



თბილისის სააპელაციო სასამართლო

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

21
თბილისი

მარტი

2018

წელი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე, მომხსენებელი მოსამართლე - დიანა ბერეკაშვილი

მოსამართლეები - ეკატერინე ცისკარიძე, ვანო წიკლაური

სხდომის მდივანი – ნატო მახარაშვილი

პირველი აპელანტი (მოსარჩელე) -- ო----- ს-----ი

წარმომადგენლები - გ----- ს-----ი; მ-----

მეორე აპელანტი, (მოპასუხე) ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც--
----ი

წარმომადგენლები - გ----- შ-----, ც-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილება;

დავის საგანი – შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება;

პირველი აპელანტის მოთხოვნა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩეოზე უარის თქმის ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება;

მეორე აპელანტის მოთხოვნა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება

სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა;

აღწერილობითი ნაწილი

1. **ო---- ს-----მა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს და მოითხოვა:** 1 ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ 2014 წლის 29 აგვისტოს N--- ბრძანების შიდა მონიტორინგის ს----- თანამდებობიდან ო----ი ს-----ის გათავისუფლების შესახებ ბათილად ცნობა; 2 ო---- ს-----ის აღდგენა ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე----- ც-----ში“ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე; 3 ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ისათვის“, ო---- ს-----ის სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება 2014 წლის 30 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენის დღემდე, მისი ყოველთვიური ხელფასის 1785 ლარის გათვალისწინებით.

მოსარჩელის განმარტებით, 2012 წლის იანვრიდან, განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მუშაობდა ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე----- ც-----ში“ შიდა მონიტორინგის ს----- -- თანამდებობაზე. სამმართველო ახორციელებს ც-----ის თანამშრომელთა გამოცხადების აღრიცხვას ელექტრონული სისტემით, ადგენდა თანამშრომელთა გამოცხადების, გაცდენის, დაგვიანების აღრიცხვის სპეციალურ ცხრილს, სადაც აისახებოდა გამოუცხადებლობის და დაგვიანების საპატიო მიზეზები. საპატიო მიზეზის შესახებ კონკრეტული თანამშრომლების მხრიდან ინფორმაციას იღებდა ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, ასევე საქმის წარმოების და საკადრო სამმართველოდან. 2014 წლის 29 აგვისტოს ბრძანებით იგი გაათავისუფლეს სამსახურიდან შიდა აუდიტის დასკვნის საფუძველზე, რომლითაც მიჩნეულია, რომ თანამშრომელთა გამოცხადების აღრიცხვა წარმოებდა არაკომპეტენტურად, არასწორად მიეთითებოდა გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზი, რის გამოც თანამშრომლებზე არასწორად გაიცა ხელფასი. მოსარჩელის მითითებით, თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის მიზეზები რომ არასაპატიო იყო, მოპასუხეს არ გამოუკვლევია და აღნიშნულს მტკიცებულებებითაც ვერ ადასტურებს.

2. **ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----მა ც-----მა“** წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სასამართლოსათვის მიცემული ახსნა-განმარტებით სარჩელი არ ცნო, მიიჩნია ის უსაფუძვლოდ და დაუსაბუთებლად, რის გამოც მოითხოვა ო----ი ს-----ისათვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

მოპასუხის განმარტებით, საქართველოს გ-----ს სამინისტროს

შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მიერ 2014 წელს ჩატარებული შემოწმების შედეგად გამოვლინდა 2013 წელს ც-----ის თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის დარღვევით განხორციელება, რაც, საბოლოო ჯამში, გამოიხატა არასწორად გაცემულ შრომის ანაზღაურებაში. ზედმეტად გაცემულმა თანხამ შეადგინა 18 170,28 ლარი. ც-----ის თანამშრომელთა აღრიცხვას აწარმოებდა შიდა მონიტორინგის სამმართველო, რომლის უფროსი ო----- ს-----ი ც-----ის ხელმძღვანელობას აწვდიდა მათი გამოცხადების შესახებ ინფორმაციას გამოუცხადებლობის ან დაგვიანების მიზეზების მითითებით. გამოუცხადებლობის მიზეზის დადგენა შედიოდა ო----- ს-----ის სამსახურებრივ მოვალეობაში, ც-----ის ხელმძღვანელობას მიეწოდებოდა გამოცხადების ცხრილი შესაბამისი მიზეზების მითითებით და არა _ გამოუცხადებლობის საფუძვლების შესახებ დოკუმენტაცია. მოპასუხის განმარტებით, სადავოა მოსარჩელის მიერ საპატიოდ ჩათვლილი დღეების კანონიერება, რასაც შედეგად მოჰყვა თანამშრომლებზე ხელფასის ზედმეტად გაცემა.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის დირექტორის 2014 წლის 29 აგვისტოს №3--- ბრძანება, ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის შიდა მონიტორინგის ს----- თანამდებობიდან ო----- ს-----ის გათავისუფლების თაობაზე. 2. დაეკისრა ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე----- ც-----ს, ო----- ს-----ის სასარგებლოდ, 2014 წლის 30 აგვისტოდან 2015 წლის 31 მარტამდე (ჩათვლით) პერიოდში იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის _ 1785 (ათასშვიდასოთხმოცდახუთი) ლარის (დარიცხული) ოდენობის გათვალისწინებით. 3. ო----- ს-----ს, სარჩელს დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება ემყარება შემდეგ დასკვნებს:

3.1. 2012 წელს, ო-----ი ს-----ი ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე----- ც-----ში“ დასაქმდა შიდა მონიტორინგის ს----- თანამდებობაზე, მის უფლებამოსილებაში შედიოდა ც-----ის თანამშრომელთა გამოცხადების კონტროლი. მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა თვეში 1785 ლარს.ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ დირექტორის 2012 წლის 16 იანვრის N--- ბრძანებით, ო----- ს----- დაინიშნა ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ შიდა მონიტორინგის ს----- თანამდებობაზე. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამ მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის

მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე, ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ დირექტორის მითითებული ბრძანების გამოცემით, მხარეებს შორის დამყარდა შრომის სახელშეკრულებო ურთიერთობა, ხოლო ო----- ს-----ი თანამდებობაზე დაინიშნა უვადოდ, რადგან ბრძანებაში მისი უფლებამოსილების ვადა განსაზღვრული არ არის. შესაბამისად, მხარეებს შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობა. 2014 წლის 22 ივლისს, ო----- ს-----სა და ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ც-----ს“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ვადით 2014 წლის 22 ივლისიდან 2014 წლის 11 აგვისტომდე, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა „მონიტორინგის ს-----ს თანამდებობის დროებით შემცვლელად“. ამ თანამდებობაზე მოსარჩელე დაინიშნა დროებით, ამ თანამდებობაზე დასაქმებული პირის არყოფნის გამო. ამდენად, მხარეებს შორის არსებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის არსი - შესასრულებელი სამუშაოს სახე, ვადა და შრომის ანაზღაურების პირობები არ შეცვლილა.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ მოქმედი დებულებით (მიღებულია 2010 წლის 14 სექტემბრის N8--- ბრძანებით), ც-----ის ერთ-ერთი სტრუქტურული ერთეულია მონიტორინგის სამსახური, რომლის ფუნქციებია: ც-----ის თანამშრომელთა მიერ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მათ შორის – შინაგანაწესით დადგენილი პირობების შესრულებაზე კონტროლი; მოქალაქეებისა და დაწესებულებების განცხადებებისა და საჩივრების განხილვა ც-----ის თანამშრომელთა მიერ მათი ფუნქციების შეუსრულებლობის და არაჯეროვან შესრულებასთან დაკავშირებით; განცხადებასა და საჩივარში მოყვანილ გარემოებებთან დაკავშირებით ნებისმიერი სახის დოკუმენტაციის გამოთხოვა, ც-----ის თანამშრომელთაგან ახსნა-განმარტების მიღება, ც-----ის დირექტორისათვის შესაბამისი დასკვნის წარდგენა; ც-----ის დირექტორის ან მისი მოადგილის დავალების საფუძველზე, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელისაგან დეტალური ანგარიშის, ინფორმაციის მიღება; საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ ავტორიზაციის-აკრედიტაციის პირობების კანონმდებლობასთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით, ც-----ის დირექტორის დავალებით საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტების შესრულების ან/და საავტორიზაციო და სააკრედიტაციო ვიზიტის მონიტორინგის განხორციელება; მოქალაქეების და დაწესებულებების განცხადება-საჩივრების განხილვა ავტორიზაცია/აკრედიტაციის სტანდარტების დარღვევასთან დაკავშირებით; მონიტორინგის განხორციელების პროცესში ავტორიზაციის და აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნების შესწავლა. ამდენად, მონიტორინგის სამსახურის

ერთერთი ფუნქცია იყო ც-----ის თანამშრომელთა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მათ შორის შინაგანაწესით დადგენილი პირობების შესრულებაზე კონტროლი. მხარეთა განმარტებებიდან გამომდინარე, ამ ფუნქციაში მოისაზრება თანამშრომელთა სამუშაო ადგილზე გამოცხადების და გასვლის აღრიცხვა ელექტრონული სისტემის მეშვეობით. შესაბამისად, მონიტორინგის სამსახურის ფუნქცია იყო შრომის დისციპლინის ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხის კონტროლი, რაც არის სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვა. მონიტორინგის სამსახური აღრიცხავდა თითოეული თანამშრომლის სამსახურში გამოცხადების და სამსახურიდან გასვლის დროს, ადგენდა დაგვიანების, გამოუცხადებლობის ან სამუშაო დროის ამოწურვამდე სამუშაო ადგილიდან გასვლის მიზეზს, იყო თუ არა ეს მიზეზი საპატიო და აღრიცხვის ცხრილში მიუთითებდა, იყო თუ არა გამოუცხადებლობა, დაგვიანება ან ადრე წასვლა საპატიო. 2013 წლის 12 სექტემბერს დამტკიცებული ც-----ის შინაგანაწესით განსაზღვრულია ც-----ის თანამშრომელთა სამუშაო დრო, სამსახურის გაცდენის ან დაგვიანების საპატიო მიზეზები, თანამშრომელთა გამოცხადების აღრიცხვის წესი. შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მიხედვით, ც-----ის მიერ დასაქმებულისათვის სამუშაო დრო განისაზღვრება 5- დღიანი 40-საათიანი სამუშაო კვირით – ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით, ც-----ში მოქმედებს 8-საათიანი სამუშაო დღე – დღის 09:30 საათიდან საღამოს 18:30 საათამდე. ამავე მუხლის მიხედვით, დაგვიანებად ჩაითვლება სამუშაო დღის დაწყებიდან 30 წუთზე გვიან ც-----ში მისვლა. თუ დასაქმებული სამუშაოზე გამოცხადდა დაგვიანებით, მაგრამ არაუგვიანეს 10:00 საათისა, ეს ჩაითვლება საპატიოდ. ამ შემთხვევაში, იგი ვალდებულია სამუშაო ადგილზე იმყოფებოდეს სამსახურში გამოცხადებიდან სრული სამუშაო დროის - 8 საათის მანძილზე. აღნიშნული უფლებით დასაქმებულს შეუძლია ისარგებლოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მოცემულ დროში მისი სამსახურში არყოფნა შეაფერხებს ც-----ის გამართულ ფუნქციონირებას. სამუშაო ადგილზე გამოცხადება და სამუშაო ადგილიდან გასვლა ფიქსირდება მაგნიტური ბარათების სისტემის მეშვეობით. დასაქმებულს უფლება აქვს სამუშაო დღის განმავლობაში ისარგებლოს 1-საათიანი შესვენებით, 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე. დროებითი შრომისუუნარობის გამო სამუშაო ადგილას გამოუცხადებლობისას, დასაქმებულმა ამის შესახებ უნდა აცნობოს უშუალო უფროსს გონივრულ ვადაში. დროებითი შრომისუუნარობის გამო გაცდენილი დღეები ითვლება საპატიოდ და ანაზღაურდება, თუ სამედიცინო დაწესებულებიდან წარდგენილი იქნება შესაბამისი დოკუმენტი. სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობად არ ჩაითვლება მივლინების ან უფლებამოსილი პირის დავალების საფუძველზე სამსახურებრივი მოვალეობების სამუშაო ადგილის გარეთ შესრულება. ამ წესების დარღვევის შემთხვევაში, ც-----ი უფლებამოსილია გამოიყენოს შინაგანაწესით დადგენილი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. შინაგანაწესის მე-12 მუხლით, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ

სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა, გულგრილი დამოკიდებულება ან არაჯეროვნად შესრულება; ც-----ისთვის ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების შექმნა; ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან ც-----ის თანამშრომლის ან/და ც-----ის დისკრედიტაციისკენ მიმართული უღირსი საქციელი განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ; ც-----ში შემოსულ კორესპონდენციაზე პასუხის მომზადებისათვის განსაზღვრული ვადის დარღვევა ან დაუსაბუთებელი გაჭიანურება.

3.2. ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ დირექტორის 2014 წლის 29 აგვისტოს N--- ბრძანების საფუძველზე, ო-----ი ს-----თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მონიტორინგის სამსახურის მიერ ც-----ის თანამშრომელთა სამუშაო ადგილზე გამოცხადების აღრიცხვისას დაშვებული დარღვევების გამო, რამაც გამოიწვია თანამშრომელთათვის ხელფასის ზედმეტად გაცემა. ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ დირექტორის 2014 წლის 29 აგვისტოს N--- ბრძანებით, ო-----ი ს-----ი გათავისუფლდა შიდა მონიტორინგის ს-----ს თანამდებობიდან, 2014 წლის 1 სექტემბრიდან. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი და ც-----ის საქმის წარმოებისა და შინაგანაწესის 13-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი. ბრძანებაში გათავისუფლების ფაქტობრივ საფუძველად მითითებულია საქართველოს გ-----ს სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის შესაბამისობისა და ფინანსური აუდიტის 2014 წლის 7 აგვისტოს N0----- ანგარიში. 2014 წლის 3 სექტემბერს, ო----- ს-----მა განცხადებით მიმართა ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ს“ და მოითხოვა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების წერილობითი დასაბუთება. ამ განცხადების საპასუხოდ, ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ დირექტორმა 2014 წლის 11 სექტემბრის წერილში მიუთითა, რომ შიდა აუდიტის ანგარიშით გამოვლენილია 2013 წელს ც-----ის თანამშრომელთა სამსახურში მიმოსვლა-წასვლის დარღვევით განხორციელება, რაც საბოლოოდ გამოიხატა არასწორად გაცემულ შრომის ანაზღაურებაში. დოკუმენტაციის შესწავლის შედეგად გამოვლინდა ხარვეზები, რამაც, საბოლოო ჯამში, გამოიწვია ც-----ის თანამშრომელთათვის შრომის ანაზღაურების ზედმეტად გადახდა. 2013 წლის აგვისტოდან დეკემბრის ჩათვლით ზედმეტად გადახდილია 18 170,28 ლარი. საქართველოს გ-----ს სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის შესაბამისობისა და ფინანსური აუდიტის 2014 წლის 7 აგვისტოს N0----- ანგარიშის თანახმად, ც-----ში ჩატარდა შესაბამისობისა და ფინანსური აუდიტი. დასკვნის თანახმად, თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის (ტაბელის

წარმოების) წესებში გამოვლენილია შემდეგი დარღვევები: 2013 წლის ოქტომბრის თვეში ხშირია სამსახურში დაგვიანებისა და სამსახურიდან დროზე ადრე წასვლის შემთხვევები. ც-----ის მონიტორინგის სამსახურის მიერ მოწოდებულ ცხრილში აღნიშნული ფაქტი დაფიქსირებული არ არის. ც-----ის მიერ თანამშრომელთათვის 2013 წლის აგვისტოდან დეკემბრის ჩათვლით ზედმეტად გადახდილი ხელფასი, ჯამში შეადგენს 18 170,28 ლარს: აგვისტოში _ 2380,77 ლარს, სექტემბერში _ 1330,669 ლარს, ოქტომბერში _ 1020,04 ლარს, ნოემბერში _ 3143,43 ლარს, დეკემბერში _ 10293,41 ლარს. დასკვნაში მითითებულია რეკომენდაცია, რომ მონიტორინგის სამსახურმა შ-----ს ფუნქცია განახორციელოს კომპეტენტურად. ამასთან, მონიტორინგის სამსახური ორიენტირებული უნდა იყოს კონტროლის ფუნქციის განხორციელებაზე და უმჯობესია მას ჩამოერთვას ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის სტანდარტებთან შესაბამისობის შემოწმების ფუნქცია. საბოლოო დასკვნამდე შიდა აუდიტის დეპარტამენტმა მოამზადა შუალედური დასკვნა, რომელზეც ო----- ს-----ის მიერ წარდგენილი შენიშვნების ნაწილი გაიზიარა აუდიტთა ჯგუფმა. მოპასუხის განმარტებით, სადავოდ გამხდარი, 119 გვერდიანი დოკუმენტაციიდან, მოსარჩელის პოზიცია გაზიარებულია 83-119 გვერდებთან მიმართებაში, ხოლო დოკუმენტაციიდან 1-82 გვერდებზე (ს.ფ. 54-121. ტომი 2) მოცემული, თანამშრომელთა გამოცხადების მონაცემები აღრიცხულია არასწორად, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნას. მოსარჩელის შუამდგომლობის დაკმაყოფილების საფუძველზე, სასამართლო განჩინების შესაბამისად, სასამართლოში მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები შეეხება 2013 წლის სექტემბრიდან დეკემბრის ჩათვლით პერიოდში ც-----ის თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების კონტროლის საკითხებს, საიდანაც ირკვევა, რომ სამსახურში გამოუცხადებლობის მიზეზებად მიჩნეულია ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესება, სამსახურებრივ ტრენინგზე ან ც-----ის მიერ ორგანიზებულ სხვადასხვა ღონისძიებაზე ყოფნა. სამსახურში გამოცხადების აღურიცხაობის მიზეზად მითითებულია, ასევე მაგნიტური ბარათის არქონა. ც-----ის თანამშრომელთა მიერ გამოუცხადებლობის მიზეზების შესახებ ინფორმირება ხდებოდა ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით გაგზავნილი შეტყობინებით: კერძოდ, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, თანამშრომელი ო----- ს-----ს აცნობებდა სამსახურში გამოუცხადებლობის მიზეზს. რიგ შემთხვევაში, ო----- ს-----ს ეგზავნებოდა ტრენინგზე ან ღონისძიებაზე მიწვევის დამადასტურებელი საბუთი და ღონისძიების დღის წესრიგი. ინფორმირება უმეტესად ხდებოდა ტრენინგის ან ღონისძიების გამართვამდე რამდენი დღით ადრე ან წინა დღეს, ხოლო ზოგჯერ, გამოუცხადებლობის მიზეზის შესახებ ეცნობებოდა რამდენიმე დღის შემდეგ. აკადემოფობის გამო გამოუცხადებლობის შესახებ ო----- ს-----ს ეცნობებოდა ელექტრონული ფოსტით, ასევე ეგზავნებოდა ჯანმრთელობის მდგომარეობის, ოჯახური პირობებისა და სხვა საპატიო მიზეზით სამსახურში

გაცდენის ფორმა შესაბამისი მიზეზის მითითებით. მხარეთა განმარტებით დასტურდება, რომ ც-----ის თანამშრომელთა მოსვლა-წასვლის აღრიცხვის ცხრილში, ც-----ის ხელმძღვანელობასთან შეთანხმებით აღრიცხვა წარმოებდა შემდეგნაირად: ციფრით - „0“ აღნიშნება ელექტრონულ სისტემაში ბარათის არდაფიქსირება; ციფრი _ „1“ აღნიშნავს დაგვიანებას და ადრე გასვლას; ციფრი _ „2“ აღნიშნავს დროულად მიმოსვლა-წასვლას; ციფრი _ „3“ კი საპატიო მიზეზით გაცდენას.

მოპასუხის პრეტენზია მდგომარეობს იმაში, რომ ო----- ს-----ი არასწორად აღრიცხავდა ც-----ის თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზს: ც-----ის შინაგანაწესის მიხედვით, დროებითი შრომისუუნარობის გამო სამუშაო ადგილას გამოუცხადებლობისას, დასაქმებულმა ამის შესახებ უნდა აცნობოს უშუალო უფროსს გონივრულ ვადაში. დროებითი შრომისუუნარობის გამო გაცდენილი დღეები ითვლება საპატიოდ და ანაზღაურდება, თუ სამედიცინო დაწესებულებიდან წარდგენილი იქნება შესაბამისი დოკუმენტი. სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობად არ ჩაითვლება მივლინების ან უფლებამოსილი პირის დავალების საფუძველზე, სამსახურებრივი მოვალეობების სამუშაო ადგილის გარეთ შესრულება. ამდენად, სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზად მიჩნეულია ავადმყოფობის გამო გაცდენა, ასევე მივლინების ან უფლებამოსილი პირის დავალების საფუძველზე, სამსახურებრივი მოვალეობების სამუშაო ადგილის გარეთ შესრულება. ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ მიერ მიღებულია პერსონალის მართვის პოლიტიკისა და პროცედურების სახელმძღვანელო, რომლითაც განსაზღვრულია დროებითი შრომისუუნარობის აღრიცხვის წესი. სახელდობრ, თანამშრომელს უფლება აქვს ყოველ კალენდარულ წელს ისარგებლოს საავადმყოფო ფურცლით ავადმყოფობის შემთხვევაში, ავადმყოფობის მიზეზით ზედიზედ 2 სამუშაო დღის გაცდენისას, თანამშრომელი ვალდებულია გაცდენილ დღეებზე სამედიცინო დაწესებულებიდან წარმოადგინოს საავადმყოფო ფურცელი ან ცნობა სამსახურში დაბრუნებიდან 01 კვირის ვადაში, საავადმყოფო ფურცლის ან ცნობის წარმოუდგენლობის შემთხვევაში, გაცდენა ჩაითვლება არასაპატიოდ. ავადმყოფობის მიზეზით სამსახურის გაცდენის შემთხვევაში, ყველა თანამშრომელი ვალდებულია დღის 11:00 საათამდე შეატყობინოს უშუალო უფროსს და საქმის წარმოებისა და საკადრო სამმართველოს, რომელიც გაცდენას დააფიქსირებს და აღრიცხავს. სამსახურში გამოსვლის შემდეგ, თანამშრომელმა წერილობით უნდა დააფიქსიროს ჯანმრთელობის მიზეზით სამსახურის გაცდენის ფაქტი, საქმის წარმოებისა და საკადრო სამმართველოს მიერ უნდა აღირიცხოს საავადმყოფო ფურცლით გაცდენილი დღეების რაოდენობა. სადავო პერიოდში, ც-----ის თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზად მიჩნეულია ავადმყოფობა, რის შესახებ ინფორმაცია ო----- ს-----ს მიღებული აქვს თავად

თანამშრომლებისგან. ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ თანამშრომელთა მიერ ო---- ს-----ს ელექტრონულ ფოსტაზე გაგზავნილ წერილებში სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობის მიზეზად მითითებულია ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესება. ორი დღის განმავლობაში ავადმყოფობა გამოუცხადებლობის მიზეზად მითითებული აქვთ შემდეგ თანამშრომლებს: თ----- (3-4 დეკემბერი), დ-----ს (9-10 დეკემბერი), მ-----ს (9-10 დეკემბერი), გ----- მ-----ს (6-7 დეკემბერი), თ-----ს (17-18 დეკემბერი), ი-----ს (2-3 დეკემბერი).

მოპასუხის განმარტებით, მითითებულ თანამშრომელთა გამოუცხადებლობა იყო არასაპატიო, ო---- ს-----მა კი მიიჩნია საპატიოდ. „პერსონალის მართვის პოლიტიკისა და პროცედურების სახელმძღვანელოს“ თანახმად, ავადმყოფობის მიზეზით ზედიზედ 2 სამუშაო დღის გაცდენისას, თანამშრომელი ვალდებულია გაცდენილ დღეებზე სამედიცინო დაწესებულებიდან წარმოადგინოს საავადმყოფო ფურცელი ან ცნობა, რომელთა წარმოუდგენლობის შემთხვევაში, გაცდენა ჩაითვლება არასაპატიოდ. ამავე წესებითაა განსაზღვრულია, რომ ავადმყოფობის მიზეზით სამსახურის გაცდენის შემთხვევაში ყველა თანამშრომელი ვალდებულია დღის 11:00 საათამდე შეატყობინოს უშუალო უფროსს და საქმის წარმოებისა და საკადრო სამმართველოს, რომელიც გაცდენებს დააფიქსირებს და აღრიცხავს. მონიტორინგის სამმართველოს ფუნქციას წარმოადგენდა თანამშრომელთა გამოცხადების აღრიცხვა და გამოუცხადებლობის მიზეზების დადგენა, აღრიცხვის ცხრილში გამოუცხადებლობის საპატიო გარემოების მითითება. ზემოთდასახელებულ შემთხვევებში თანამშრომელთა მიერ ზედიზედ 2 დღის განმავლობაში გამოუცხადებლობის მიზეზად მითითებულია ავადმყოფობა, რაც უნდა დადასტურდეს სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული ცნობით. მითითებულ თანამშრომელთა ავადმყოფობის დამადასტურებელი სამედიცინო ცნობები საქმეში წარმოდგენილი არ არის. ამდენად, მათი გამოუცხადებლობა საპატიოდ მიჩნეულია მხოლოდ თანამშრომლის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე. რაც შეეხება იმ თანამშრომლებს, რომლებმაც ავადმყოფობა მიუთითეს ერთი დღით გაცდენის მიზეზად: ც-----ის მიერ დადგენილი პროცედურების სახელმძღვანელოს მიხედვით, სამედიცინო დოკუმენტაციის წარდგენის ვალდებულება დადგენილია 2 ან მეტი დღის გაცდენის შემთხვევაში, ხოლო დადგენილი არ არის ავადმყოფობის გამო ერთი დღით გაცდენა ითვლება საპატიო თუ არასაპატიო მიზეზად. სასამართლოს მიაჩნია, რომ იმის გამო, რომ ც-----ის მიერ ეს საკითხი მოწესრიგებული არ არის და ნათლად და გარკვევით არ არის განსაზღვრული ამ მიზეზით გაცდენა ითვლება თუ არა არასაპატიოდ, ო---- ს-----ის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობად კერ შეფასდებოდა ამ პირთა გამოუცხადებლობის მიზეზის აღრიცხვა. მით უფრო, რომ კონკრეტული თანამშრომლისთვის დისციპლინური სახდელის

დაკისრების გადაწყვეტილება ც-----ის ხელმძღვანელობას არ მიუღია.

დამსაქმებლის მიერ სადავო პერიოდში არასაპატიო მიზეზით გაცდენად მიჩნეულია შემდეგ თანამშრომელთა გამოუცხადებლობა: ნ-----ს (25 სექტემბერი), ნ-----ს (3-4 ოქტომბერი), ნ-----ს (1 ნოემბერი), ნ-----ს (6-7 ნოემბერი, 8-9 ნოემბერი, 15-16 ნოემბერი), ლ-----ს (26-27 სექტემბერი, 4-6 დეკემბერი), ე-----ს (7-9 ნოემბერი), ა-----ს (14-15 ნოემბერი, 2-4 დეკემბერი), ლ-----ს (18 დეკემბერი), ე-----ს (6-8 ნოემბერი), მ-----ს (6 ნოემბერი, 5-9 დეკემბერი, 23-24 დეკემბერი), ლ-----ს (20-22 ნოემბერი), ნ-----ს (26-27 ნოემბერი). ამ თანამშრომელთა მიერ ელექტრონული ფოსტით ო-----ს-----ისათვის გაგზავნილია ინფორმაცია მათ კონკრეტულ ტრენინგზე დასწრების შესახებ, ხოლო ნ-----ს, ლ-----ს, მ-----ს, ლ-----ს, ნ-----ს გაგზავნილი აქვთ ტრენინგზე მიწვევის წერილი, ასევე ტრენინგის მასალები.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ტრენინგზე, კონფერენციაზე ან სასწავლო სემინარზე თანამშრომლის წარგზავნა, თავისი არსით, თანამშრომლის მივლინებას ნიშნავს, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსის 12-ე მუხლის მიხედვით, 1. მივლინება არის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე. 2. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი არ აღემატება წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს. ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ შინაგანაწესით შრომის კოდექსის იდენტურად არის განსაზღვრული მივლინების არსი. მართალია, შინაგანაწესით არ არის დადგენილი, რომ ტრენინგში ან სემინარში მონაწილეობა არის თანამშრომლის მივლინება, მაგრამ რადგან ტრენინგში, კონფერენციაში და სემინარში მონაწილეობის მიზანია თანამშრომლის კვალიფიკაციის ამაღლება, იგი სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე საქმიანობად განიხილება. ამგვარ ღონისძიებაში მონაწილეობა გულისხმობს სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლას, სამსახურებრივი ინტერესებიდან გამომდინარე გარკვეული სამსახურებრივი ფუნქციის შესრულებას სამუშაო ადგილისგან განსხვავებულ ადგილზე, რაც შრომის კოდექსის მიხედვით წარმოადგენს მივლინებას. ო-----ს-----ი ც-----ის თანამშრომლების ტრენინგზე ან სემინარზე ყოფნას საპატიო მიზეზად მიიჩნევდა მათ მიერ მოწოდებული ინფორმაციის, ტრენინგზე მიწვევის დამადასტურებელი წერილების საფუძველზე ისე, რომ არ ჰქონდა მიწოდებული ც-----ის ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილება კონკრეტული თანამშრომლის ტრენინგზე წარგზავნის შესახებ.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ო-----ს-----მა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული შრომითი მოვალეობა - მან არ განახორციელა სათანადო კონტროლი ც-----ის თანამშრომელთა გამოცხადების აღრიცხვიანობაზე.

კერძოდ, სათანადო დოკუმენტების საფუძველზე არ დაადგინა თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის მიზეზი. მართალია, მას სამსახურში გამოუცხადებელი თანამშრომლებისგან მიღებული ჰქონდა ინფორმაცია სემინარზე ან ტრეინინგში მონაწილეობისათვის მიწვევის შესახებ, მაგრამ ეს ინფორმაცია არ იყო დადასტურებული ც-----ის ხელმძღვანელობის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით ამ თანამშრომლის მივლინების, ტრეინინგზე წარგზავნის შესახებ. ასევე არ არის სათანადოდ დადგენილი იმ თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის მიზეზი, რომლებმაც 2 დღის მანძილზე გამოუცხადებლობის მიზეზად მიუთითეს ავადმყოფობა. ც-----ის მიერ დადგენილი პროცედურის მიხედვით, ამ შემთხვევაში სამსახურის გაცდენა საპატიოდ ჩაითვლება, თუ ავადმყოფობა დასტურდება სამედიცინო ცნობით, რაც საქმეში წარმოდგენილი არ არის (აღნიშნული გადაცდომა შეიძლება თუ არა შეფასდეს უხეშ დარღვევად, სასამართლო იმსჯელებს გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში).

3.3. ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ მიერ შრომის ანაზღაურების ზედმეტად გაცემა არ არის გამოწვეული ო---- ს-----ის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით - დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსსკ-ის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა

დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio" - "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას, გასათვალისწინებელია სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში, სადავოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების, გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე, რაც მითითებულია შრომის საქრთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციაში – „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. კონვენციის მე-9 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. ეს კონვენცია საქართველოს მიერ რატიფიცირებული არ არის და მოქმედ სამართლებრივ აქტად სასამართლო მას არ მიუთითებს, მაგრამ ამ კონვენციით გათვალისწინებული მიდგომები მნიშვნელოვანია საქართველოს შრომის კოდექსის დებულებების განმარტებისათვის, მით უფრო, რომ უმეტეს შემთხვევაში, შრომის კოდექსი მსგავს რეგულაციებს ითვალისწინებს. აღნიშნული კონვენციის მსგავსად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულებას საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს აკისრებს, რაც გამომდინარეობს საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მე-4-მე-7 პუნქტებიდან. ამ ნორმების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე; დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში, წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში, წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში, სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ

შემთხვევაში, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

შრომითი ურთიერთობაში მტკიცების ტვირთის ამგვარად განაწილება განპირობებულია იმ გარემოებით, დასაქმებული ერთგვარად დაქვემდებარებულ მდგომარეობაშია დამსაქმებლის მიმართ, რადგან ეკისრება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი შრომის შინაგანაწესის, დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული შრომის დისციპლინის წესების დაცვა. შრომის სამართალურთიერთობაში დამსაქმებელი წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. შესაბამისად, დამსაქმებელმა უნდა დაამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის პრეტენზია მდგომარეობს იმაში, რომ თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის მიზეზების არასწორად აღრიცხვამ ც---ს მიაყენა მატერიალური ზიანი, თანამშრომელთა ნაწილმა ზედმეტად მიიღო ხელფასი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლით დადგენილია ზოგადი წესი, რომლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. შესაბამისად, ზიანის ანაზღაურების საკითხის გადაწყვეტისას, გათვალისწინებული უნდა იქნას საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისი ნორმების მოთხოვნები, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას, კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. 395-ე მუხლის მიხედვით, მოვალეს პასუხისმგებლობა დაეკისრება მხოლოდ განზრახი ან გაუფრთხილებელი მოქმედებით მიყენებული ზიანისათვის, თუ სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული და ვალდებულების არსიდანაც სხვა რამ არ გამომდინარეობს. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მართალია, განსახილველ საქმეში დავის საგანი არ არის ო-----ს-----ისათვის ზიანის ანაზღაურების დაკისრება, მაგრამ ვინაიდან მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობის დარღვევამ გამოიწვია

ორგანიზაციის მიერ ხელფასების არასწორად გაცემა, ამ ნორმის საფუძველზე უნდა შეფასდეს მოპასუხისთვის ზიანის გამომწვევი ქმედება რა იყო, მოსარჩელის ქმედებამ გამოიწვია თუ არა ხელფასების არასწორად გაცემა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ო---- ს-----ის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება თავისთავად არ არის ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ისათვის“ მატერიალური ზიანის მომტანი ქმედება. როგორც სახელშეკრულებო, ისე არასახელშეკრულებო ზიანისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის მართლსაწინააღმდეგოდ და ბრალეულად ქმედების ჩადენის გარდა, უნდა დადგინდეს ზიანის ფაქტი - დაზარალებულის ქონებრივი აქტივის შემცირება ან ქონებრივი ვალდებულების გაზრდა, ბრალეულ ქმედებასა და ზიანის ფაქტს შორის მიზეზობრივი კავშირი. დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი ვალდებულების ყოველი დარღვევა არ იწვევს დასაქმებულისათვის ზიანის მიყენებას, რის გამოც ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ეს საკითხი შრომითი ურთიერთობის თავისებურების შეფასების შედეგად უნდა დადგინდეს. იმისათვის, რომ სადავო პერიოდში, თანამშრომელთა მიერ ხელფასის მიღება არამართლზომიერად იქნას მიჩნეული, პირველ ყოვლისა, უნდა დადასტურდეს მათი გამოუცხადებლობის არასაპატიო მიზეზი. რიგ შემთხვევებში, თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზად მიჩნეულია ტრენინგზე ყოფნა ისე, რომ მათი მივლინების შესახებ გადაწყვეტილება წარმოდგენილი არ არის. ამ თანამშრომელთა გამოუცხადებლობა არასაპატიო მიზეზით გაცდენად შეიძლება ჩაითვალოს იმ შემთხვევაში, თუ მოპასუხის მიერ მტკიცებულებებით დადასტურდება, რომ ეს თანამშრომლები მათი გამოუცხადებლობის მიზეზის შესახებ მცდარ, არასწორ ინფორმაციას აწვდიდნენ დამსაქმებელს და ისინი სინამდვილეში ტრენინგებსა და სემინარებში არ მონაწილეობდნენ, ც-----ის მიერ ამ ღონისძიებებში მონაწილეობისათვის არ იყვნენ წარგზავნილი ან ფაქტობრივად არ მონაწილეობდნენ ამ ღონისძიებებში. აღსანიშნავია, რომ თანამშრომლები ო---- ს-----ს არა მარტო ინფორმაციას აწვდიდნენ, არამედ აგზავნიდნენ კონკრეტულ ტრენინგზე მათი მიწვევის დამადასტურებელ წერილობით საბუთს და დღის წესრიგს, რომელთა ნამდვილობა მოპასუხეს ეჭვქვეშ არ დაუყენებია. რაც შეეხება ავადმყოფობის მიზეზით გამოუცხადებელ თანამშრომლებზე ხელფასის გაცემას: აუდიტის დასკვნა, რაც საფუძველად დაედო მოსარჩელის გათავისუფლებას, არ შეიცავს დეტალურ დასაბუთებას, თუ რომელი თანამშრომლის გამოუცხადებლობის მიზეზი იყო არასაპატიო, რა დოკუმენტების შეფასების საფუძველზე მივიდა აუდიტი ამდასკვნამდე, კონკრეტულად რომელ თანამშრომელზე გაიცა ზედმეტი ხელფასის თანხა და როგორ გამოანგარიშდა ეს თანხა. სასამართლო აღნიშნავს, რომ არც მოპასუხეს წარმოდგენია მტკიცებულებები ამ გარემოებების შესახებ.

3.4. მონიტორინგის ს-----ს თანამდებობა სტრუქტურის რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმებულია, ხოლო შექმნილ თანამდებობებზე დასაქმებული პირები შერჩეულია კონკურსის გზით. მოსარჩელე ო----- ს-----ს კონკურსში მონაწილეობა არ მიუღია. საქართველოს გ-----ს მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის №165/ნ ბრძანებით შეიცვალა ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის დებულება, რაც გულისხმობს იურიდიული პირის სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაციას. ახალი დებულების მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ც-----ის სტრუქტურული ერთეულებია: ა) ორგანიზაციული გ-----ის სამსახური; ბ) ხ-----ის უზრუნველყოფის სამსახური; გ) გ-----ის დადასტურების სამსახური; დ) კვალიფიკაციების მართვისა და გ-----ის სამმართველო; ე) ბოლონის პროცესის ხელშეწყობისა და ევროინტეგრაციის სამმართველო; ვ) რეესტრის სამმართველო; ზ) იურიდიული და ინფორმაციული უსაფრთხოების სამსახური; თ) ადამიანური რესურსების სამართველო; ი) ფინანსური უზრუნველყოფის სამართველო; კ) შესყიდვების სამართველო; ლ) მატერიალური რესურსების სამართველო; მ) საქმისწარმოებისა და მომსახურების განყოფილება; ნ) შიდა აუდიტის სამსახური. ამდენად, ამჟამად არსებულ სტრუქტურაში არ არის მონიტორინგის სამსახური, შესაბამისად, გაუქმებულია მონიტორინგის სამსახურის შიდა მონიტორინგის სამმართველო, რომლის უფროსის თანამდებობაზე გათავისუფლებამდე მუშაობდა ო----- ს-----ი. ახალი დებულების მიხედვით, შექმნილია შიდა აუდიტის სამსახური, რომლის ფუნქციებია: ც-----ის სტრუქტურული ერთეულებისა და ც-----ის ცალკეული თანამშრომლების მიერ სამართლებრივი აქტების მოთხოვნათა დაცვის კონტროლი; ც-----ში სამართალდარღვევის ფაქტის, სამსახურებრივი გადაცდომის ან/და ც-----ის მიზნებთან შეუსაბამო ქმედების არსებობის შემოწმება და გამოვლენა, მათი გამომწვევი ან/და ხელშემწყობი მიზეზების დადგენა და პრევენციული ღონისძიებების განხორციელება; ც-----ში სამართალდარღვევის ფაქტის, სამსახურებრივი გადაცდომის ან/და ც-----ის მიზნებთან შეუსაბამო ქმედების არსებობის შემოწმებისა და გამოვლენის მიზნით ინსპექტირების ჩატარება, ინსპექტირების დასკვნის მომზადება და დირექტორისათვის წარდგენა; სამართალდარღვევის ფაქტის, სამსახურებრივი გადაცდომის ან/და ც-----ის მიზნებთან შეუსაბამო ქმედების თაობაზე ინფორმაციის შემცველი განცხადებებისა და წერილების შესწავლის შედეგების შედეგად დასკვნის მომზადება და ც-----ის დირექტორისათვის წარდგენა; ც-----ის თანამშრომელთა მიერ, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მათ შორის – შინაგანაწესით დადგენილი პირობების შესრულების, ასევე დისციპლინის დაცვის და სამსახურებრივი ეთიკის ნორმების შესრულების კონტროლი და ზედამხედველობა (საჭიროების შემთხვევაში – ინსპექტირების განხორციელება), – დებულების 19-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „თ“-„მ“ ქვეპუნქტები; ამდენად, შიდა აუდიტის სამსახურის უფლებამოსილებებში სხვასთან ერთად შედის ის უფლება-მოვალეობები, რაც

დებულების შეცვლამდე (რეორგანიზაციამდე) ჰქონდა მონიტორინგის სამსახურის შიდა მონიტორინგის სამმართველოს. შესაბამისად, კვლავ სრულდება ის ფუნქცია (თანამშრომელთა გამოცხადების კონტროლი, გამოუცხადებლობის მიზეზების დადგენა), რასაც ასრულებდა ო-----ს-----ი შიდა მონიტორინგის ს----- თანამდებობაზე მუშაობის დროს. ამდენად, მართალია, მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა გაუქმებულია (ამ სახელწოდებით თანამდებობა არ არსებობს), მაგრამ შენარჩუნებულია ის ფუნქცია, რასაც ო-----ს-----ი ასრულებდა. შესაბამისად ამ ფუნქციის შესასრულებლად განსაზღვრულია შესაბამისი მოხელის საშტატო ერთეულიც. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ც-----ის ამჟამინდელ სტრუქტურაში, გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობად შეიძლება განხილულ იქნას შიდა აუდიტის ს-----ს თანამდებობა, რადგან ამ სამსახურის ფუნქციაა თანამშრომელთა შრომის დისციპლინის საკითხების კონტროლი, ც-----ში დასაქმებულთა სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვა, გამოუცხადებლობის მიზეზების დადგენა. შესაბამისად, ამ სამსახურს ძირითადად აქვს ის ფუნქციები, რაც ჰქონდა მონიტორინგის სამსახურის შიდა აუდიტის სამმართველოს. დადგენილია, რომ შიდა აუდიტის ს-----ს თანამდებობაზე დასაქმებული პირი შერჩეულია ც-----ში შექმნილი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ 2015 წლის თებერვალში გამოცხადებული კონკურსის საფუძველზე, რომელიც დასრულდა 2015 წლის 31 მარტს.

3.5. ო-----ს-----ის მიერ თავისი სამსახურებრივი მოვალეობის განხორციელებისას, დოკუმენტაციის არასრულყოფილი სახით წარმოება არ წარმოადგენს შრომითი მოვალეობების უხეშ დარღვევას (იხ. ზემოთ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები; გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი. დოკუმენტაციის არასრულყოფილი სახით წარმოებისათვის მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ისეთი გარემოებების გათვალისწინებით, როგორიცაა ამ ქმედებით მოპასუხისათვის ზიანის მიყენების დაუდასტურებლობა და დასაქმების პერიოდში, ო-----ს-----ის მიერ, სხვა ყველა შემთხვევაში, საქმისადმი კეთილსინდისიერი დამოკიდებულება, წარმოადგენს დამსაქმებლის მიმართ შეუსაბამო, არაადეკვატურად მკაცრი ღონისძიების გამოყენებას შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტით მოპასუხე ც-----მა შელახა მოსარჩელე ო-----ს-----ის შრომითი უფლებები. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

მხარეებს შორის არსებული სადავო სამართლებრივი ურთიერთობა ხელშეკრულებით ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის "დ" ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების ერთერთი არსებითი პირობაა დასაქმებულის თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე. ო-----ი ს-----ი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის, დასაქმებული იყო ს-- - „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ შიდა მონიტორინგის სამმართველოს უფროსად. მოსარჩელის უფლებამოსილებაში შედიოდა ც-----ის თანამშრომელთა სამუშაო ადგილზე გამოცხადების აღრიცხვა ელექტრონული სისტემის მეშვეობით, გამოუცხადებლობის ან დაგვიანების მიზეზების დადგენა. მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. ამ ნორმით დადგენილია ვალდებულებითი ურთიერთობის ძირითადი პრინციპი, რომლის მიხედვით, ვალდებულება უნდა შესრულდეს უპირობოდ, ჯეროვნად - დათქმულ ვადაში და ადგილას. ყოველი ვალდებულება უნდა შესრულდეს კეთილსინდისიერად, რაც ასევე უმნიშვნელოვანესია შრომით ურთიერთობაში, რადგან დასაქმებულმა შრომითი ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებული ვალდებულებები უნდა შეასრულოს გულისხმიერად, გულმოდგინედ, კანონმდებლობით და დასაქმებულის მიერ დადგენილი მოთხოვნების დაცვით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას იწვევს შრომითი მოვალეობის არა ყოველგვარი, არამედ – უხეში დარღვევა. ამ ნორმის საფუძველზე მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების შეფასებისათვის

უნდა დადგინდეს ორი გარემოება: 1) მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია თუ არა მისი სამსახურებრივი მოვალეობა. 2) ჩადენილი დარღვევის ადექვატური ზომა არის თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომითი მოვალეობის დარღვევის სიმძიმის შესაფასებლად უნდა გაანალიზდეს და განიმარტოს შრომის სამართლის სფეროში მოქმედი ეროვნული და საერთაშორისო აქტების დებულებათა შინაარსი, ამ აქტებით თუ როგორ არის განმარტებული შრომის უფლების, შრომითი ურთიერთობის მნიშვნელობა და არსი. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. აღსანიშნავია ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (მიღებულია 1948 წლის 10 დეკემბერს, საქართველოში ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით). დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად, 1. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. 2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. 2. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, მათ შორის აღიარებულია შრომის უფლება, რაც ამ უფლების განსაკუთრებულ მნიშვნელობას უსვამს ხაზს. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველოც), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის – ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვ. შრომის უფლების არსის შესაფასებლად მნიშვნელოვანია ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს ნეიმეტის გერმანიის წინააღმდეგ (Niemietz v. Germany), 16 დეკემბერი 1992, § 29, სერიები ა no. 251-B); სასამართლოს პრეცედენტული

სამართლის მიხედვით, არ არსებობს მიზეზი ან პრინციპი იმისა, თუ რატომ უნდა მოხდეს პროფესიული საქმიანობის გამორიცხვა „პირადი ცხოვრების“ ცნებიდან (იხილეთ ბიგაევა საბერძნეთის წინააღმდეგ (*Bigaeva v. Greece*), no. 26713/05, § 23, 28 მაისი 2009, და ოლექსანდრე ვოლკოვი უკრაინის წინააღმდეგ (*Oleksandr Volkov v. Ukraine*), no.21722/11, §§ 165-67, ECHR 2013). პირის პროფესიული ცხოვრებაზე დაწესებული შეზღუდვა შესაძლოა მოთავსდეს მე-8 მუხლის ფარგლებში, როდესაც ისინი გამოძახილს ჰპოვებენ იმაზე თუ როგორ აყალიბებს პირი საკუთარ სოციალურ იდენტობას სხვებთან ურთიერთობების ჩამოყალიბების გზით. ამასთანავე, პროფესიული ცხოვრება ხშირად პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებულია, განსაკუთრებით კი მაშინ, როდესაც პირადი ცხოვრების ფაქტორები, მათი მკაცრი გაგებით, მიჩნეულია კვალიფიციურ კრიტერიუმად ამ კონკრეტული პროფესიისთვის (იხილეთ ოზპირანი თურქეთის წინააღმდეგ (*Özpinar v. Turkey*), #.20999/04, §§ 43-48, 19 ოქტომბერი 2010). პროფესიული ცხოვრება შესაბამისად წარმოადგენს პირის და სხვების ინტერაქციის ზონას, რომელიც საჯარო კონტექსტის ფარგლებშიც კი შეიძლება განხილული იყოს „პირად ცხოვრებად“ (see *Mółka v. Poland* (dec.), no.56550/00, ECHR 2006-IV). ამდენად, შრომის უფლება პიროვნების იდენტობის განმსაზღვრელი ერთერთი მნიშვნელოვანი სფეროა, რის გამოც საერთაშორისო სასამართლო პროფესიულ ცხოვრებას პირადი ცხოვრების ნაწილად განიხილავს. აქედან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გზით დამსაქმებელი ერევა არა მარტო დასაქმების სფეროში, არამედ გარკვეულწილად წყვეტს დასაქმებულის პირადი ცხოვრების მნიშვნელოვან საკითხს. პირადი ცხოვრება კი განსაკუთრებულად დაცული სფეროა, რის გამოც მხოლოდ მნიშვნელოვანი მიზეზით უნდა მოხდეს ადამიანის პირად ცხოვრებაში ჩარევა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გზით.

შრომითი ურთიერთობის საკითხებს არეგულირებს, ასევე სპეციალურად ამ სფეროს მოსაწესრიგებლად შემუშავებული საერთაშორისო აქტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1982 წელს მიღებული N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ ადგენს ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა, თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. კონვენციის ამ ნორმის მსგავსად, საქართველოს შრომის კოდექსის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად ითვალისწინებს შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის

უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულიყვნენ იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ქარტიის ეს ნორმა საქართველოში სავალდებულოდ აღიარებული არ არის, თუმცა საქართველოს შრომის კოდექსი ქარტიის ამ დებულებების შესაბამისად იცავს დასაქმებულის უფლებას, რადგან ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტას შინაგანაწესის ან შრომის ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო, ასევე ადგენს დამსაქმებლის ამგვარი გადაწყვეტილების გასაჩივრების შესაძლებლობას და წესებს. შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს, რაც ასევე გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის ჩადენილი დარღვევისათვის შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული სასჯელი. სამუშაო აღდგენის შესახებ დავებში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდება არაეფექტური და უშედეგო იქნება. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტის საფუძველზე, დასაქმებულის დათხოვნის შესახებ დავაში დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის, დამდგარი შედეგის თვალსაზრისით, დასაქმებულის ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირით. ამ გარემოებების შეფასების შედეგად სასამართლო უნდა მივიდეს იმ დასკვნამდე, რომ ჩადენილი გადაცდომა იყო უხეში დარღვევა, შრომითი ვალდებულების არსებითი დარღვევა. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, არის თუ არა გათავისუფლება ჩადენილი დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური ზომა. დასაქმებულისათვის შრომით-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების მიზანია არსებული ვითარების გამოსწორება, დასაქმებული მუშაკის კვალიფიკაციას ამაღლება. შესაბამისად, დამსაქმებელმა უნდა შეარჩიოს დისციპლინური

ზემოქმედების ისეთი ზომა, რაც დასაქმებულს აიძულებს უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას, ასევე სხვა დასაქმებულებზე მოახდენს პრევენციულ ზეგავლენას, მათ შეუქმნის უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას.

ო-----ი ს-----ის შრომით მოვალეობაში შედიოდა ც-----ის თანამშრომელთა სამუშაო ადგილზე გამოცხადების აღრიცხვა, მათი გამოუცხადებლობის მიზეზების მითითება, შესაბამისად, ევალუბოდა გამოუცხადებლობის მიზეზების დადგენა შესაბამისი დოკუმენტაციის საფუძველზე. მოსარჩელემ არაჯეროვნად შეასრულა ეს მოვალეობა, რადგან რიგ შემთხვევაში გამოუცხადებლობის მიზეზი საპატიოდ მიიჩნია მხოლოდ თანამშრომელთა მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე და არა – ხელმძღვანელობის შესაბამისი გადაწყვეტილების საფუძველზე. ასეთ შემთხვევაში, მოსარჩელე თანამშრომელთა სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევებს საპატიოდ მიიჩნევდა არასრულყოფილი დოკუმენტაციის საფუძველზე, თუმცა ეს ფაქტი შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევად ვერ შეფასდება.

მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, რომ კონკრეტულ თანამშრომელთა გამოუცხადებლობა ნამდვილად არასაპატიო მიზეზით იყო გამოწვეული, რომ ისინი გამოუცხადებლობის არასწორ მიზეზს უსახელებდნენ ო----- ს-----ს და არ მონაწილეობდნენ მათ მიერვე მითითებულ ღონისძიებებში, ან სინამდვილეში არ იყვნენ ავად. თანამშრომელთა მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე გამოუცხადებლობის მიზეზების ამგვარად დადგენა მიუთითებს ც-----ში საზოგადოდ საქმის წარმოების წესის და პროცედურების არასრულყოფილებაზე. შესაბამისად, ეს გადაცდომა პერსონალურად ო----- ს-----ის შრომითი მოვალეობის შეუსრულებლობად ვერ განიხილება და მისთვის ყველაზე მკაცრი შრომითი პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველს არ ქმნის.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს, როგორც ც-----ის ერთერთი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს, მენეჯერული ფუნქციის მქონე თანამდებობის პირს, ევალუბოდა მოვალეობების მაღალი სტანდარტით, სამართლებრივი, ეთიკური და მორალური წესების დაცვით შესრულება. მას როგორც ხელმძღვანელს მოეთხოვებოდა განსაკუთრებული გულისხმიერებით საკუთარი მოვალეობის შესრულება. მოსარჩელემ არაჯეროვნად შეასრულა მისი სამსახურებრივი მოვალეობა, მაგრამ ეს დარღვევა შეიძლება დისციპლინურ გადაცდომად, დისციპლინურ დარღვევად შეფასდეს და არა – შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევად. გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ ო----- ს-----ს მუშაობის პერიოდში, სხვა დისციპლინური სახდელი დაკისრებული არ ჰქონია.

მოსარჩელის სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის სიმძიმის შესაფასებლად გათვალისწინებული უნდა იქნას, რომ ო----- ს-----ის

მოვალეობას შეადგენდა თანამშრომელთა გამოცხადების საკითხის ზედამხედველობა, მაგრამ მის მოვალეობაში არ შედიოდა გამოუცხადებლობის მიზეზების რეალურობის შემოწმება, მაგალითად იმის დადგენა, ნამდვილად მონაწილეობდა თუ არა პირი მის მიერ მითითებულ ტრეინინგში. რიგ შემთხვევაში, მოპასუხემ არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობად მიიჩნია 1 დღით გაცდენა ავადმყოფობის მიზეზით, მაშინ როდესაც ც-----ის შინაგანაწესით დადგენილია, რომ ორი ან მეტი დღის ავადმყოფობის შემთხვევაში ამ ფაქტის სამედიცინო დოკუმენტაციით დადასტურებაა აუცილებელი, ხოლო უფრო მცირე ვადით ავადმყოფობა მიიჩნევა თუ არა საპატიო მიზეზად, შინაგანაწესით და პროცედურებით დადგენილი არ არის.

შრომით დაკავებთან მიმართებით მნიშვნელოვანი მიდგომაა დამკვიდრებული საქართველოს უზენაესი სასამართლო პრაქტიკით, კერძოდ, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ გ-----ასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას, გამოყენებული უნდა იყოს 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 (სუსგ Nას- 941-891-2015, 29.01.2016წ.). ც-----ის მიერ დამტკიცებული „პროცედურებით“ გათვალისწინებულია თანამშრომლის უფლება ისარგებლოს ერთი დღის მანძილზე სამსახურში გამოუცხადებლობით. ავადმყოფობის გამო 1 დღით სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა შინაგანაწესში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის მიზეზების ჩამონათვალში მითითებული არ არის, რის გამოც ო----- ს-----ს არ ჰქონდა საფუძველი მათი გამოუცხადებლობა არასაპატიოდ მიეჩნია. ამ საკითხზე დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი მიდგომა ეწინააღმდეგება ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპს, დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობის პრინციპს. რაც შეეხება 2 დღის მანძილზე გაცდენას ავადმყოფობის მიზეზით: ც-----ის პერსონალის მართვის პოლიტიკისა და პროცედურების სახელმძღვანელოს თანახმად, ავადმყოფობის მიზეზით სამსახურის გაცდენის შემთხვევაში, ყველა თანამშრომელი ვალდებულია დღის 11:00 საათამდე შეატყობინოს უშუალო უფროსსა და საქმის წარმოების და საკადრო სამმართველოს, რომელიც გაცდენას დააფიქსირებს და აღრიცხავს. სამსახურში გამოსვლის შემდეგ, თანამშრომელმა წერილობით უნდა დააფიქსიროს ჯანმრთელობის მიზეზით სამსახურის გაცდენის ფაქტი, საქმისწარმოების და საკადრო სამმართველოს მიერ უნდა აღირიცხოს

საავადმყოფო ფურცლით გაცდენილი დღეების რაოდენობა, ყოველი წლის ბოლოს, საქმისწარმოებისა და საკადრო სამმართველოს უფროსი დააჯამებს თითოეული თანამშრომლის ბიულეტენისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის მიზეზით გაცდენის დღეების რაოდენობას და ინფორმაციას მიაწვდის ც-----ის ხელმძღვანელობას. „პროცედურების“ სახელმძღვანელოთი, ასევე დადგენილია თანამშრომლის ვალდებულება, სამსახურებრივი ან სხვა საპატიო მიზეზით დაგვიანების შემთხვევაში, საკადრო და საქმისწარმოების სამმართველოს წერილობით აცნობოს დაგვიანების მიზეზი, რაც უნდა დაადასტუროს უშუალო ხელმძღვანელმა და სამსახურის უფროსმა. სამსახურში გამოცხადების დროის დაუფიქსირებლობის შემთხვევაში, თანამშრომელს სამუშაო დღე ჩათვლება გაცდენილად და არ მიეცემა იმ დღის ხელფასი. იმ შემთხვევაში, თუ თანამშრომელს სახლში დარჩა ბარათი ან დაავიწყდა მისი გატარება შემოსვლის დროს, ის ვალდებულია ამის შესახებ წერილობით აცნობოს საქმისწარმოებისა და საკადრო სამმართველოს, რაც უნდა დაადასტუროს უშუალო ხელმძღვანელმა და სამსახურის უფროსმა ან სხვა ხელმძღვანელმა - შესაბამისად. მსგავსი სახის შემთხვევა საპატიოდ მიიჩნევა წელიწადში 3-ჯერ, ყოველი მომდევნო შემთხვევა დაფიქსირდება როგორც დარღვევა და განიხილება როგორც გაცდენა. ამ წესების შესაბამისად, შიდა მონიტორინგის სამსახურის გარდა, თანამშრომელთა გამოცხადების საკითხზე ზედამხედველობის საკითხში გარკვეული უფლებამოსილება ჰქონდა, ასევე საქმისწარმოებისა და საკადრო საკითხთა სამმართველოს. თანამშრომელთა გამოცხადების მიზეზების დადგენა, შესაბამისად მათი გამოცხადების საკითხზე კონტროლი მხოლოდ შიდა მონიტორინგის სამმართველოს ფუნქცია არ იყო, რადგან ც-----ის თანამშრომელს ევალებოდა საქმისწარმოებისა და საკადრო სამმართველოსათვის ეცნობებინა ავადმყოფობის გამო გაცდენის შესახებ, ასევე მაგნიტური ბარათის დარჩენის ან მისი არგატარების შესახებ. ამდენად, ც-----ის თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვა წარმოადგენს შიდა მონიტორინგის სამმართველოს ფუნქციას, თუმცა გამოუცხადებლობის მიზეზების დადგენა მხოლოდ ამ სტრუქტურული ერთეულის უფლებამოსილებაში არ შედიოდა, რადგან გამოუცხადებლობის მიზეზების კვლევა, ასევე იყო საქმისწარმოებისა და საკადრო სამმართველოს უფლებამოსილება. შიდა მონიტორინგის სამმართველოსთვის საქმისწარმოებისა და საკადრო სამმართველოსგან მიღებული ინფორმაცია იყო ერთ-ერთი საშუალება დაედგინა თანამშრომლის გამოუცხადებლობის მიზეზი.

ო----- ს-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების შესაფასებლად მნიშვნელოვანია იმის აღნიშვნა, რომ მოპასუხის მიერ არასაპატიო მიზეზით გამცდენ თანამშრომლებს (თუ მართლაც არასაპატიოდ იყო მიჩნეული გაცდენა, მაგრამ ეს საკითხი მოპასუხე ც-----ს არ გამოუკვლევიან) არ დაკისრებიან დისციპლინური პასუხისმგებლობა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხის მიერ არასაპატიოდ მიჩნეული გამოუცხადებლობის მრავალ შემთხვევაში გამოუცხადებლობის მიზეზად მითითებულია ტრენინგზე ან სემინარზე ყოფნა. მოსარჩელის მიერ გამოცხადების ცხრილი ყოველთვიურად მიეწოდებოდა ც-----ის ხელმძღვანელობას, რის გამოც მათ შეეძლოთ დროულად გამოევლინათ მითითებული მიზეზების მცდარობა და მიეღოთ შესაბამისი ზომები არასაპატიო მიზეზით გამცდენი თანამშრომლების, ასევე მოსარჩელის მიმართ (ასეთის დადასტურების შემთხვევაში).

ო----- ს-----ის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით დადგენილ უფლებათა კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს, რაც შრომით ურთიერთობაში გულისხმობს სამართლიან მოპყრობას დასაქმებულის ინტერესებისადმი და მისთვის დარღვევის შესაბამისი, გადაცდომის თანაზომიერი სახდელის დაკისრებას. ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე----- ---ი ც-----ის“ შინაგანაწესის 12-ე მუხლის მიხედვით, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობა, გულგრილი დამოკიდებულება ან არაჯეროვნად შესრულება; ც-----ისათვის ზიანის მიყენება, ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების შექმნა. 13- ე მუხლის მიხედვით, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთერთი ზომაა სამსახურიდან გათავისუფლება. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არის დასაქმებულის დასჯის უკიდურესი ზომა, რასაც მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევაში უნდა მიმართოს დამსაქმებელმა, როცა შეუძლებელია დასაქმებულს მიანდოს საქმიანობის გაგრძელება, რადგან ჩადენილი დარღვევის მნიშვნელობის, გამოწვეული შედეგის გამო აშკარად შეუძლებელია დასაქმებულმა გააგრძელოს წინანდელი საქმიანობა ან სხვა სამუშაო შეასრულოს იმავე დამსაქმებლისათვის. ამდენად, დისციპლინური სასჯელის დაკისრება იქნება უშედეგო და არც სხვა დასაქმებულებს შეუქმნის უკეთ მუშაობის მოტივაციას.

ო----- ს-----მა, მართალია, გამოიჩინა მისი მოვალეობისადმი არაგულისხმიერი დამოკიდებულება, მაგრამ ეს მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს არ წარმოადგენს. მოსარჩელეს უხეშად არ დაურღვევია მისი სამსახურებრივი მოვალეობა, განზრახ, შეგნებულად არასწორად არ მიუთითებია სამსახურში თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის არასწორი მიზეზები. არასრულყოფილი დოკუმენტაციის საფუძველზე თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის მიზეზის აღრიცხვა წარმოადგენს სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვან შესრულებას, რისთვისაც დისციპლინური პასუხისმგებლობის შედარებით მსუბუქი ზომის დაკისრება იქნებოდა სამართლიანი და შესაბამისი პასუხისმგებლობის ზომა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაში დასაქმებულის ინიციატივით ო---
-- ს-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დაუსაბუთებელია, არ არის გამოწვეული მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევით, რის გამოც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ცალმხრივი ნების გამოვლენა – 2014 წლის 29 აგვისტოს ბრძანება არ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტს და ბათილია.

3.6. მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენაზე. მოსარჩელის მიერ სადავოდ არ გამხდარა ის ფაქტი, რომ რეორგანიზაციის შედეგად მის მიერ დაკავებული თანამდებობა გაუქმებულია, რის გამოც მოითხოვს ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას. 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. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განმარტებულია შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშვ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ტოლფასი თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას, ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთი მოთხოვნის ავტორს (მოსარჩელეს) უნდა დაეკისროს და არა – მოთხოვნის ადრესატს – მოპასუხეს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითოს, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა. აღნიშნული კი, შესაძლებელია, გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად (იხ. სუსგ №ას-902-864-2014, 30 მარტი, 2015 წელი). აღნიშნული ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომითი უფლების აღდგენის ძირითადი ღონისძიებაა პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, რაც გულისხმობს შრომის სახელშეკრულებო ურთიერთობების აღდგენას ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადით, ანაზღაურებითა და შესასრულებელი სამუშაოთი. ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა ან ფულადი კომპენსაციის დაკისრება გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ შესაძლებელი არ არის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა. მოსარჩელე მოითხოვს ტოლფასი თანამდებობაზე აღდგენას, მაგრამ კონკრეტულ თანამდებობას არ მიუთითებს. ც-----ის ამჟამად მოქმედი დებულების მიხედვით, თანამშრომელთა გამოცხადების საკითხის კონტროლი არის შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფლებამოსილება. ამასთან, სტრუქტურის რეორგანიზაციამდე არსებულ მონიტორინგის სამსახურს თანამშრომელთა გამოცხადების კონტროლის გარდა ჰქონდა აკრედიტაციის და ავტორიზაციის საკითხებზე შემოსული საჩივრების განხილვის ფუნქციაც, რაც ახალ სტრუქტურაში აქვს ხ-----ის უზრუნველყოფის სამსახურს. ამდენად, შიდა აუდიტის სამსახურს აქვს მხოლოდ ის ფუნქცია, რასაც გათავისუფლებამდე ასრულებდა მოსარჩელე. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მიუხედავად, ამ თანამდებობაზე მისი აღდგენის შესაძლებლობა არ არსებობს. საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე----- ც-----ში“ ამჟამად დასაქმებული პირები, მათ შორის – შიდა აუდიტის ს-----ს თანამდებობაზე დასაქმებული პირი შერჩეულია კონკურსის გზით, ხოლო კონკურსში მონაწილეობა მოსარჩელეს არ მიუღია.

საჯარო სამართლის იურიდიულ პირთან მიმართებით შრომის კოდექსის გამოყენებისას გასათვალისწინებელია ამ კოდექსის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის დათქმა, რომლის თანახმადაც, ეს კანონი აწესრიგებს

საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამ თვალსაზრისით, მხედველობაშია მისაღები „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11¹ მუხლი, რომლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ამ კანონის 29-ე–32-ე მუხლების მოქმედება, აგრეთვე ვრცელდება საჯარო სამართლის იურიდიულ პირზე, გარდა იმ საჯარო სამართლის იურიდიული პირისა, რომელიც ეწევა კულტურულ, საგანმანათლებლო ან რელიგიურ საქმიანობას, და ეროვნულ მარეგულირებელ ორგანოსთან არსებული მომხმარებელთა ინტერესების საზოგადოებრივი დამცველის თანაშემწის დანიშვნის წესისა. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მითითებული ნორმებით გათვალისწინებულია თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშვნის წესი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ კონკურსი არის ვაკანტურ თანამდებობაზე დასაქმებულის შერჩევის ისეთი წესი, რომლის არსი მდგომარეობს საჯაროდ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეთავაზებაში, ასევე საჯაროდ, სპეციალურად შექმნილი კომისიის და არა – დამსაქმებლის ხელმძღვანელის პერსონალური გადაწყვეტილების საფუძველზე დასაქმებულის შერჩევაში წინასწარ განსაზღვრული პირობების საფუძველზე. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 31-ე მუხლის მიხედვით, საჯარო კონკურსს მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად შესაბამისი სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულება აცხადებს საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებ-გვერდის მეშვეობით. 33-ე მუხლის მიხედვით, საკონკურსო-საატესტაციო კომისია აფასებს კანდიდატის შესაბამისობას ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ მოთხოვნებთან, აუცილებლობის შემთხვევაში, ისმენს აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე პირის აზრს და გამოაქვს თავისი გადაწყვეტილება კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ამდენად, კონკურსის შედეგების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს საკონკურსო-საატესტაციო კომისია, კონკურსში გამარჯვებულ პირს ამის შედეგად წარმოეშობა კანონიერი ნდობა საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილების მიმართ. შესაბამისად, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი გარემოებების შედეგად უნდა დადგეს დღის წესრიგში მისი გათავისუფლების საკითხი (მაგ. კონკურსის შედეგების გაუქმება). ამდენად, კანონის საფუძველზე, ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე----- ც-----ში“ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა კონკურსის საფუძველზე. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა გამოიწვევს ამ თანამდებობაზე კონკურსის შედეგად შერჩეული დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლებას, რაც ეწინააღმდეგება კონკურსის არსს. აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელე თავად კონკურსის შედეგად არ დასაქმებულა და არც 2015 წელს ჩატარებულ

კონკურსში მონაწილეობდა. შესაბამისად, ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის საფუძველი არ არსებობს.

3.6. ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. ამავე კოდექსის 1.2 მუხლის მიხედვით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს შრომის კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნომრებით. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას, უკანონოდ მოსარჩელის გათავისუფლებას შედეგად მოჰყვა მოსარჩელისათვის ზიანის მიყენება, რადგან დასაქმებული გათავისუფლების დღიდან ვეღარ ასრულებს შრომით მოვალეობებს და ვერ ღებულობს შრომის ანაზღაურებას. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. სსკ-ის მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. განსახილველ საქმეში სახეზეა მითითებული ნორმებით გათვალისწინებული ზიანის ანაზღაურების წანამძღვრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა, რითიც სახეზეა მისი მართლსწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიადგა ზიანი, მან ვერ მიიღო შემოსავალი შრომის ანაზღაურების სახით. შესაბამისად, მოპასუხეს ეკისრება მოსარჩელისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა თავისი არსით არის მიუღებელი შემოსავლის სახით განცდილი ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის ითვალისწინებს იძულებითი მოცდენის გამო შრომის ანაზღაურების სრული ოდენობით გადახდას, რაც გულისხმობს იმ პერიოდს, როცა მოსარჩელე

დასაქმებული იქნებოდა მოპასუხესთან ან სამუშაოზე აღდგენის დრომდე ვადას, რადგან სამუშაოზე აღდგენამდე გათავისუფლებული დასაქმებული მოკლებულია შესაძლებლობას მიიღოს ხელფასი. ამ შემთხვევაში, ო-----ს-----ის იძულებითი მოცდენის პერიოდს წარმოადგენს მისი გათავისუფლების დღიდან ტოლფას თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის დასრულებამდე ვადა, რადგან მოსარჩელე ამ დრომდე იქნებოდა მოპასუხესთან დასაქმებული იმის გამო, რომ კონკურსის დასრულებამდე გააგრძელებდა დაკავებულ თანამდებობაზე (ან უკიდურეს შემთხვევაში, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ, ტოლფას თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად) საქმიანობას. კონკურსი დასრულდა 2015 წლის 31 მარტს, რის გამოც მოსარჩელეს იძულებითი განაცდური უნდა აუნაზღაურდეს 2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2015 წლის 31 მარტამდე პერიოდისათვის. სასამართლო მიიჩნევს, რომ თავისი არსით, აღნიშნულ პერიოდში მიუღებელი ხელფასის მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხისათვის დაკისრება, ასევე შეიძლება განხილულ იქნას, როგორც ო-----ს-----ისათვის ერთგვარი კომპენსაცია მისი შრომითი უფლებების ხელყოფისათვის (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი).

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა ო-----ს-----მა. აპელანტის განმარტებით:

4.1 სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ ო-----ს-----მა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული შრომითი მოვალეობა - მან არ განახორციელა სათანადო კონტროლი ც-----ის თანამშრომელთა გამოცხადების აღრიცხვიანობაზე. საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დადასტურებულია, რომ ო-----ს-----ს არანაირი მოტივი და ინტერესი არ ჰქონია, დაემალა თანამშრომელთა სამსახურში არ გამოცხადების შესახებ ინფორმაცია. საქმის სასამართლოში განხილვისას შეკითხვების ეტაპზე მოპასუხე მხარემ ვერ დაასახელა ვერც ერთი ფაქტი იმასთან დაკავშირებით, როდესაც ო. ს-----მა ცხრილში ციფრი „3“ (საპაციო მიზეზი) ჩაწერა ისე, რომ არ ჰქონია რაიმე სახის დოკუმენტი, უფრო მეტიც, ყველა დოკუმენტი თანამშრომელთა ამა თუ იმ მიზეზით არ გამოცხადების შესახებ ო-----ს-----ს მიღებული აქვს თვით ამ თანამშრომელის უშუალო უფროსის და საკადრო ს-----ს მეშვეობით.

4.2 სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია დადგენილად, რომ ც-----ში ჩატარდა სტრუქტურული რეორგანიზაცია და შექმნილ თანამდებობებზე დასაქმებული პირები უკვე შერჩეულია კონკურსის გზით, ასევე სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია, რომ ც-----ის ამჟამინდელ სტრუქტურაში, გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობად შეიძლება განხილული იქნეს მხოლოდ და მხოლოდ შიდა აუდიტის ს-----

-----ს თანამდებობა. სასამართლომ ასევე ყოველგავრი საფუძლის გარეშე დაადგინა, რომ შიდა აუდიტის ს-----ს თანამდებობაზე დასაქმებული პირი შერჩეულია ც-----ში შექმნილი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ 2015 წლის თებერვალში გამოცხადებული კონკურსის საფუძველზე, რომელიც როგორც სასამართლო ადგენს დასრულდა 2015 წლის 31 მარტს. სასამართლომ ასევე არასწორად დაადგინა ის ფაქტი, რომ ო-----ს თანამდებობაზე უკონკურსოდ იყო დანიშნული. ამასთან ერთად, საქმეში არ მოიპოვება არანაირი მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ ც-----ში ჩატარდა რეორგანიზაცია, ასევე არ მოიპოვება საშტატო ერთეულების დასახელებების შეცვლის შემდეგ გამოცხადებული კონკურსის მასალები და მისი შედეგები, უფრო მეტიც, სასამართლომ 2015 წლის 22 ივლისის სხდომაზე საოქმო განჩინებით დაადგინა, რომ ც-----ში კონკურსის გამოცხადების შესახებ წერილობითი მტკიცებულებები არ დაერთოს საქმეს, იმ მოტივით, რომ ამ მტკიცებულებებს საქმისათვის მნიშვნელობა და დავის საგანთან კავშირი არ აქვს. მოსამართლემ 2016 წლის 30 სექტემბრის სასამართლო მთავარ სხდომაზე აღნიშნა, რომ მან ინფორმაცია საკუთარი ინიციატივით მოიპოვა ინტერნეტში, რის შედეგადაც მოიკვლია, რომ ც-----ის შიდა აუდიტის სამსახურში, ს-----ს გარდა არის კიდევ ორი კოორდინატორის საშტატო ერთეული, ხოლო ც-----ში კონკურსი გამოცხადდა 2015 წლის 17 თებერვალს, რომლის შედეგებიც ცნობილი გახდა 31 მარტს, მაშნ როცა საჯარო სამსახურის ბიუროს ვებ გვერდზე გამოქვეყნებული ინფორმაციით დასტურდება, რომ 2015 წლის თებერვლის თვეში ც-----ში კონკურსი ნამდვილად იყო გამოცხადებული შიდა აუდიტის ს-----ს პოზიციაზე, თუმცა ამით შეუძლებელია იმის დადგენა, როგორი შედეგებით დასრულდა კონკურსი. უფრო მეტიც, საჯარო სამსახურის ბიუროს ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებული ინფორმაციით ასევე დასტურდება, რომ შიდა აუდიტის ს-----ს პოზიციაზე ხელახალი კონკურსი გამოცხადდა 2015 წლის ნოემბრი ს ბოლოს. სასამართლომ აღნიშნული მასალების ინტერნეტ სივრცეში გაცნობისას ასევე ყურადღება არ მიაქცია იმ გარემოებას, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისია გადაწყვეტილებას იღებს კონკურსის გამოცხადებიდან 3 თვის ვადაში.

4.3 საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 244-ე მუხლის თანახმად, გადაწყვეტილების გამოტანისას სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს, განსაზღვრავს, თუ საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე რომელი გარემოებებია დადგენილი და რომელი -დაუდგენელი, რომელი კანონი უნდა იქნეს გამოყენებული ამ საქმეზე და დაკმაყოფილებულ უნდა იქნას თუ არა სარჩელი. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ არასწორად იქნა განაწილებული მტკიცების ტვირთი. არასწორად იქნა გამოკვლეული და შეფასებული საქმეში არსებული მტკიცებულებები. სასამართლო გადაწყვეტილება ეყრდნობა არა მყარ და უდავო მტკიცებულებებს, არამედ მხოლოდ მოპასუხე მხარის არათანმიმდევრულ და ალოგიკურ ახსნა-განმარტებებს და ამ ახსნა-განმარტებების არასწორ შეფასებებს და

სასამართლოს მიერ საკუთარი ინიციატივით „მოპოვებულ“ ინფორმაციას, რამაც უკანონო და დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილების გამოტანას შეუწყობ ხელი. მტკიცებულებათა შეფასება მოსამართლის შნაგანი რწმენით არ ნიშნავს სრულიად უანგარიშებო დასკვნების გაკეთების უფლებას. სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში უნდა მიუთითოს მოსაზრებაზე, რის გამოც მან ზოგიერთი მტკიცებულება ცნო უტყუარად, ხოლო სხვები არასარწმუნოდ. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მხარეთა განმარტებები საქმეში არსებულ სხვა მტკიცებულებებთან ერთობლიობაში არ შეაფასა. სასამართლომ სრული იგნორირება გაუკეთა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით დადგენილ მხარეთა შეჯიბრებითობის პრინციპს და გასცდა თავის უფლებამოსილების ფარგლებს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები. მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, საქმის გარემოებების გასარკვევად სასამართლოს შეუძლია თავისი ინიციატივით მიმართოს ამ კოდექსში გათვალისწინებულ ღონისძიებებს, რაც უდავოდ არ ნიშნავს იმას, რომ სასამართლომ თავისი ინიციატივით შეაგროვოს ინფორმაცია (მტკიცებულებები) და შემდგომ გადაწყვეტილება დაამყაროს ამ მტკიცებულებებზე, მით უფრო, როცა თავად სასამართლო საოქმო განჩინებით მსჯელობს და ადგენს ამ მტკიცებულებების საქმესთან კავშირის არ ქონის თაობაზე. მოსამართლემ 2016 წლის 30 სექტემბრის სასამართლოს მთავარ სხდომაზე კი განმარტა, რომ მან სათანადო ინფორმაცია მოიპოვა კონკურსის შესახებ ინტერნეტში, შესაბამის საიტზე, რის შედეგადაც დაადგინა, რომ ც-----ის შიდა აუდიტის სამსახურში, ს-----ს გარდა არის კიდევ ორი კოორდინატორის საშტატო ერთეული, ხოლო ც-----ში კონკურსი გამოცხადდა 2015 წლის 17 თებერვალს, რომლის შედეგებიც თურმე მოსამართლისათვის ცნობილი გახდა 31 მარტს, მასინ როცა საჯარო სამსახურის ბიუროს ვებ გვერდზე გამოქვეყნებული ინფორმაციით ნათლად ჩანს, რომ 2015 წლის თებერვლის თვეში ც-----სი კონკურსი ნამდილად იყო გამოცხადებული შიდა აუდიტის ს-----ს პოზიციაზე, თუმცა ამის შეუძლებელია იმის დადგენა რა შედეგებით დასრულდა კონკურსი, უფრო მეტიც, საჯარო სამსახურის ბიუროს ვებ გვერდზე გამოქვეყნებული ინფორმაციით დასტურდება რომ შიდა აუდიტის ს-----ს პოზიციაზე ხელახალი კონკურსი გამოცხადდა 2015 წლის ნოემბრის ბოლოს.

სასამართლომ აღნიშნული მასალების საკუთარი ინიციატივით ინტერნეტ სივრცეში გაცნობისას ყურადღება არ მიაქცია იმ გარემოებას, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისია გადაწყვეტილებას იღებს კონკურსის გამოცხადებიდან 3 თვის ვადაში. ასევე გაურკვეველია, რას დაეყრდნო სასამართლო, როდესაც

შიდა მონიტორინგის ს-----ს ტოლფას თანამდებობად მიიჩნია შიდა აუდიტის ს-----ს თანამდებობა, მაშინ როცა შიდა აუდიტის სამსახურში ასევე არსებობს ორი კოორდინატორის თანამდებობა. გაურკვეველია, რის საფუძველზე დაადგინა სასამართლომ ის გარემოება, რომ შიდა აუდიტის ს-----ს პოზიციაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგები ცნობილი გახდა 2015 წლის 31 მარტს, მაშინ როცა საჯარო სამსახურის ბიუროს კებ-გკერდის მონაცემების მიხედვით ამ თანამდებობაზე კონკურსი კვლავ გამოცხადდა 2015 წლის 27 ნოემბერს. ყოველივე ეს კი უდავოდ მოწმობს იმ გარემოებას, რომ 2015 წლის კონკურსის შედეგად (დადგენილ სამი თვის განმავლობაში) გამარჯვებული ვერ გამოვლინდა და ამიტომ გამოცხადდა ხელახალი კონკურსი, რომლის შედეგები, კონკურსის შესახებ განაცხადის მონაცემებით უნდა დასრულებულიყო 2016 წლის თებერვლის ბოლოს. სასამართლომ სრულიად უსაფუძვლად გაიზიარა მოპასუხე მხარის მითითება იმ გარემოებაზე, რომ გ-----ს მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის ბრძანებით, დამტკიცებული ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ცნეტრის დებულებაში შეტანილი ცვლილებების შედეგად მოხდა რეორგანიზაცია და ო----- ს-----ი მაინც გათავისუფლდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან, რაც საფუძველს მოკლებულია და წარმოადგენს პიროვნების დისკრიმინაციის კლასიკურ მაგალითს. აპელანტი განმარტავს, რომ პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შეუძლებლობას სამსახურის რეორგანიზაცია არ განაპირობებს, რადგან საშტატო ერთეულისათვის სახელწოდების შეცვლა არ წარმოადგენს საფუძველზე იმ ფაქტორივი გარემოების დდგენილად მიჩნევისათვის, რომ აღარ არსებობს საშტატო ერთეული. საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი, ან ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, ან ამგვარი საშტატო ერთეულის დასაკავებულად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული პირის მიერ. ხოლო ის გარემოება, რომ ო----- ს-----ის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა ამგვარი სახელწოდებით აღარ არსებობს, არ წამოადგენს საფუძველს ვარაუდისათვის, რომ ფუნქციურად სხვა საშტატო ერთეული, რომელიც რეორგანიზაციის შემდგომ ჩამოყალიბდა, მოპასუხე დაწესებულების სტრუქტურაში, იმავე სახის უფლება-მოვალეობებით არ არის აღჭურვილი. ამასთან, საქმის მასალებში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში, მის მიერ შრომითი მოვალეობების განხორციელების შეუძლებლობას. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ ც-----ში სტრუქტურული ცვლილებების შედეგად ო----- ს-----ი აუცილებლად გათავისუფლდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან და მას თუ მუშაობის გაგრძელების სურვილი ექნებოდა, გამოცხადებულ კონკურსში უნდა მიეღო მონაწილეობა. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქმის მასალებში არ მოიპოვება მტკიცებულება იმის თაობაზე, რაც დაადასტურებდა მოპასუხე ც-----ში სტრუქტურული ცვლილებების შედეგად გამოწვეულ შტატების

შემცირების ფაქტს.

5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა ასევე ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----მა ც-----მა. აპელანტის განმარტებით:

5.1 სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად ის გარემოება, რომ 2014 წლის 29 ივლისს გ-----ს სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის აუდიტის ჯგუფის უფროსმა დ-----მ შემოწმების ჩატარების შემდეგ, ც-----ის შიდა მონიტორინგის სამმართველოს უფროსს, ო--- ს-----ს, გადაუგზავნა ც-----ის იმ თანამშრომელთა სია, რომლებიც კონკრეტულ დღეებში სამსახურში არ გამოცხადებულან. აუდიტის დეპარტამენტიდან გადმოგზავნილ სიაში სახელი და გვარის გასწვრივ მითითებულია გაცდენილი დღეები და მათი რაოდენობა, ასევე საანგარიშო თვის დასახელება. გაცდენილი დღეების რაოდენობამ შეადგინა 378, ხოლო ო--- ს-----ის მირ შიდა აუდიტის დეპარტამენტში წარდგენილ იქნა მხოლოდ 99 გაცდენის საპატიოდ ჩათვლის საბუთები, რომელთაგან მხოლოდ ნაწილი ჩაითვალა საპატიოდ.

5.2 სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.5 პუნქტით არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ ო--- ს-----ის მიერ თავისი სამსახურებრივი მოვალეობის განხორციელებისას დოკუმენტაციის არასრულყოფილი წარმოება არ წარმოადგენს შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევას. სასამართლოს დასკვნა დაუსაბუთებელია. მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ზომა-გათავისუფლება იყო არღვევის ადეკვატური. შესაბამისად, არ არსებობდა გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

5.3 გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში სასამართლო აღნიშნავს, რომ „მოსარჩელის სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის სიმძიმის შესაფასებლად გათვალისწინებული უდნა იქნას, რომ ო--- ს-----ის მოვალეობას შეადგენდა თანამშრომელთა გამოცხადების საკითხის ზედამხედველობა, მაგრამ მის მოვალეობაში არ შედიოდა გამოუცხადებლობის მიზეზების რეალური შემოწმება“. სრულიად გაუგებარია სასამართლოს მსჯელობა, როდესაც იმავე სამოტივაციო ნაწილში მითითებულია, რომ „ო--- ს-----ის შრომით მოვალეობაში შედიოდა ც-----ის თანამშრომელთა სამუშაო ადგილზე გამოცხადების აღრიცხვა, მათი გამოუცხადებლობის მიზეზების მითითება, შესაბამისად, ევალუბოდა გამოუცხადებლობის მიზეზების დადგენა შესაბამისი დოკუმენტაციის საფუძველზე“

5.4 სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც ბათილად იქნა ცნობილი ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ცნეტრის 2014 წლის 29 აგვისტოს N---

ბრძანება, ო----- ს-----ის გათავისუფლების თაობაზე დაუსაბუთებელია. მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, დასაქმებლის მიერ გამოყენებული ზომა - გათავისუფლება იყო დარღვევის ადექვატური. შესაბამისად, არ არსებობდა გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულ იქნა, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დასაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ ultima ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დასაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნას ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. სწორედ აღნიშნული მიზნის განხორციელებას ემსახურება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებები, რომელთა შესაბამისად, აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დასაქმებულს მიენიჭა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში.

ამრიგად, მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დასაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში

მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

5.5. აპელანტი განმარტავს, რომ ის ფაქტი, დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“ ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია და უნდა შეფასდეს საქმის ყოველი კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლოა უთანადეოდეს უხეშ დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების, ან უმოქმედობის სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში უნდა გამოკვლეულ იქნას იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები. სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს, რამაც გამოიწვია საქმეზე უკანონო გადაწყვეტილების გამოტანა. იმდენად, რამდენადაც არ არსებობდა ო---- ს-----ის გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი არ არსებობს.

სამოტივაციო ნაწილი

6. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის სააპელაციო საჩივრი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო ო-----ს-----ის სააპელაციო საჩივრი უნდა დაკმაყოფილდეს, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1-ლი; 1.2-ე; მე-2 და მე-3 პუნქტების შეცვლით ამ ნაწილში მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება:

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.

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. ჯ. 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); Boldea v. Romania, par. 30).

7. პალატა განმარტავს რომ დამსაქმებლისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად და მოიხმობს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლს, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაა სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე 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 ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. პალატა განმარტავს, რომ, სამართლის ფუნქცია იმაში მდგომარეობს, რომ პრობლემები სამართლიანად გადაწყვიტოს და თანაბრად დაიცვას ურთიერთობის მონაწილეთა ინტერესები. რასაკვირველია, თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარების უფლება დაცული უნდა იყოს, მაგრამ ეს არ უნდა ხდებოდეს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების შელახვის ხარჯზე. როგორც კონსტიტუციით, ისე საერთაშორისო სამართლის ნორმებით, დაცულია ადამიანის შრომითი უფლებები. მართალია, დამსაქმებელს აქვს მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის უფლება, მაგრამ მან ეს უნდა განახორციელოს კანონმდებლის მიერ განსაზღვრული წესების მკაცრად დაცვით. საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა შემდეგი: “ნებისმიერი უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღდეს სხვას.” ერთ-ერთ საკასაციო განჩინებაში ასევე აღნიშნულია, რომ „დამსაქმებელს რომ არ მიეცეს „თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო განთავისუფლების საფუძველი“, უნდა დადგინდეს დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი.“ (იხ. სუსგ-ები №ას-1155-1086-2015, 2016 წლის 2 თებერვლის განჩინება; №ას-545-513-2012, 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება; №ას-549-517-2010, 2010 წლის 19 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, №ას-

8. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. აკრძალულია მონოპოლიური საქმიანობა, გარდა კანონით დაშვებული შემთხვევებისა. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი 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 შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით, „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუის სფერო“ (გადაწყვეტილება N2/4-24,28.02.1997)#. ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N2/2-389,26.10.2007)#. საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებით (გადაწყვეტილება N2/2-389,26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო“. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი პირველი ნაწილის თანახმად შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. მითითებული ნორმით იკვეთება შრომის ხელშეკრულების მონაწილეთა უფლებები - დასაქმებულისათვის სამუშაოს შესრულების, ხოლო დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება. პალატა მიუთითებს რომ, საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, მაგრამ, 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)

9. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ “პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY

პალატა განმარტავს რომ კონვენციის ყველა ხელშემკვრელ სახელმწიფოს, მათ შორის საქართველო, გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეხლდეს ადამიანი კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ საქმეში (მათ შორის: PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა), ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა). ნათელია, რომ მოცემულ სამართალწარმოებაშიც, თუ სასამართლო მიიღებს გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ზემოაღნიშნული პრინციპის გათვალისწინებით, ის „ჩაერევა“ მოსარჩელის იმ

უფლებათაში, რომელიც დაცულია მე-8 მუხლით. ამ ჩარევის შედეგად კი, იქნებოდა რისკი, რომ სახელმწიფო, მისი ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების მეშვეობით ვერ შეასრულებდა მასზე დაკისრებულ „პოზიტიურ ვალდებულებებს“ - დაიცვას მესამე პირთა არალეგიტიმური ჩარევისაგან მე-8 მუხლის დებულებებით მოსარგებლე პირი (ამ შემთხვევაში აპელანტი). საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე. ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან. საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა. პალატა განმარტავს რომ წარმოდგენილ მსჯელობებს მართალია პირდაპირი კავშირი განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

10. პალატა აქვე მოიხმობს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა

გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

11. 1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომით სამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

12. პალატა მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). და განმარტავს რომ, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს. აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ეწ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ

არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება. სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, პალატას აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია და რომლის უპირველესი ვალდებულება მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა. პალატის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

13. პალატას მიაჩნია რომ, განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა მოპასუხეს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის საფუძველზე მოსთხოვოს (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).

პალატა მოიხმობს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლს და განმარტავს, რომ მტკიცებულებათა შეფასებას სასამართლო ახდენს ორი თვალსაზრისით, მათი სარწმუნოების და არასარწმუნოების თვალსაზრისით და იმის მიხედვით, თუ

საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე რომელ ფაქტს ადასტურებს ეს მტკიცებულება. მტკიცებულებათა შეფასება მოსამართლის შინაგანი რწმენით არ ნიშნავს სრულიად უანგარიშგებო დასკვნების გაკეთების უფლებას. სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში უნდა მიუთითოს მოსაზრებაზე, რის გამოც მან ზოგიერთი მტკიცებულება ცნო უტყუარად, ხოლო სხვები სარწმუნოდ. მტკიცებულებათა შეფასება ხორციელდება შემდეგი პრინციპების დაცვით: 1. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით; 2. მტკიცებულებები ფასდება ყოველმხრივ, სრულად (სრული მოცულობით) და მიუკერძოებლად (ობიექტურად); 3. მტკიცებულებათა შეფასებაში სასამართლო თავისუფლება, მისი დამოუკიდებლობა ფაქტისა და უფლების შესახებ საკითხის გადაწყვეტაში უზრუნველყოფილია შემდეგი პრინციპით: არავითარ მტკიცებულებას სასამართლოსათვის არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. ნებისმიერი მტკიცებულება სასამართლომ შეიძლება უარყოს და ან პირიქით, მიიღოს, თუ მტკიცებულების ობიექტური შინაარსი შეესაბამება საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს. საპროცესო კანონმდებლობით თითოეულ მხარეს ევალება წარადგინოს საკუთარი პოზიციის გასამყარებლად ისეთი მტკიცებულებები, რომელიც მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტის შესატყვისად, აძლევს შესაძლებლობას, კონკრეტული გარემოება თუ ფაქტი დაადასტუროს. სასამართლო მტკიცებულებებს ერთობლივად აანალიზებს და მათი ურთიერთშეჯერების საფუძველზე მიდის დასკვნამდე მხარის მოსაზრების დასამტკიცებლად თითოეული მტკიცებულების ვარგისიანობისა და სამართლებრივი წონადობის თაობაზე. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ ის დისციპლინარულ გადაცდომა, რომელსაც დამსაქმებელი ედავება დასაქმებულს, მოსარჩელეს ადგილი არ ჰქონია, არ გამოუწვევია დამსაქმებლის ზიანი, თუმცა ამგვარის დადგენის შემთხვევაშიც, ზიანი უნდა იყოს მნიშვნელოვანი და გატარებული ღონისძიება ვალიდური. მოცემული ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებლის მხრიდან გამოყენებული სამსახურიდან გათავისუფლება მიჩნეულ უნდა იქნას არაადეკვატურ, არასაჭირო და არაპროპორციულ ღონისძიებად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე მითითებით, მართებულად მიიჩნია ო----- ს-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გარიგება ბათილად, სახელდობრ:

13.1. 2012 წელს, ო-----ი ს-----ი ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე----- ც----- ში“ დასაქმდა შიდა მონიტორინგის ს----- თანამდებობაზე, მის უფლებამოსილებაში შედიოდა ც-----ის თანამშრომელთა გამოცხადების კონტროლი. მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა თვეში _1785 ლარს. ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ დირექტორის 2012 წლის 16 იანვრის N---- ბრძანებით, ო----- ს----- დაინიშნა ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ შიდა მონიტორინგის ს----- თანამდებობაზე. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამ მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე, ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ დირექტორის მითითებული ბრძანების გამოცემით, მხარეებს შორის დამყარდა შრომის სახელშეკრულებო ურთიერთობა, ხოლო ო----- ს-----ი თანამდებობაზე დაინიშნა უვადოდ, რადგან ბრძანებაში მისი უფლებამოსილების ვადა განსაზღვრული არ არის. შესაბამისად, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებს იმასთან დაკავშირებით რომ, მხარეებს შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობა. 2014 წლის 22 ივლისს, ო----- ს-----სა და ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ც-----ს“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ვადით 2014 წლის 22 ივლისიდან 2014 წლის 11 აგვისტომდე, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა „მონიტორინგის ს-----ს თანამდებობის დროებით შემცვლელად“. ამ თანამდებობაზე მოსარჩელე დაინიშნა დროებით, ამ თანამდებობაზე დასაქმებული პირის არყოფნის გამო. ამდენად, მხარეებს შორის არსებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის არსი - შესასრულებელი სამუშაოს სახე, ვადა და შრომის ანაზღაურების პირობები არ შეცვლილა.

13. 2. ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ მოქმედი დებულებით (მიღებულია 2010 წლის 14 სექტემბრის N8--- ბრძანებით), ც-----ის ერთ-ერთი სტრუქტურული ერთეულია მონიტორინგის სამსახური, რომლის ფუნქციებია: ც-----ის თანამშრომელთა მიერ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მათ შორის – შინაგანაწესით დადგენილი პირობების შესრულებაზე კონტროლი; მოქალაქეებისა და დაწესებულებების განცხადებებისა და საჩივრების განხილვა ც-----ის თანამშრომელთა მიერ მათი ფუნქციების შეუსრულებლობის და არაჯეროვან შესრულებასთან დაკავშირებით; განცხადებასა და საჩივარში მოყვანილ გარემოებებთან დაკავშირებით ნებისმიერი სახის დოკუმენტაციის გამოთხოვა, ც-----ის თანამშრომელთაგან ახსნა- განმარტების მიღება, ც-----ის დირექტორისათვის შესაბამისი დასკვნის წარდგენა; ც-----ის დირექტორის ან მისი მოადგილის დავალების საფუძველზე, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელისაგან დეტალური ანგარიშის, ინფორმაციის მიღება; საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ ავტორიზაციის- აკრედიტაციის პირობების კანონმდებლობასთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით, ც-----ის დირექტორის დავალებით საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტების შესრულების ან/და საავტორიზაციო და სააკრედიტაციო ვიზიტის მონიტორინგის განხორციელება; მოქალაქეების და დაწესებულებების განცხადება-საჩივრების განხილვა ავტორიზაცია/აკრედიტაციის სტანდარტების დარღვევასთან დაკავშირებით; მონიტორინგის განხორციელების პროცესში ავტორიზაციის და აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნების შესწავლა. ამდენად, მონიტორინგის სამსახურის ერთერთი ფუნქცია იყო ც-----ის თანამშრომელთა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მათ შორის შინაგანაწესით დადგენილი პირობების შესრულებაზე კონტროლი. მხარეთა განმარტებებიდან გამომდინარე, ამ ფუნქციაში მოისაზრება თანამშრომელთა სამუშაო ადგილზე გამოცხადების და გასვლის აღრიცხვა ელექტრონული სისტემის მეშვეობით. შესაბამისად, მონიტორინგის სამსახურის ფუნქცია იყო შრომის დისციპლინის ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხის კონტროლი, რაც არის სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვა. მონიტორინგის სამსახური აღრიცხავდა თითოეული თანამშრომლის სამსახურში გამოცხადების და სამსახურიდან გასვლის დროს, ადგენდა დაგვიანების, გამოუცხადებლობის ან სამუშაო დროის ამოწურვამდე სამუშაო ადგილიდან გასვლის მიზეზს, იყო თუ არა ეს მიზეზი საპატიო და აღრიცხვის ცხრილში მიუთითებდა, იყო თუ არა გამოუცხადებლობა, დაგვიანება ან ადრე წასვლა საპატიო. ო----- ს-----ს თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების კონტროლის მიზნით მონაცემები შეჰყავდა ცხრილში, თანამშრომელთა აღრიცხვის ელექტრონული ფორმა შეთანხმებული იყო ც-----ის დირექტორთან და მის მოადგილესთან. თანამშრომელთა აღრიცხვის ფორმაში მოსვლა-წასვლის აღრიცხვა წარმოებდა პირობითი ციფრებით, სადაც ციფრი „0“ - ნიშნავს ბარათის არ გატარებას (ანუ სამსახურში არ გამოცხადებას), ციფრი „1“ - დაგვიანებას/ადრე წასვლას, ციფრი „2“ - დროზე მოსვლას/წასვლას, ციფრი „3“ - საპატიო მიზეზი. შესაბამისად ფორმაში (ცხრილში) ცვლილებების შეტანა პერიოდულად ხდებოდა ც-

-----ის დირექციის მიერ, ყოველი თვის დასრულების შემდეგ თანამშრომელთა სამსახურში მოსვლა, წასვლა, დაგვიანების, გაცდენის შესახებ ცხრილი ეგზავნებოდა ც-----ის ხელმძღვანელობას, ც-----ის დირექცია ეცნობოდა გადაგზავნილ ცხრილებს, (იხილეთ ტ. 1, ს/ფ. 54-111 და ტ. 1, ს/ფ. 119). საქმეზე არ მოიპოვება მტკიცებულება რომელიც დაადასტურებდა რომელიმე არასაპატიოდ გაცდენის შემთხვევაზე ც-----ის მხრიდან დისციპლინარული ღონისძიებების გატარების შესახებ (იხ. მოპასუხის ახსნა-განმარტება და პასუხები მოსამართლის შეკითხვაზე) სადავო არ არის ის გარემოება რომ, ო----- ს-----ის მიმართ მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის პერიოდში (სადავო ბრძანების გამოცემამდე), არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა და მის მიმართ არაერთხელ იქნა გამოყენებული წახალისების სახით, პრემიის გაცემა.

13. 3. 2013 წლის 12 სექტემბერს დამტკიცებული ც-----ის შინაგანაწესით განსაზღვრულია ც-----ის თანამშრომელთა სამუშაო დრო, სამსახურის გაცდენის ან დაგვიანების საპატიო მიზეზები, თანამშრომელთა გამოცხადების აღრიცხვის წესი. შინაგანაწესის მე- 3 მუხლის მიხედვით, ც-----ის მიერ დასაქმებულისათვის სამუშაო დრო განისაზღვრება 5- დღიანი 40-საათიანი სამუშაო კვირით – ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით, ც-----ში მოქმედებს 8-საათიანი სამუშაო დღე – დილის 09:30 საათიდან საღამოს 18:30 საათამდე. ამავე მუხლის მიხედვით, დაგვიანებად ჩაითვლება სამუშაო დღის დაწყებიდან 30 წუთზე გვიან ც-----ში მისვლა. თუ დასაქმებული სამუშაოზე გამოცხადდა დაგვიანებით, მაგრამ არაუგვიანეს 10:00 საათისა, ეს ჩაითვლება საპატიოდ. ამ შემთხვევაში, იგი ვალდებულია სამუშაო ადგილზე იმყოფებოდეს სამსახურში გამოცხადებიდან სრული სამუშაო დროის - 8 საათის მანძილზე. აღნიშნული უფლებით დასაქმებულს შეუძლია ისარგებლოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მოცემულ დროში მისი სამსახურში არყოფნა შეაფერხებს ც-----ის გამართულ ფუნქციონირებას. სამუშაო ადგილზე გამოცხადება და სამუშაო ადგილიდან გასვლა ფიქსირდება მაგნიტური ბარათების სისტემის მეშვეობით. დასაქმებულს უფლება აქვს სამუშაო დღის განმავლობაში ისარგებლოს 1-საათიანი შესვენებით, 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე. დროებითი შრომისუუნარობის გამო სამუშაო ადგილას გამოუცხადებლობისას, დასაქმებულმა ამის შესახებ უნდა აცნობოს უშუალო უფროსს გონივრულ ვადაში. დროებითი შრომისუუნარობის გამო გაცდენილი დღეები ითვლება საპატიოდ და ანაზღაურდება, თუ სამედიცინო დაწესებულებიდან წარდგენილი იქნება შესაბამისი დოკუმენტი. სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობად არ ჩაითვლება მივლინების ან უფლებამოსილი პირის დავალების საფუძველზე სამსახურებრივი მოვალეობების სამუშაო ადგილის გარეთ შესრულება. ამ წესების დარღვევის შემთხვევაში, ც-----ი უფლებამოსილია გამოიყენოს შინაგანაწესით დადგენილი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. შინაგანაწესის მე-12 მუხლით, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა, გულგრილი დამოკიდებულება ან არაჯეროვნად შესრულება;

ც-----ისთვის ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების შექმნა; ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან ც-----ის თანამშრომლის ან/და ც-----ის დისკრედიტაციისკენ მიმართული უღირსი საქციელი განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ; ც-----ში შემოსულ კორესპონდენციაზე პასუხის მომზადებისათვის განსაზღვრული ვადის დარღვევა ან დაუსაბუთებელი გაჭიანურება. (მოსარჩელის დანიშვნის შესახებ ბრძანება ს.ფ. 26. ტომი 1; შრომითი ხელშეკრულება ს.ფ. 47-50. ტომი 1; შინაგანაწესი ს.ფ. 282-287. ტომი 1; სახელფასო ცნობა ს.ფ. 29. ტომი 1 ; ც-----ის დებულება ს.ფ.273-280. ტომი 1).

13. 4. ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ დირექტორის 2014 წლის 29 აგვისტოს N--- ბრძანების საფუძველზე, ო-----ი ს-----თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მონიტორინგის სამსახურის მიერ ც-----ის თანამშრომელთა სამუშაო ადგილზე გამოცხადების აღრიცხვისას დაშვებული დარღვევების გამო, რამაც გამოიწვია თანამშრომელთათვის ხელფასის ზედმეტად გაცემა. ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ დირექტორის 2014 წლის 29 აგვისტოს N--- ბრძანებით, ო-----ს-----ი გათავისუფლდა შიდა მონიტორინგის ს-----ს თანამდებობიდან, 2014 წლის 1 სექტემბრიდან. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი და ც-----ის საქმის წარმოებისა და შინაგანაწესის 13-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი. ბრძანებაში გათავისუფლების ფაქტობრივ საფუძველად მითითებულია საქართველოს გ-----ს სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის შესაბამისობისა და ფინანსური აუდიტის 2014 წლის 7 აგვისტოს NO----- ანგარიში. 2014 წლის 3 სექტემბერს, ო-----ს-----მა განცხადებით მიმართა ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ს“ და მოითხოვა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების წერილობითი დასაბუთება. ამ განცხადების საპასუხოდ, ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ დირექტორმა 2014 წლის 11 სექტემბრის წერილში მიუთითა, რომ შიდა აუდიტის ანგარიშით გამოვლენილია 2013 წელს ც-----ის თანამშრომელთა სამსახურში მიმოსვლა-წასვლის დარღვევით განხორციელება, რაც საბოლოოდ გამოიხატა არასწორად გაცემულ შრომის ანაზღაურებაში. დოკუმენტაციის შესწავლის შედეგად გამოვლინდა ხარვეზები, რამაც, საბოლოო ჯამში, გამოიწვია ც-----ის თანამშრომელთათვის შრომის ანაზღაურების ზედმეტად გადახდა. 2013 წლის აგვისტოდან დეკემბრის ჩათვლით ზედმეტად გადახდილია 18 170,28 ლარი. საქართველოს გ-----ს სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის შესაბამისობისა და ფინანსური აუდიტის 2014 წლის 7 აგვისტოს NO----- ანგარიშის თანახმად, ც-----ში ჩატარდა შესაბამისობისა და ფინანსური აუდიტი. დასკვნის თანახმად, თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის (ტაბელის წარმოების) წესებში გამოვლენილია შემდეგი დარღვევები: 2013 წლის ოქტომბრის თვეში

ხშირია სამსახურში დაგვიანებისა და სამსახურიდან დროზე ადრე წასვლის შემთხვევები. ც-----ის მონიტორინგის სამსახურის მიერ მოწოდებულ ცხრილში აღნიშნული ფაქტი დაფიქსირებული არ არის. ც-----ის მიერ თანამშრომელთათვის 2013 წლის აგვისტოდან დეკემბრის ჩათვლით ზედმეტად გადახდილი ხელფასი, ჯამში შეადგენს 18 170,28 ლარს: აგვისტოში _ 2380,77 ლარს, სექტემბერში _ 1330,669 ლარს, ოქტომბერში _ 1020,04 ლარს, ნოემბერში _ 3143,43 ლარს, დეკემბერში _ 10293,41 ლარს. დასკვნაში მითითებულია რეკომენდაცია, რომ მონიტორინგის სამსახურმა შ-----ს ფუნქცია განახორციელოს კომპეტენტურად. ამასთან, მონიტორინგის სამსახური ორიენტირებული უნდა იყოს კონტროლის ფუნქციის განხორციელებაზე და უმჯობესია მას ჩამოერთვას ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის სტანდარტებთან შესაბამისობის შემოწმების ფუნქცია.

13. 5. სადავო პერიოდში, ც-----ის თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზად მიჩნეულია ავადმყოფობა, რის შესახებ ინფორმაცია ო-----ს მიღებული აქვს თავად თანამშრომლებისგან. ს--- „გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის“ თანამშრომელთა მიერ ო-----ს ელექტრონულ ფოსტაზე გაგზავნილ წერილებში სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობის მიზეზად მითითებულია ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესება. ორი დღის განმავლობაში ავადმყოფობა გამოუცხადებლობის მიზეზად მითითებული აქვთ შემდეგ თანამშრომლებს: თ----- (3-4 დეკემბერი), დ-----ს (9-10 დეკემბერი), მ-----ს (9-10 დეკემბერი), გ----- მ-----ს (6-7 დეკემბერი), თ-----ს (17-18 დეკემბერი), ი-----ს (2-3 დეკემბერი). მოპასუხის განმარტებით, მითითებულ თანამშრომელთა გამოუცხადებლობა იყო არასაპატიო, ო-----ს-----მა კი მიიჩნია საპატიოდ. „პერსონალის მართვის პოლიტიკისა და პროცედურების სახელმძღვანელოს“ თანახმად, ავადმყოფობის მიზეზით ზედიზედ 2 სამუშაო დღის გაცდენისას, თანამშრომელი ვალდებულია გაცდენილ დღეებზე სამედიცინო დაწესებულებიდან წარმოადგინოს საავადმყოფო ფურცელი ან ცნობა, რომელთა წარმოუდგენლობის შემთხვევაში, გაცდენა ჩაითვლება არასაპატიოდ. ამავე წესებითაა განსაზღვრულია, რომ ავადმყოფობის მიზეზით სამსახურის გაცდენის შემთხვევაში ყველა თანამშრომელი ვალდებულია დღის 11:00 საათამდე შეატყობინოს უშუალო უფროსს და საქმის წარმოებისა და საკადრო სამმართველოს, რომელიც გაცდენებს დააფიქსირებს და აღრიცხავს. მონიტორინგის სამმართველოს ფუნქციას წარმოადგენდა თანამშრომელთა გამოცხადების აღრიცხვა და გამოუცხადებლობის მიზეზების დადგენა, აღრიცხვის ცხრილში გამოუცხადებლობის საპატიო გარემოების მითითება. ზემოთდასახელებულ შემთხვევებში თანამშრომელთა მიერ ზედიზედ 2 დღის განმავლობაში გამოუცხადებლობის მიზეზად მითითებულია ავადმყოფობა, რაც უნდა დადასტურდეს სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული ცნობით. მითითებულ თანამშრომელთა ავადმყოფობის დამადასტურებელი სამედიცინო ცნობები საქმეში წარმოდგენილი არ არის. ამდენად, მათი გამოუცხადებლობა საპატიოდ მიჩნეულია მხოლოდ თანამშრომლის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის

საფუძველზე. რაც შეეხება იმ თანამშრომლებს, რომლებმაც ავადმყოფობა მიუთითეს ერთი დღით გაცდენის მიზეზად: ც-----ის მიერ დადგენილი პროცედურების სახელმძღვანელოს მიხედვით, სამედიცინო დოკუმენტაციის წარდგენის ვალდებულება დადგენილია 2 ან მეტი დღის გაცდენის შემთხვევაში, ხოლო დადგენილი არ არის ავადმყოფობის გამო ერთი დღით გაცდენა ითვლება საპატიო თუ არასაპატიო მიზეზად. იმის გამო, რომ ც-----ის მიერ ეს საკითხი მოწესრიგებული არ არის და ნათლად და გარკვევით არ არის განსაზღვრული ამ მიზეზით გაცდენა ითვლება თუ არა არასაპატიოდ, ო----- ს-----ის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობად ვერ შეფასდებოდა ამ პირთა გამოუცხადებლობის მიზეზის აღრიცხვა. მით უფრო, რომ კონკრეტული თანამშრომლისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების გადაწყვეტილება ც-----ის ხელმძღვანელობას არ მიუღია. დამსაქმებლის მიერ სადავო პერიოდში არასაპატიო მიზეზით გაცდენად მიჩნეულია შემდეგ თანამშრომელთა გამოუცხადებლობა: ნ-----ს (25 სექტემბერი), ნ-----ს (3-4 ოქტომბერი), ნ-----ს (1 ნოემბერი), ნ-----ს (6-7 ნოემბერი, 8-9 ნოემბერი, 15-16 ნოემბერი), ლ-----ს (26-27 სექტემბერი, 4-6 დეკემბერი), ე-----ს (7-9 ნოემბერი), ა-----ს (14-15 ნოემბერი, 2-4 დეკემბერი), ლ-----ს (18 დეკემბერი), ე-----ს (6-8 ნოემბერი), მ-----ს (6 ნოემბერი, 5-9 დეკემბერი, 23-24 დეკემბერი), ლ-----ს (20-22 ნოემბერი), ნ-----ს (26-27 ნოემბერი). ამ თანამშრომელთა მიერ ელექტრონული ფოსტით ო----- ს-----ისათვის გაგზავნილია ინფორმაცია მათ კონკრეტულ ტრენინგზე დასწრების შესახებ, ხოლო ნ-----ს, ლ-----ს, მ-----ს, ლ-----ს, ნ-----ს გაგზავნილი აქვთ ტრენინგზე მიწვევის წერილი, ასევე ტრენინგის მასალები.

13.6. ო----- ს-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა გ-----ს სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 2014 წლის 7 აგვისტოს დამტკიცებული NO----- ანგარიში (იხ. ტ. 1, ს/ფ. 27); ც-----ში გ-----ს სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტი შევიდა 2014 წლის 25 აპრილს და მუშაობა დაასრულა 2014 წლის 17 ივნისს – (ტ. 1, ს/ფ. 137); 2014 წლის 29 ივლისს გ-----ს სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის აუდიტის ჯგუფის უფროსმა დ-----მ შემოწმების ჩატარების შემდეგ, ც-----ის შიდა მონიტორინგის სამმართველოს უფროსს ო----- ს-----ს გადაუგზავნა ც-----ის იმ თანამშრომელთა სია (ტაბელის ინფორმაცია), რომლებიც კონკრეტულ დღეებში სამსახურში არ იყვნენ გამოცხადებულნი და მათზე მაინც იყო ე.წ. „ზედმეტად“ გადახდილი ხელფასი. ო----- ს-----ის მიერ მოძიებული იქნა ყველა თანამშრომელზე კონკრეტულ თარიღში სამსახურში არ გამოცხადების საპატიო მიზეზის საფუძვლები და სრულყოფილად წარუდგინა აუდიტის სამსახურს. (ტ. 1, ს/ფ. 168-176); რომლის საფუძველზეც შედგა დასკვნა; აუდიტის ანგარიში დამტკიცდა 2014 წლის 07 აგვისტოს (იხ. აუდიტის ანგარიში ტ. 1, ს/ფ. 156-157) გ-----ს სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დირექტორმა 2014 წლის 12 აგვისტოს წერილით ც-----ს გადაუგზავნა აუდიტის ანგარიშის სამოქმედო გეგმა (იხ. ტ. 1, ს/ფ. 299); სამოქმედო გეგმაში აღნიშნულია, რომ ო.ს-----ის მიერ გ---

-----ს სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის შესაბამის უფლებამოსილ პირებზე მიცემული ახსნა-განმარტებების გაანალიზებისა და მონაცემების ხელახალი შედარებით არსებული ხარვეზი გაბათილდა, კერძოდ: „მოხდა ც-----ის შიდა მონიტორინგის ს----- მიერ სამინისტროს შიდა აუდიტის თანამშრომელთან მონაცემების ხელახალი შედარება და არსებული ხარვეზი გაბათილდა“ (იხ. ტ. 1, ს/ფ. 299) პირველი ინსტანციის სასამართლოში მტკიცებულებათა გამოკვლევის ეტაპზე მოპასუხე მხარემ აღნიშნა, რომ ო----- ს----- --ის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას რელევანტურია მხოლოდ სასამართლოს განჩინებით სამინისტროდან გამოთხოვილი მტკიცებულებებიდან გვერდი 1-82 (ტ. 2, ს/ფ. 94-177) - საქალაქო სასამართლოს სხდომის ოქმი 05.04.2016 – 11:48:16 სთ; 28.06.2016 – 10:26:00 სთ; 10:33:18 სთ; 10:42:00 სთ; 10:43:27 სთ; 10:45:24 სთდან; 08.07.2016 – 15:54:26 სთდან. ტ.2, ს/ფ. 260);

13. 7. მოპასუხე ც-----ის განმარტებით 18170.41 ლარი ზიანი გამომდინარეობს იმ გარემოებებიდან, რომ 341 დღის ხელფასი გაიცა თანამშრომლებზე, რომელთა გამოუცხადებლობა მოპასუხის პოზიციით არასწორად არის აღრიცხული, საიდანაც თითოეულზე საშუალო 53.25 თეთრის ხელფასის შემთხვევაში (341X53,25) არის 18170.41. მოპასუხის განმარტებით, სადავოდ გამხდარი, 119 გვერდიანი დოკუმენტაციიდან, მოსარჩელის პოზიცია გაზიარებულია 83-119 გვერდებთან მიმართებაში, ხოლო დოკუმენტაციიდან 1-82 გვერდებზე (ს.ფ. 54-121. ტომი 2) მოცემული, თანამშრომელთა გამოცხადების მონაცემები აღრიცხულია არასწორად, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნას. პალატა განმარტავს რომ ამგვარის გაზიარების შემთხვევაში 1-82 გვერდიდან სულ 134.5 დღე არის და ზიანის ოდენობას 7.135 ლარია. თუ შევადარებთ ერთმანეთს 2014 წლის 29 ივლისს სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტიდან დ-----ს მიერ ო----- ს-----ისათვის გადმოგზავნილი სიას (იხ.ტ. 1, ს/ფ. 168) და ელექტრონული სისტემის მონაცემებთან (იხ. ტ. 1, ს/ფ. 54-111), დ-----ს მიერ (დასკვნით) არასწორად აღრიცხულია 150 დღე, ე/წ. ტურნიკის გაუმართაობით აღრიცხული დღეთა რაოდენობაა -- 6; 59 დღე არის 31 დეკემბერი, როდესაც მოსარჩელის განმარტებით შემოკლებული სამუშაო დღე იყო და როგორც აღინიშნა 134.5 დღე არის დამსაქმებლის მიერ სადავოდ გამხდარი (1-82 გვერდებზე); სულ მივიღებთ სხვაობას 28.5 დღეს და ზიანს (28.5X 53.25) 1214.10 თეთრს. პალატა განმარტავს რომ ც-----ის ხელმძღვანელობას არანაირი ღონისძიება არ გაუტარებია არც ერთ 134-დან თანამშრომელზე, რაც მოპასუხე მხარემ, დამსაქმებელმა დაადასტურა ორივე ინსტანციის სასამართლოში განხილვის დროს. ასეთ ვითარებაში პალატა განმარტავს რომ დამსაქმებლის მიერ მითითებული (1.82გვ) 134 თანამშრომლის არასწორად აღრიცხვიანობის შემთხვევაშიც იგი არ შეიძლება მივიჩნიოთ მნიშვნელოვან, გამოუსწორებელ ზიანად, რომლის შესატყვისი სამსახურიდან დათხოვის ღონისძიება გამართლებული იქნებოდა. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ

ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე. პალატას მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაში დასაქმებულის ინიციატივით ო----- ს-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დაუსაბუთებელია, არ არის გამოწვეული მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევით, რის გამოც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ცალმხრივი ნების გამოვლენა – 2014 წლის 29 აგვისტოს ბრძანება არ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტს და ბათილია.

14. სასამართლოს კვლევის საგანს წარმოადგენს, არსებობს თუ არა დღეისათვის ს--- გ-----ის ნ-----ის გ-----ის ე----- ც-----ში ტოლფასი თანამდებობა. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ვალდებულება, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ - მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება. „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დასაქმებულის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს. სშვ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; ას-931-881-2015., 29.01.2015წ)“ იხ. სუსგ #ას-1083-1020-2015, 15.04.2016)

პალატა არ იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებს იმასთან დაკავშირებით, რომ მიუხედავად მოსარჩელე ო----- ს-----ის მიერ დაკავებული ტოლფასი თანამდებობის არსებობისა, ამ თანამდებობაზე მისი აღდგენის შესაძლებლობა არ არსებობს, ვინაიდან შიდა აუდიტის ს-----ს თანამდებობაზე დასაქმებული პირი შერჩეულია კონკურსის გზით, ხოლო კონკურსში მონაწილეობა მოსარჩელეს არ მიუღია. საქმეში წარმოდგენილი

მასალებით დგინდება, რომ რეორგანიზაციამდე არსებული მონიტორინგის სამსახურის ტოლფას თანამდებობას, ამ ეტაპისთვის წარმოადგენს შიდა აუდიტის ს-----ს თანამდებობა. დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ, შიდა აუდიტის სამსახურს ჰყავს კოორდინატორი. ამ ორი თანამდებობის ტოლფასობის დამადასტურებელი მტკიცებულებით (დებულებები) დგინდება, რომ მონიტორინგის სამსახურის ფუნქციებს წარმოადგენდა შემდეგი: „შიდა მონიტორინგის სამმართველო ახორციელებს კონტროლს ც-----ის თანამშრომელთა მიერ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მათ შორის შინაგანაწესით დადგენილი პირობების შესრულებაზე“, ხოლო შიდა აუდიტის ს-----ს ფუნქციებია: ა) ც-----ის სტრუქტურული ქვედანაყოფების მიერ სამართლებრივი აქტების მოთხოვნათა დაცვის კონტროლი; ბ) ც-----ის სისტემაში სამართალდარღვევის ფაქტის, სამსახურებრივი გადაცდომის ან/და ც-----ის მიზნებთან შეუსაბამო ქმედების არსებობის შემოწმება და აღმოჩენა; გ) ც-----ის სტრუქტურული ქვედანაყოფების ფუნქციონირებისა და მართვის პროცედურების სამართლებრივი, ტექნიკური და ფუნქციური ხარვეზების გამოვლენა; დ) ც-----ის სისტემაში სამართალდარღვევების და ხარვეზების გამომწვევი და ხელშემწყობი მიზეზების დადგენა და პრევენციული ღონისძიებების განხორციელება; ე) ც-----ის სისტემაში სამართალდარღვევის ფაქტის, სამსახურებრივი გადაცდომის ან/და ც-----ის მიზნებთან შეუსაბამო ქმედების არსებობის შემოწმებისა და გამოვლენის მიზნით ინსპექტირების ჩატარება, ინსპექტირების დასკვნის მომზადება და ც-----ის დირექტორისათვის წარდგენა; ვ) სამართალდარღვევის ფაქტის, სამსახურებრივი გადაცდომის ან/და ც-----ის მიზნებთან შეუსაბამო ქმედების თაობაზე ინფორმაციის შემცველი განცხადებებისა და წერილების შესწავლის შედეგად დასკვნის მომზადება და ც-----ის დირექტორისათვის წარდგენა; თ) ც-----ის მოსამსახურეთა მიერ დისციპლინის დაცვის კონტროლი; ი) ც-----ის მოსამსახურეების ინტერესთა კონფლიქტის ფაქტების გამოვლენა და შესაბამისი რეაგირება; კ) ც-----ის სისტემაში სამსახურებრივი ეთიკის ნორმების შესრულებაზე კონტროლისა და ზედამხედველობის განხორციელება; ლ) თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ს-----ს დავალებებისა და კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა უფლებამოსილებების განხორციელება. (შედ. ძველი და ახალი დებულებები: ტ.4. სფ 252 და ტ.4. ს.ფ. 35) პალატა ასევე ვერ გაიზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებს იმასთან დაკავშირებით, რომ გ-----ის და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის ბრძანებით დამტკიცებული ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის დებულებაში შეტანილი ცვლილების შედეგად მოხდა რეორგანიზაცია და ო---- ს-----ი მაინც გათავისუფლდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოცემულ შემთხვევაში, ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ის მიერ წარმოდგენილი არ იქნა ისეთი მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებდა რეორგანიზაციის შედეგად შემქნილ ტოლფას თანამდებობაზე განსაკუთრებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნების არსებობას, რომლის დაკმაყოფილებასაც ო---- ს-----ის კანდიდატურა ვერ შეძლებდა. პალატა განმარტავს რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად იმგვარად შეიცვალა მოსარჩელის

მიერ დაკავებული პოზიციებისათვის წაყენებული მოთხოვნები, რომ მოსარჩელე მას ვეღარ დააკმაყოფილებდა. უფრო მეტიც, არც რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების ფაქტი დასტურდება და არც ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ შესაბამის პოზიციებზე მოსარჩელის მიერ რეორგანიზაციამდე დაკავებულ თანამდებობებზე არსებული მოთხოვნებიდან განსხვავებული მოთხოვნების არსებობა, რის დაკმაყოფილებასაც ო----- ს-----ი ვერ შეძლებდა. (იხ ტ. 4 ს.ფ. 148-432)

15. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ამავე კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე ან ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. ამდენად, სააპელაციო პალატას საფუძვლიანად მიაჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა მათთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე. ამასთან, პალატა განმარტვს რომ უდავოა ის გარემოება რომ ცენტში სულ განხორციელდა სამი რეორგანიზაცია. პირველი 2014 წლის 29 აგვისტოს; მეორე 2014 წლის 30 დეკემბერს და მესამე 2015 წლის დეკემბერში. აქედან მოცემულ დავისათვის მნიშვნელოვანია მეორე რეორგანიზაცია რადგან დანარჩელი ორი, პირველი და მესამე მონიტორინგის, შემდგომში აუდიტის სამსახურს არ შეეხება. 2014 წლის 30 დეკემბერის რეორგანიზაციის ბრძანება ძალაში შევიდა 2015 წლის 04 იანვარს. ყოველივე ამის გათვალისწინებით მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისროს 2014 წლის 30 აგვისტოდან 2015 წლის 04 იანვრის ჩათვლით პერიოდის იძულებითი განაცდურისათვის ყოველთვიური ხელფასის, თვეში -- 1785 ლარის გათვალისწინებით, ხოლო 2015 წლის 05 იანვრიდან ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ში შიდა აუდიტის ს-----ს, თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურისათვის ყოველთვიური ხელფასის, თვეში 1320 ლარის გათვალისწინებით;

16. სასამართლო ხარჯები: საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება

მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული 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. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, კი თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. იმის გათვალისწინებით სარჩელი და სააპელაციო საჩივარი სადავო ბრძანების ბათილობის ნაწილში და ასევე ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის და ზიანის ნაწილში, სრულად დაკმაყოფილდა, ს--- გ-----
---ის ხ-----ის გ-----ის ე----- ც-----ს, ო----- ს-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოსა და საპელაციო სასამართლოში სახელმწიფო ბაჟის ანგარიშში შეტანილი 250 (100+150) ლარის გადახდა; რაც შეეხება ადვოკატის მომსახურების ხარჯებს პალატა განმარტავს რომ მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება მის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით ხარჯის რეალურად გაწევის თაობაზე, პალატა მოიხმობს რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 215-ე მუხლის პირველ ნაწილს, რომლის თანახმად, მხარე ვალდებულია, სასამართლოს დასაბუთებული შუამდგომლობით მიმართოს, მან უნდა წარადგინოს მისი მოთხოვნის დამადასტურებელი სათანადო მტკიცებულებები, შესაბამისად პალატას მიაჩნია რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს ო---
--- ს-----ის მოთხოვნა სასამართლოს გარეშე ხარჯის - ადვოკატის მომსახურების ხარჯის 2000 ლარის ანაზღაურების შესახებ;

სარეზოლუციო ნაწილი

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ო----- ს-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1-ლი; 1.2-ე; მე-2 და მე-3 პუნქტების შეცვლით ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება:
3. ო-----ი ს-----ის სარჩელი ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში დაკმაყოფილდეს;
4. ო----- ს-----ი აღდგენილ იქნას ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი

ცენტში ტოლფასს -- შიდა აუდიტის ს-----ს თანამდებობაზე.

5. ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე----- ც-----ს, ო---- ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2014 წლის 30 აგვისტოდან 2015 წლის 04 იანვრის ჩათვლით პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიური ხელფასის, თვეში -- 1785 ლარის გათვალისწინებით.

6. ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე----- ც-----ს, ო---- ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2015 წლის 05 იანვრიდან ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე-----ი ც-----ში შიდა აუდიტის ს-----ს, თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიური ხელფასის, თვეში 1320 ლარის გათვალისწინებით;

7. ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე----- ც-----ს, ო---- ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოსა და საპელაციო სასამართლოში სახელმწიფო ბაჟის ანგარიშში შეტანილი 250 (100+150) ლარის გადახდა;

8. არ დაკმაყოფილდეს ო---- ს-----ის მოთხოვნა სასამართლოს გარეშე ხარჯის - ადვოკატის მომსახურების ხარჯის 2000 ლარის ანაზღაურების შესახებ;

9. ს--- გ-----ის ხ-----ის გ-----ის ე----- ც-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.

10. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 30 ოქტომბრის გადაწყვეტილების 1.1-ლი პუნქტი; (სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში)

11. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-12 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;

12. 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 თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება

და აღდგენა დაუშვებელია;

13. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

თავმჯდომარე

დიანა ბერეკაშვილი

მოსამართლეები

ეკატერინე ცისკარიძე

ვანო წიკლაური