. კ-----ია გადაყვანილი ექნა ექსპერტიზის ბიუროში სხეულის დაზიანების ხარისხის განსაზღვრის მიზნით.

ამ ინციდენტის გამო, 2017 წლის 30 იანვარს, შპს „-----“ ზუ-----ის მენეჯერის (რომელსაც პირადი უთანხმოება ჰქონდა ტ----- კ-----იასთან) მიმართვის საფუძველზე, შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დარღვევით, ტ. კ-----ი-ა გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან.

მოპასუხის პოზიცია: მოპასუხე შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ის“ წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია მისივე მოქმედება - მომსახურების მიმწოდებელ ობიექტში მომხმარებელთან კონფლიქტი, რამაც ხელი შეუშალა მომსახურების მიმწოდებელი ობიექტის (მეწარმის) საქმიანობას, ამავე დროს, მოსარჩელის დამსაქმებლისა და მისი კონტრაქტორის კომერციულ საქმიანობას.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. სახ. ბაჟი გადახდილია.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. 2008-2016 წლებში, მოსარჩელე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს „მო-----ში“ და ევალუბოდა დამკვეთის სათავსოს დალაგება და არასაცხოვრებელი სათავსოდან საყოფაცხოვრებო ნაგვის გატანა.

ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 500 ლარს.

2.2. 2016 წლის ივნისიდან, შპს „მო-----მა“ დასუფთავების სამუშაოები შეუკვეთა იურიდიულ პირს – შპს „დრ. რ----- ს----- მ-----ს“.

მხარეთა შეთანხმებით, მოპასუხემ, შპს „მო-----ის“ ზუ-----ის ოფისის (მაღაზიის) დასუფთავების სამუშაოების შესასრულებლად სამსახურში მიიღო ტ----- კ-----ია.

ახალ სამუშაოზე მისი შრომის ანაზღაურების ღირებულება განისაზღვრა თვეში 200 ლარით (ხელზე ასაღები).

ტ----- კ-----იას შრომის ანაზღაურების შემცირებასთან დაკავშირებით, რაიმე პრეტენზია არ გამოუთქვამს.

2.3. შპს „დრ. რ----- ს----- მ-----ი“-სთან სამუშაოს შესრულება არ იყო ვადით შეზღუდული. ხელშეკრულება ზეპირად იქნა დადებული, შრომის შინაგანაწესის დამსაქმებლისთვის გაცნობა საქმის მასალებით არ არის დადგენილი.

2.4. ტ----- კ-----ია დასუფთავების საკითხებზე ხშირად შედიოდა კონფლიქტში შპს „მო-----ის“ კლიენტებთან, რითაც არღვევდა მომხმარებლებთან კეთილგანწყობილი მოპყრობის სტანდარტს.

2.5. ერთ-ერთი ასეთი კონფლიქტი 27.01.2017 წელს ფიზიკურ დაპირისპირებაში გადაიზარდა კერძოდ, ქ. ზუ-----ში, გა-----ს გამ-----ი არსებულ მაღაზიაში, თოვლიან ამინდში ტ----- კ-----იამ თავის სამუშაოსთან დაკავშირებით შენიშვნა მისცა მშობელს, რომელიც ბავშვთან ერთად შევიდა მაღაზიაში, რასაც შელაპარაკება მოჰყვა. სიტყვიერი კონფლიქტის მიზეზი გახდა ის, რომ ბავშმა თოვლი შეიტანა შენობაში. საბოლოოდ სიტყვიერი შელაპარაკება ფიზიკურ დაპირისპირებაში

გადიზარდა, საჭირო გახდა პოლიციის დახმარება.

კონფლიქტმა გარკვეული პერიოდით შპს „მო-----ის“ მუშაობის შეფერხება გამოიწვია.

აღნიშნული ფაქტის შესახებ, შპს „მო-----ის“ სამეგრელოს რეგიონის მენეჯერმა დაუყოვნებლივ აცნობა ადმინისტრაციას, ხოლო ორგანიზაციის ხელმძღვანელობამ სასწრაფო ზომების მიღების მოთხოვნით მიმართა შპს „დრ. რ----- ს----- მ-----ს“.

რეგიონის მენეჯერი ითხოვდა დამლაგებლის შეცვლას.

2.6. 30.01.2017 წელს, ტ----- კ-----ია გათავისუფლდა სამუშაოდან. გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძველია შპს „მო-----ის“ წერილებში აღწერილი მოქმედება - დამლაგებლის კონფლიქტი მომხმარებელთან.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.7. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლომ მიუთითა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2, მე-6, 37-ე მუხლებზე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე, 103-ე მუხლებზე და განმარტა:

განსახილველი შემთხვევაში, მხარეთა შორის შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობა არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით. დასაქმებული დამსაქმებლისთვის ასრულებდა სამუშაოს, რისთვისაც შეთანხმებულ ანაზღაურებას იღებდა ყოველთვიურად.

2.8. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულებით უნდა განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანაწესი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ხოლო შემდეგ – მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება.

განსახილველ შემთხვევაში ასეთს ადგილი არ ჰქონია. უფრო მეტიც, ტ----- კ-----იასთან დამსაქმებელს წერილობითი ფორმით ხელშეკრულება არ დაუდვია. შეთანხმების წერილობით გაფორმება არც დამსაქმებელს მოუთხოვია.

2.9. შრომის კოდექსი ემსახურება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის მოწესრიგებას და მისი უმთავრესი მიზანია დასაქმებულს,

როგორც დამსაქმებლისადმი დაქვემდებარებულ და მასზე ერთგვარად დამოკიდებულ სუბიექტს შეუქმნას სამართლებრივი გარანტიები უფლებათა დაცვის კუთხით, რაც საჭიროა იმის გამო, რომ ხშირად დამსაქმებელი აშკარად უპირატეს მდგომარეობაშია დასაქმებულთან მიმართებაში და მის ნებაზე მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა, თუმცა აუცილებლად დაცულ უნდა იქნეს დამსაქმებლის ინტერესები დასაქმებულის თვითნებობისა თუ სხვა მართლსაწინააღმდეგო ქცევებისგან.

სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

2.10. სამოქალაქო სამართალწარმოებაში მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. აღნიშნული სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებათა წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა.

შრომითსამართლებრივი დავა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს.

მოსარჩელე დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონო დათხოვნაზე აპელირებს ყოველთვის ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას.

შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურობის მტკიცების მოვალეობას აკისრებს.

აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს ძირეული პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები, იმასთან დაკავშირებით, რომ მუშაკის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილებები ლეგიტიმურია, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას, რომ ვალდებულებებს ჯეროვნად ასრულებდა და უკანონობის მსხვერპლია.

2.11. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მოსარჩელის სამუშაოდან

დათხოვნის სამართლებრივ საფუძვლად მიუთითებდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“, „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტებზე.

დასახელებული ნორმის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება იყოს:

(3) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან;

(ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური შრომითი 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 ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

ამ საკითხთან დაკავშირებით სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის მოსაზრებას, რომ ეს სამართლებრივი საფუძვლები არ შეიძლება გახდეს მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის წინაპირობა, რადგან შესაბამისი ფაქტობრივი წანამძღვრები არ არსებობს.

ამასთან, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტი შეიცავს იმპერატიულ დათქმას, რომლის თანახმადაც, ამ მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

2.12. სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელის წარმომადგენელმა ხაზი გაუსვა მოსარჩელის მოპასუხესთან დასაქმებით მისი ხელფასის შემცირების და ამით მოსარჩელის მდგომარეობის გაუარესების ფაქტს, რაც სასამართლოს, საქმეზე დადგენილ სხვა ფაქტებთან ერთობლივი შეფასებით უყალიბებს რწმენას, რომ მოსარჩელე განაწყენებული იყო ხელფასის შემცირებით და მისი სამუშაოს შემსუბუქებას ცდილობდა მაღაზიის მომხმარებლებისთვის სისტემატიური მითითებით დაეცვათ სისუფთავე, რაც მომხმარებლის და შპს „მო-----ის“ ადმინისტრაციის უკმაყოფილებას იწვევდა.

ბოლო ინციდენტმა კი მომხმარებელთან ფიზიკური დაპირისპირება, სამართალდამცავი ორგანოს გამოძახება, მეწარმის სამუშაოს შეფერხება და პერსონალის სამუშაო დროის არამიზნობრივი ხარჯვა გამოიწვია.

ასეთ შემთხვევაში, სასამართლოს აზრით, არ არსებობს დამსაქმებლის ვალდებულება ითმინოს დასაქმებულის არასათანადო ქცევა.

საყურადღებოა, მოპასუხის პოზიცია, რომ ამ ქმედებამ საფრთხის ქვეშ დააყენა მისი ბიზნესინტერესი, რადგან სხვაგვარი რეაგირების შემთხვევაში, მოსალოდნელი იყო ერთ-ერთ მსხვილ პარტნიორთან ხელშეკრულების შეწყვეტა, რაც თავისთავად გამოიწვევდა შემოსავლების და მოგების შემცირებას, რაც გაუმართლებელი რისკი იქნებოდა მეწარმის მხრიდან.

2.13. სასამართლო იზიარებს პოზიციას, რომ დასაქმებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა გათავისუფლდეს, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით (სუს 18.03.2015 წ. განჩინება საქმეზე №ას-1276-1216-2014).

დამსაქმებლის მიმართ შრომის უფლების შეზღუდვა მართლზომიერი უნდა იყოს და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობას გულისხმობს.

2.14. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნა შეესაბამება ამ სტანდარტს. მოპასუხემ თავი გაართვა მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის ლეგიტიმურობის მტკიცების ტვირთს და მიუთითა მოსარჩელის იმგვარ არაერთჯერად არაჯეროვან ქცევაზე (კონფლიქტი მომხმარებელთან), რაც მისი სამუშაოდან დათხოვნის წინაპირობას იძლევა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს **შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით**, როცა არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

2.15. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის

ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

იძულებითი განაცდურის (მიუღებელი ხელფასის) ანაზღაურების მოთხოვნა პირდაპირ არის დაკავშირებული პირის სამუშაოზე აღდგენასთან.

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენას ადგილი არ ჰქონია, რაც გამორიცხავს აღნიშნული მოთხოვით სარჩელის დაკმაყოფილებას.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი საფუძვლები

3.1. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად ის გარემოება, რომ ტ----- კ-----ია დასუფთავების საკითხებზე ხშირად შედიოდა კონფლიქტში შპს „მო-----ის“ კლიენტებთან, რითაც არღვევდა მომხმარებლებთან კეთილგანწყობილი მოპყრობის სტანდარტს და, რომ ტ----- კ-----იასა და მო-----ის კლიენტს შორის მომხდარმა ინციდენტმა გარკვეული პერიოდით შპს „მო-----ის“ მუშაობის შეფერხება გამოიწვია.

აღნიშნული გარემოებების დასადგენად მითითებული არც ერთი მტკიცებულება, მათ შორის არც შპს „მო-----ის“ სამეგრელოს მენეჯერის წერილი აღნიშნულ ფაქტებს არ ადასტურებს.

3.2. შპს „მო-----ის“ სამეგრელოს მენეჯერის წერილში ნათქვამია, რომ მოხდა დაპირისპირება, რის შემდეგაც მოსარჩელე გადაიყვანეს, პოლიციის განყოფილებაში, ასევე ნათქვამია, რომ აბონენტები აღშფოთდნენ და ნათქვამია, რომ ტ----- კ-----ია სიტყვიერად ადრეც იყო გაფრთხილებული კორპორატიული ქცევის წესების დარღვევის გამო, თუმცა ეს წერილი არის მიმართვა მოპასუხისადმი და არა რაიმე სახის ინფორმაციის შემცველი მტკიცებულება.

შესაბამისად აღნიშნული წერილით შეუძლებელია დადასტურდეს სადავო გარემოებები.

3.3. ისეთი საპროცესო დოკუმენტებით, როგორიცაა შესაგებელი, ასევე თავად მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით არ შეიძლება სადავო გარემოებების დადგენა.

მხარე არის დაინტერესებული პირი, მისი ჩვენება ფაქტების შესახებ ამ ინტერესითაა განპირობებული.

მართა--- მოპასუხის განმარტებაც მტკიცებულებაა, მაგრამ იგი არასაკმარისი მტკიცებულებაა, რომელიც მოითხოვს დადასტურებას სხვა

მტკიცებულებების მეშვეობით.

აქედან გამომდინარე მოპასუხის ადვოკატის ახსნა-განმარტება, რომელიც არ დასტურდება სხვა არც ერთი მტკიცებულებით არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს სადავო გარემოების დასადასტურებლად.

3.4. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია საქმისათვის მნიშვნელობის არმქონედ, ის გარემოება, რომ მო-----ის კლიენტმა ტ----- კ-----იას მიაყენა ჯანმრთელობის დაზიანება.

სასამართლომ არ დააკმაყოფილა მისი მოთხოვნა აღნიშნული გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულების გამოთხოვის თაობაზე, რადგან, მიიჩნია, რომ ამ გარემოებას არ აქვს საქმისათვის მნიშვნელობა, ხოლო სსიპ ლ-----ს მომართვა არ შეიცავს არანაირ ინფორმაციას საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით.

ამ გარემოების დადგენა საქმისათვის მნიშვნელოვანია, რადგან ცხადყოფს, რომ მო-----ის კლიენტი განსაკუთრებული აგრესიულობით გამოირჩეოდა და ტ----- კ-----იას თხოვნა, დაეცვა სისუფთავე ოფისში, იუკადრისა, რის შემდეგაც ტ----- კ-----იას მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა და ჯანმრთელობის დაზიანება.

სამართლებრივი საფუძვლები

3.5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არის უკანონო და დაუსაბუთებელი. სასამართლომ გამოიყენა ნორმა, შრომის კოდექსის **37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ო"** ქვეპუნქტი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა.

მოსარჩელე გათავისუფლებულია შრომის კოდექსის **37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“, „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებზე მითითებით**. ამ შემთხვევაში, მოსამართლემ უნდა იმსჯელოს ბრძანებაში მითითებული საფუძვლებით, დასაქმებულის განთავისუფლება არის თუ არა კანონიერი. მოსამართლეს უფლება არა აქვს თავისი ინიციატივით შეავსოს დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანება და დაამატოს მას განთავისუფლების სხვა საფუძვლები.

შესაბამისად, სასამართლომ არასწორად მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 28 დეკემბრის №ას-877-825-2010 გადაწყვეტილებაზე, რომლითაც დადგენილია სასამართლოს უფლება მხარეთა მიერ მითითებული სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლებისგან განსხვავებულ საფუძველზე იმსჯელოს.

3.6. უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკით და არც კანონით სასამართლოს უფლება არ აქვს შეცვალოს გასაჩივრებული ბრძანების სამართლებრივი საფუძვლები.

აპელანტის აღნიშნულ მოსაზრებას ამყარებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის № ას-1261-1520-09 გადაწყვეტილებაში გაკეთებული განმარტება, სადაც ნათქვამია: „... დამსაქმებელი, თავის მხრივ ვალდებულია, აცნობოს დასაქმებულს სამუშაოდან გათავისუფლების კონკრეტული საფუძველი... დამსაქმებლის მიერ, ამა თუ იმ ფორმით (ბრძანება და სხვა) სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლის მითითება წარმოადგენს დამსაქმებლის ნამდვილი ნების გამოვლენას.

ამდენად, დამსაქმებლის ნება გამოხატულია მის მიერ დასახელებულ (ამ შემთხვევაში წერილობით-ბრძანებაში) დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძველში.

შესაბამისად, სასამართლო არ არის უფლებამოსილი, განთავისუფლების სხვა საფუძველზე მითითებით ეჭვი შეიტანოს უდავოდ მიჩნეული ნების გამოვლენაში. მითუმეტეს იმ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი მის მიერ გამოვლენილი ნების ნამდვილობას სადავოდ არ ხდის.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიერ დასაქმებულის განთავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძვლების შეცვლა და თავისი შეხედულებით ახალი საფუძვლის დამატება არის უკანონო და დაუსაბუთებელი.

3.7. გადაწყვეტილების სამართლებრივ დასაბუთებაში მოსამართლე ასევე მიუთითებს, რომ მოპასუხესთან დასაქმებით ხელფასის შემცირების და ამით მოსარჩელის მდგომარეობის გაუარესების გამო, სასამართლო ეჭვობს, რომ მოსარჩელე განაწყენებული იქნებოდა ხელფასის შემცირებით და მისი სამუშაოს შემსუბუქებას შეეცდებოდა მაღაზიის მომხმარებლებისთვის სისტემატიური მითითებით დაეცვათ სისუფთავე, რაც მომხმარებლის და შპს „მო-----ის“ ადმინისტრაციის უკმაყოფილებას გამოიწვევდა.

ისეთ ვითარებაში, როდესაც არცერთ მხარეს ფაქტების ამგვარი შეფასება არ მოუხდენია, სასამართლოს მხრიდან ყოველგვარი მტკიცებულების გარეშე, მხოლოდ ეჭვებს და ვარაუდებზე დაყრდნობით მიღებული სამართლებრივი შეფასება არაობიექტურია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

4.2. ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არსებობს ტ----- კ----- იას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე, ზუ-----ის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძვლები.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.3. პალატა იზიარებს ამ გადაწყვეტილების 2.1-2.3 პუნქტებში მითითებულ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და აპელანტის მოთხოვნასთან დაკავშირებით დამატებით ადგენს:

4.4. 30.01.2017 წელს, შპს „დრ. რ----- ს----- მ-----ის“ დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, ტ----- კ-----ია გათავისუფლდა სამუშაოდან, ქ. ზუ-----ში, გა-----ს გამზ. №8-ში მდებარე შპს „მო-----ის“ ოფისის დამლაგებლის პოზიციიდან.

გათავისუფლების ბრძანებაში ფაქტობრივი საფუძველი დაფიქსირებულია- შპს „მო-----ის“ მიმართვის წერილი და სამეგრელოს რეგიონალური მენეჯერის პ.სა----ს მიმართვის წერილი.

გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი მითითებულია- საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ,თ,ზ“ პუნქტები. (ს.ფ.36)

4.5. შპს „მო-----ის“ დირექტორისადმი, შპს „მო-----ის“ სამეგრელოს რეგიონალური მენეჯერის პ.სა----ს მიმართვის წერილში დაფიქსირებულია შემდეგი:

ზუ-----ის ოფისში მომუშავე დამლაგებელს ტ----- კ-----იას, 2017 წლის 27 იანვარს ზუ-----ში, გა-----ს გამ-----ი არსებულ მაღაზიაში აბონენტთან მოუვიდა სიტყვიერი შელაპარაკება, რაც შემდგომში გადაიზარდა ფიზიკურ დაპირისპირებაში. რის შედეგადაც აბონენტმა გამოიძახა პატრული და ტ----- კ-----ია გადაყვანილი იქნა პოლიციის სამმართველოში. აღნიშნულ ფაქტს ესწრებოდა იქ მყოფი აბონენტებიც, რომლებიც აღშფოთებას ვერ მალავდნენ.

ტ----- კ-----ია სიტყვიერად ადრეც იყო გაფრთხილებული კომპანიაში დადგენილი კორპორაციული ქცევის კოდექსის გამო (ს.ფ.38)

4.6. შპს „დრ. რ----- ს----- მ-----ის“ დირექტორისადმი, შპს „მო-----ის“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 30 იანვრის წერილში დაფიქსირებულია შემდეგი:

„თქვენი შემდგომი რეაგირებისათვის გეგზავნებათ, შპს „-----“ ზუ-----ის ოფისიდან შემოსული წერილი, სადაც საუბარია ამ ოფისში მომუშავე თქვენი კომპანიის დამლაგებლის, ტ----- კ-----იას მიერ შინაგანაწესის და ეთიკის უხეშ დარღვევაზე. გთხოვთ მიიღოთ კანონით გათვალისწინებული სასწრაფო ზომები“ (ს.ფ.37).

4.7. ტ----- კი----- ადვოკატის სახელზე გაგზავნილ, სსიპ ლ-----
-----ს 2017 წლის 18 აპრილის წერილში დაფიქსირებულია, რომ შსს ზუ-----ის რაიონული სამმართველოს გამომიებლის მიერ, ტ----- კ-----იას მიმართ დანიშნული იქნა სასამართლო-სამედიცინო ექსპერტიზა. ექსპერტიზის დასკვნა გადაეგზავნა ექსპერტიზის დამნიშვნელს. შესაბამისად, განმცხადებლის მოთხოვნა ექსპერტიზის დასკვნის ასლის გადაცემის თაობაზე არ დაკმაყოფილდა.

4.8. შპს „დრ. რ----- ს----- მ-----ის“ მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებით, დასაქმებული პირების მონაცემთა თაობაზე წერილობითი დოკუმენტით ირკვევა, რომ მოპასუხე საწარმოს ზუ-----ში, მხოლოდ ერთი საშტატო ერთეული გააჩნდა, სადაც დასაქმებული იყო ტ. კ-----ია (ს.ფ.48).

ქ. ზუ-----ში, ტ. კ-----იას სამუშაოს ტოლფასი ვაკანტური სხვა საშტატო ერთეულის, შპს „დრ. რ----- ს----- მ-----ის“-ში არსებობის თაობაზე მითითება მოსარჩელეს არ გაუკეთებია და არც შესაბამისი მტკიცებულება

სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია.

4.9. სადავოს არ წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ ზუ-----ში, გა-----ს გამ-----
-ი მდებარე შპს „მო-----ის“ მაღაზიაში დასუფთავების სამუშაოების ტ-----
კ-----იას მიერ განხორციელებაზე შპს „მო-----ის“ ადმინისტრაცია უარს
აცხადებს.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.10. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, პალატა მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებიდან.

წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრით სადავოდაა გამხდარი ტ-----
კ-----იას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, შპს „დრ. რ----- ს-----
- მ-----ის“ დირექტორის 30.01.2017წ. ბრძანების ფაქტობრივ-
სამართლებრივი წინაპირობების არსებობა.

იმისათვის, რომ გაირკვეს სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობა
უნდა შემოწმდეს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა
დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

აღნიშნული საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია, მხოლოდ
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში
მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის
შედეგად.

4.11. ამდენად, გამოსაკვლევია, განხორციელდა თუ არა, ტ----- კ-----იას
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველ
პუნქტის „ვ, ზ, თ“ ქვეპუნქტების მოთხოვნათა სრული დაცვით, რომელიც
ადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას:

- 1)** დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების
შეუსაბამობის გამო, მის მიერ დაკავებულ
თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;
- 2)** დასაქმებულის მიერ, მისთვის ინდივიდუალური შრომითი
ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის
შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევისას;
- 3)** დასაქმებულის მიერ, მისთვის ინდივიდუალური შრომითი
ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის
შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევისას, 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.

ამ მიზნით, სასამართლო ამოწმებს მხარეთა მიერ მითითებულ და წარმოდგენილ მტკიცებულებებს.

4.12. პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესოკოდექსის 102-ე მუხ.).

ნიშნდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი 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 მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

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

ამ მსჯელობის გათვალისწინებით, განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეა ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს:

1) ტ----- კ-----იას მიერ, კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

2) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის

შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

3) ტ. კ-----იას მიმართ, ბოლო 1 წლის განმავლობაში ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის უკვე გამოყენების ფაქტი.

აღნიშნული ფაქტების დადასტურების შემთხვევაში, მართლზომიერად იქნება მიჩნეული საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ,ზ,თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით ტ----- კ-----იას სამსახურიდან გათავისუფლება.

4.14. განსახილველ შემთხვევაში, 2017 წლის 30 იანვრის ბრძანებაში ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივ საფუძვლად მიეთითა შპს „მო----- ის“ მიმართვის წერილი და სამეგრელოს რეგიონალური მენეჯერის პ.სა----ს მიმართვის წერილი.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით აღნიშნული წერილები არ წარმოადგენს სათანადო მტკიცებულებას ამ გადაწყვეტილების 4.13. 1 პუნქტში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების (ტ----- კ-----იას მიერ, კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან) დასადასტურებლად.

ამ მტკიცებულებებში ასახულია, მხოლოდ ტ----- კ-----ისა და აბონენტის დაპირისპირების ფაქტი, ხოლო რაში გამოიხატება სამუშაოს არაკვალიფიციური შესრულება მოპასუხეს არ მიუთითებია.

რაც შეეხება მაღაზიაში შესული მომხმარებლისადმი ტ----- კ-----იას მოწოდებას ყურადღება მიექცია ბავშვისთვის და არ მიეცა შენობის დაბინძურების საშუალება, ვერ ჩაითვლება კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობად.

პალატა იმავდროულად აღნიშნავს, რომ ამ ინციდენტში ტ. კ-----იას ბრალეულობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება საქმეში არათუ არ მოიპოვება, არამედ ექსპერტიზის წერილის თანახმად, ინციდენტის გამო, სხეულის დაზიანება მიიღო ტ. კ-----იამ.

ამდენად, არ არსებობს გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველი.

4.15. სადავოს არ წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ არ არსებობს ტ. კ-----იასთან

წერილობით გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება ან კოლექტიური ხელშეკრულება, ასევე წარმოდგენილი არ არის შრომის შინაგანაწესი.

მითითებული მტკიცებულებების არარსებობის გამო, შეუძლებელია დადასტურებულად ჩაითვალოს ტ. კ-----იას მიერ მათი დარღვევის ფაქტი.

ამდენად, არ არსებობს გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველი.

4.16. იმის გათვალისწინებით, რომ არ არსებობს ტ. კ-----იასთან წერილობით გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება ან კოლექტიური ხელშეკრულება, ასევე წარმოდგენილი არ არის შრომის შინაგანაწესი და მათი დარღვევისათვის ტ. კ-----იასთვის ბოლო 1 წლის განმავლობაში დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის უკვე გამოყენების ფაქტი, პალატა მიიჩნევს, რომ ასევე არ არსებობს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ პუნქტის შესაბამისად, ტ. კ-----იას სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძველი.

რაც შეეხება შპს „-----“ მენეჯერის წერილში დაფიქსირებულ ჩანაწერს, რომ ტ----- კ-----ია სიტყვიერად ადრეც იყო გაფრთხილებული კომპანიაში დადგენილი კორპორაციული ქცევის კოდექსის დარღვევის გამო, ვერ ჩაითვლება სარწმუნოდ, ვინაიდან აღნიშნულ ფაქტს არ დაეთანხმა მოსარჩელე მხარე, ხოლო საქმეში, დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანება ტ. კ-----იას დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ, წარმოდგენილი არ ყოფილა და არც მოპასუხეს მიუთითებია ასეთის არსებობის თაობაზე.

4.17. ზემოთაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ უზრუნველყო მისი წილი მტკიცების ტვირთის იმგვარად რეალიზება, რომ გაექარწყლებინა სასარჩელო მოთხოვნის საფუძველად მითითებული გარემოებების უტყუარად არსებობა და დაედასტურებინა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, ტ. კ-----იას სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

მოპასუხის მხრიდან, მხოლოდ 2017 წლის 27 იანვარს მომხარ ინციდენტზე მითითება, მაშინ როდესაც ამ ინციდენტში ტ. კ-----იას ბრალეულობა დადასტურებული არ არის, სააპელაციო პალატის მისაზრებით ვერ განიხილება დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევად და სამუშაოდან მისი გათავისუფლების მართლზომიერ

საფუძვლად.

ამდენად, სასარჩელო მოთხოვნა ბათილად იქნეს ცნობილი, ტ----- კ-----იას სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ის“ დირექტორის, 2017 წლის 30 იანვრის ბრძანება დასაბუთებულია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

4.18. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს აპელანტის მსჯელობას იმის თაობაზე, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ, ტ. კ-----იას სამუშაოდან გათავისუფლების მართლობიერება არასწორად დაადგინა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტზე მითითებით, რაც გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული არ ყოფილა.

პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მეექვსე ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

მითითებული ნორმა უზრუნველყოფს მოქალაქის უფლებას, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, ინფორმირებული იყოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის შესახებ, ხოლო ამ საფუძვლის არაკანონიერების შემთხვევაში, დაიცვას თავისი უფლებები.

ამავდროულად, დამსაქმებელი, თავის მხრივ, ვალდებულია, აცნობოს დასაქმებულს სამუშაოდან გათავისუფლების კონკრეტული საფუძველი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, უნდა დავასკვნათ, რომ დამსაქმებლის მიერ, ამა თუ იმ ფორმით (ბრძანება და სხვა) სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლის მითითება წარმოადგენს დამსაქმებლის ნამდვილი ნების გამოვლენას.

ამდენად, დამსაქმებლის ნება გამოხატულია მის მიერ დასახელებულ (ამ შემთხვევაში წერილობით ბრძანებაში) დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველში (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველ პუნქტის „ვ,თ,ზ“ ქვეპუნქტები).

თვით დამსაქმებელს, მის მიერ გამოვლენილი ნების ნამდვილობა სადავოდ არ გაუხდია, შესაბამისად, სასამართლო არ არის უფლებამოსილი, გათავისუფლების სხვა საფუძველზე (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველ პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი) მითითებით ეჭვი შეიტანოს უდავოდ მიჩნეული ნების გამოვლენაში. (იხ. სუსგ განჩინება საქმე N ას-1261-1520-09, 23.03.2010წ.)

4.19. აპელანტის მოთხოვნაზე, რომელიც ტ----- კ-----იას სამუშაოზე აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას ეხება პალატა განმარტავს:

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, 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, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ი“ დასუფთავების სამუშაოებს ახორციელებს ნარდობის ხელშეკრულების საფუძველზე შემკვეთ პირებთან.

ვინაიდან, საქმის მასალებით არ დგინდება, რომ ზუ-----ში, შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ის“ დასუფთავების სამუშაოს შემსრულებლის თავისუფალი საშტატო ერთეული გააჩნია, ამასთან შპს „მო-----ი“ უარს აცხადებს მის ობიექტში ტ----- კ-----იას დასაქმებაზე, პალატა მიიჩნევს, რომ სასარჩელო მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

4.20. იმის გათვალისწინებით, რომ, მოპასუხეს არ გააჩნია ტ. კ-----იას სამუშაოს ტოლფასი ვაკანტური ადგილი, ასეთ შემთხვევაში, გამოყენებული უნდა იქნეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული კომპენსაციის ანაზღაურების წესი და შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ის“, ტ----- კ-----იას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, კომპენსაციის სახით ერთი წლის ხელზე ასაღები ხელფასის შესაბამისი ოდენობის- 2400 ლარის ანაზღაურება (12 თვე X 200 ლარზე=2400 ლარს).

4.21. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე, 386-ე, 393-ე, 394-ე მუხლის ე1 პუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას და იღებს ახალ გადაწყვეტილებას, თუ სასამართლოს მიერ დარღვეული იქნა საპროცესო სამართლის ნორმა, რამაც არასწორი გადაწყვეტილება გამოიწვია, ან თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძლიანობის შეფასება შეუძლებელია.

თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს

გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

იმის გათვალისწინებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები, არასწორი შეფასება მისცა საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს რის გამოც ტ----- კ-----იას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მთლიანად უარის თქმით ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება მიიღო, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება, სსსკ-ის 385-ე მუხლისა და 394-ე მუხლის ე¹ პუნქტის შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია და ამავე კოდექსის 386-ე მუხლის თანახმად, მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, მოიკვლია საქმეში არსებული მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებანი, მოახდინა ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება, თვლის, რომ ტ----- კ-----იას სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს ზუ-----ის რაიონული სსამართლოს 2017 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება; ტ----- კ-----იას სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ბათილად იქნეს ცნობილი ტ----- კ-----იას სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, შპს „დრ. რ----- ს----- მ-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 30 იანვრის ბრძანება;

ტ----- კ-----იას სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენისა თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ის“, ტ----- კ-----იას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის სახით, 2400 ლარის ანაზღაურება;

6. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე

განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

ვინაიდან, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა სააპელაციო საჩივარი და სასარჩელო მოთხოვნა, სსსკ-ის 53-ე მუხლის შესაბამისად, შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ი“-ს ტ----- კ-----იას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად, ორივე ინსტანციის სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილის-100 ლარის ანაზღაურება;

შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ი“-ს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 168 ლარის გადახდა, რაც ჩაირიცხოს შემდეგ ანგარიშზე: ქ. თბილისი, სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი: TRESGE22, ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300 183 150

7. გადაწყვეტილების აღსრულებასთან დაკავშირებული საკითხები

7.1. დადგენილია, რომ სააპელაციო საჩივარში აპელანტმა დაფიქსირა შუამდგომლობა სასამართლო გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულებასთან დაკავშირებით.

აღნიშნულ შუამდგომლობასთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268.1-ე მუხლის თანახმად, განსაკუთრებული კატეგორიის დავებზე დასაშვებია კანონიერ ძალაში შესვლამდე გადაწყვეტილების აღსასრულებლად მიქცევა, რაც გამოწვეულია დავის საგნის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მოსარჩელის ინტერესების მომეტებული დაცვის აუცილებლობით.

მხარის მოთხოვნის საფუძველზე, გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის საკითხის გადაწყვეტისას უნდა დადგინდეს, გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნება რა მნიშვნელოვან ზიანს აყენებს მხარეს.

ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი ეკისრება შუამდგომლობის

აღმძვრელ პირს.

სასამართლო ვერ დააკმაყოფილებს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების შესახებ მოთხოვნას, თუ შუამდგომლობის აღმძვრელი პირი ვერ დაამტკიცებს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე აღსრულების აუცილებლობას.

იმის გათვალისწინებით, რომ აპელანტმა რაიმე სახის დასაბუთება აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილებისათვის არ წარმოადგინა, პალატა მიიჩნევს, რომ მხოლოდ სამართლებრივ ნორმაზე მითითება (სსკ-ის 268.1.“გ” ქვეპუნქტი) და დაუყოვნებლივ აღსრულების მოთხოვნის დაფიქსირება არ არის საკმარისი კანონიერ ძალაში შესვლამდე გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მისაქცევად, იმდენად, რამდენადაც თეორიულად არსებობს დაუყოვნებლივ აღსრულებული გადაწყვეტილების გაუქმების ალბათობა, რის გამოც იგი არ შევა კანონიერ ძალაში.

ასეთ შემთხვევაში, გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივი აღსრულების შედეგებიდან, საწყისი სამართლებრივი მდგომარეობის აღდგენისათვის, გაცილებით მეტი ძალისხმევაა საჭირო, ვიდრე აღსრულების დაყოვნებით გამოწვეული ნეგატიური შედეგების აღმოსაფხვრელად.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გამო, პალატა მიიჩნევს, რომ სასამართლო შეზღუდულია კანონიერ ძალაში შესვლამდე გადაწყვეტილების აღსრულების შესახებ მოთხოვნის განხილვისას და სასამართლოს მოქმედება, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტით დადგენილი ნორმის ფარგლებში, მთლიანად დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა მტკიცებულებებს წარადგენს დაუყოვნებლივი აღსრულების მომთხოვნი პირი და როგორ დაასაბუთებს მოთხოვნის საფუძვლიანობას.

ვინაიდან, შუამდგომლობის ავტორი (აპელანტი), მხოლოდ იმაზე მიუთითებს, რომ გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე დაუყოვნებლივი აღსრულება დაადგინოს სასამართლომ და ამ აუცილებლობის დამადასტურებელი მტკიცებულებები არ წარმოუდგენია, პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს შუამდგომლობის დაკმაყოფილების საფუძვლები.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ტ----- კ-----იას სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს ზუ-----ის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 26 ივნისის

- გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ტ----- კ-----იას სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 4. ბათილად იქნეს ცნობილი ტ----- კ-----იას სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 30 იანვრის ბრძანება;
 5. ტ----- კ-----იას სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;
 6. შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ი“-ს ტ----- კ-----იას სასარგებლოდ დაეკისროს, კომპენსაციის სახით, 2400 ლარის ანაზღაურება;
 7. ტ----- კ-----იას შუამდგომლობა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;
 8. შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ი“-ს ტ----- კ-----იას სასარგებლოდ დაეკისროს, საპროცესო ხარჯის ნაწილის-100 ლარის ანაზღაურება
 9. შპს „დრ.რ----- ს----- მ-----ი“-ს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს, სახელმწიფო ბაჟის 168 ლარის გადახდა, რაც ჩაირიცხოს შემდეგ ანგარიშზე: ქ. თბილისი, სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი: TRESGE22, ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300 183 150;
 10. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
 11. 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 ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;
 12. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

ირმა პერანიძე