



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

**საქმე №28/1995-18
წელი**

31 მაისი, 2018

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

**მომხსენებელი - თამარ ალანია
მოსამართლეები - თამარ ზამბახიძე
მერაბ გაბინაშვილი**

სხდომის მდივანი - ნინო სოლომნიშვილი

აპელანტი - ნა-----ძე

წარმომადგენელი - თა-----ია

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „ა-----“

წარმომადგენელი - ნუ-----ძე

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
2018 წლის 8 თებერვლის გადაწყვეტილება**

**აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება**

**დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება**

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე ნა-----ძემ შპს „ა-----ის“ მიმართ თბილისის საქალაქო სასამართლოში სარჩელი აღძრა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, შპს „ა-----ში“ ე----- მარკეტინგ მენეჯერის თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის, სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 2708 ლარის ოდენობით ანაზღაურება მოითხოვა.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 8 თებერვლის გადაწყვეტილებით მოსარჩელეს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარი ეთქვა.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება ნა-----ძემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

5. 2016 წლის 28 მარტს ნა-----ძეს ლოჯისტიკის ფეშენ ტრეიდინგ დეც-ლლც-მ ასისტენტ მერჩენდაიზერის თანამდებობაზე, დ----- სამსახურის დაწყება შესთავაზა (ს.ფ 18-20).

6. მოსარჩელესა და მოპასუხის წარმოდგენლებს შორის სამსახურის დაწყების შესახებ მოლაპარაკება მიმდინარეობდა (ს.ფ 23-27).

7. მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და სამსახურიდან გათავისუფლების დასაბუთება მოითხოვა (ს.ფ. 39).

8. სააპელაციო პალატა დადასტურებულად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ ნა-----ძესა და შპს „ა-----ს“ შორის არა წინარესახელშეკრულებო არამედ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლით რეგლამენტირებულია ის

ურთიერთობები, რომელიც შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის დაწყებას წინ უძღვის. ამავე მუხლის მე-7 ნაწილის თანახმად, კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად ითვლება მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შეტყობინებით. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც პირველ ინსტანციაში ასევე, სააპელაციო სასამართლოში, აპელანტის მთავარ შესაგებელს წარმოადგენდა მტკიცება იმის შესახებ, რომ ნა-----ძე 2016 წლის 26 აპრილს დამსაქმებელთან ჯერ კიდევ წინარესახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდა, შესაბამისად, მასთან შრომითი ურთიერთობა კი არ შეწყდა არამედ, უარი ეთქვა დასაქმებაზე. **აღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლოს კვლევის საგანს სწორედ შრომითი ურთიერთობის დაწყების ფაქტის დადგენა წარმოადგენს.**

9. ნებისმიერი ხელშეკრულების მათ შორის, შრომითი ხელშეკრულების დადებასაც წინ მოლაპარაკებები უძღვის, თუმცა, დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ინტერესების გათვალისწინებით, აღნიშნული პერიოდი არ არის უსასრულო და **შრომის კოდექსის მე-7 მუხლი წინარესახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულებას შრომითი ხელშეკრულების დადებას ან კანდიდატისთვის უარყოფითი პასუხის შეტყობინებას უკავშირებს.** შესაბამისად, შრომის უფლების განჭვრეტადობის პრინციპის რეალიზაციის პირობებში კანდიდატმა გონივრულ დროში უნდა შეიტყოს დაინტერესდა თუ არა მისი კანდიდატურით დამსაქმებელი და აპირებს თუ არა მასთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის გაგრძელებას.

10. განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელე შუამავალი კომპანიის მეშვეობით დაუკავშირდა მოპასუხე კომპანიას, გასაუბრების შემდეგ, 2016 წლის 14 აპრილს, მოსარჩელეს საკუთარ მეილზე მიუვიდა შეტყობინება შპს „ა-----ის“ ადამიანური რესურსების სამსახურის უფროსის ა-----ისგან, შეტყობინების დანიშნულებაში მითითებული იყო - სამსახურის შესახებ შეთავაზება, თავად მესიჯის ტექსტი კი ნა-----ძეს ატყობინებდა, რომ კომპანია მოხარული იყო მისთვის ე----- მარკეტინგის მენეჯერის თანამდებობა შეეთავაზებინა, ყოველთვიური 2500+280 ლარის ანაზღაურების სანაცვლოდ. ა-----ე მოსარჩელეს სთხოვდა შეთავაზებული პირობების მისთვის მისაღებობის შემთხვევაში გაეგზავნა საპასუხო მეილი და ეცნობებინა სამსახურის დაწყების მისთვის მოსახერხებელი თარიღი. **სამოქალაქო კოდექსის 329-ე მუხლის**

თანახმად, ხელშეკრულების დადების შესახებ წინადადება (ოფერტი) ითვლება შეთავაზებულად, თუ ამ წინადადებაში, რომელიც მიმართულია ერთი ან რამდენიმე პირისადმი, გამოხატულია, რომ წინადადების მიმცემი (ოფერენტი) თანხმობის (აქცეპტის) შემთხვევაში მზადაა შეასრულოს თავისი წინადადება. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ 2016 წლის 14 აპრილს ა-----ის მიერ, კომპანიის სახელით გაკეთებული შეთავაზება აკმაყოფილებს სამოქალაქო კოდექსი 329-ე მუხლით დადგენილ ყველა მოთხოვნას.

11. იმისათვის, რათა გაკეთებული ოფერტი ხელშეკრულების პირობად იქცეს, აუცილებელია ადრესატის მეორე ოფერტის შესაბამისი აქცეპტირება. 2016 წლის 15 აპრილს მოსარჩელემ ა-----ეს მისწერა მეილი სადაც, განაცხადა, რომ შეთავაზებული ხელფასი მისთვის მისაღები იყო და თანხმდებოდა სამსახურის შეთავაზებას, ამასთანავე მიუთითა, რომ მას სამსახურის დაწყება 25 აპრილიდან შეეძლო. 2016 წლის 20 აპრილს მოსარჩელემ კიდევ ერთი წერილი გაგზავნა, ამჯერად ადრესატებს ვე-----უ (ინტერვიუერი და უშუალო სუპერვაიზერი) და ა-----ე წარმოადგენდნენ. მოსარჩელემ შეატყობინა მის მიმართ კომპანიის მიერ გაკეთებული შეთავაზების მიღება და მზადყოფნა გამოხატა სამსახური 25 აპრილს დაეწყო. აღნიშნული შეტყობინების პასუხად, ვე-----უმ მოსარჩელეს დაუდასტურა სამსახურის 25 რიცხვში დაწყების შესაძლებლობა, იგი ნა-----ძეს მომავალი კოლეგების ახალი თანამშრომლის მისვლის თაობაზე ინფორმირებას და მარკეტინგის დეპარტამენტში მისთვის სამუშაო მაგიდის მიტანას დაჰპირდა. შემდეგი მიმოწერები სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაზუსტებას ემსახურებოდა, რა დროსაც ვე-----უმ ნ----- სამუშაო საათების შესახებ ინფორმაციაც მიაწოდა. ყოველივე ზემოაღნიშნულის თანახმად, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ გაკეთებული შეთავაზების აქცეპტირება სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი წესით მოხდა. შეთავაზებისა და თანხმობის თანხვედრისას, რა თქმა უნდა, ივარაუდება, რომ მხარეები შრომის კოდექსის მე-9 მუხლით განსაზღვრულ არსებით პირობებზე შეთანხმდნენ, რადგან აღნიშნული პროცესი სწორედ ისეთ პირობებზე მოლაპარაკებებს მოიცავს, რომლებიც მხარეთა შორის შეთანხმებას საჭიროებს. **აღნიშნულ მუხლში რეგლამენტირებული არსებითი პირობების ჩამონათვალი არ შეიძლება იმგვარად იქნეს გაგებული თითქოს შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების დასაბუთებლად თითოეულ მათგანზე შეთანხმება სავალდებულოა. არსებითი პირობები გამიზნული სამართლებრივი შედეგის მისაღწევად საკმარის**

პირობებზე შეთანხმებას გულისხმობს, განსახილველ შემთხვევაში ასეთ პირობებს სამუშაოს დაწყების თარიღი, სამუშაო დღის ხანგრძლივობა და ანაზღაურების ოდენობა წარმოადგენს. შესაბამისად, პალატა დადგენილად მიჩნევს, რომ მხარეები შეთანხმდნენ არსებით პირობებზე, ამასთანავე, გაკეთებული ოფერტი სათანადო წესით იქნა აქცეპტირებული რაც, სამოქალაქო კოდექსის თანახმად სახელშეკრულებო ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველია.

12. კანონით განსაზღვრული წესით გაკეთებული ოფერტის აქცეპტირება და არსებით პირობებზე შეთანხმება მართალია სახელშეკრულებო ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველს წარმოადგენს, მაგრამ ამგვარი შეთანხმების არარსებობის პირობებშიც კი, შრომის კოდექსის მე-7 მუხლი შრომითი ურთიერთობის წარმოშობას დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტს უკავშირებს. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე სამსახურში შეთანხმებისამებრ 25 აპრილს გამოცხადდა და სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებას შეუდგა. შესაბამისად საპირისპირო მტკიცებულებების არარსებობის პირობებში და გადაწყვეტილების მე-11 პუნქტში განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, პრეზუმირებულია, რომ ნა-----ძესა და შპს „ა-----ს“ შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა სწორედ 2016 წლის 25 აპრილს დაიწყო.

13. სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ პალატა აპელანტის მოსაზრებას გაიზიარებდა და მიიჩნევდა, რომ მოსარჩელე მართლაც წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდა რის შემდეგაც კომპანიამ მისი კანდიდატურა დაიწუნა, საქმეში არსებული მტკიცებულებებით აღნიშნული ფაქტი მაინც ვერ დასტურდება, რადგან როგორც აღინიშნა, შრომის კოდექსის მე-5 მუხლი წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულებას ორ გარემოებას უკავშირებს 1. შრომითი ხელშეკრულების დადებას ან 2. დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შეტყობინების გაგზავნას, ამგვარი ხასიათის შეტყობინების გაგზავნა ნა-----ძისთვის მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ არ მომხდარა, ამის საწინააღმდეგოდ კანდიდატთან გასაუბრების შემდეგ, კომპანიის წარმომადგენლის მხრიდან სამსახურის დაწყების შესახებ შეთავაზება გაკეთდა, შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის კანდიდატურის დაწუნების შესახებ აპელირება ვერ იქნება გაზიარებული (ს.ფ 21-28).

14. სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ ნა-----ძესა და შპს „ა-----ს“ შორის 3 თვის ვადით, ზეპირი შრომის ხელშეკრულება დაიდო.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. ამავე კანონის პირველი მუხლის მეორე ნაწილით დადგენილია შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპი, კერძოდ, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომელსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით. სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულია ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პრიმა ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. რადგან განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება არ გაფორმებულა, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოდავე მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება, ზეპირი ფორმით 3 თვის ვადით დაიდო. ზოგადად, სამართალში ზეპირი ხელშეკრულების დადების ფაქტის დამტკიცება რთულია, ასეთ დროს სასამართლომ საქმეში არსებული მტკიცებულებების სრული გამოკვლევიტა და მხარეთა ახსნა-განმარტების მოსმენის შედეგად უნდა დაადგინოს მხარეთა შორის ზეპირი ხელშეკრულების არსებობის ფაქტი.

განსახილველ შემთხვევაში, დადასტურებულია, რომ მოსარჩელე სამსახურში შეთანხმებულ დღეს გამოცხადდა, მას სამსახურებრივი მეილი გაუხსნეს, რომელიც როგორც წესი მხოლოდ სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისთვის გამოიყენება, 26 აპრილს ვე-----უმ უფლებამოსილ პირს სთხოვა მოსარჩელის google analytic-ზე წვდომა დაეშვა რაც იმავე დღეს განხორციელდა, ამასთანავე 19 მაისს კომპანიის მიერ მისი

თანამშრომლებისთვის გაგზავნილი წერილი, რომელიც ნა-----ძისთვისაც გაიგზავნა, სადაზღვევო პოლისის არჩევასთან დაკავშირებულ საკითხებს შეეხებოდა, გარდა ამისა მას დაუმზადდა შენობაში შესასვლელი საშვიც. **სააპელაციო პალატა განსაკუთრებულ ყურადღებას მიაქცევს ფაქტს მასზედ, რომ 25 აპრილიდან მოყოლებული თითოეული მიმოწერის დროს, ოფიციალურ მეილზე, ქვედა მარცხენა მხარეს მოსარჩელის პოზიციად ე----- მარკეტინგის მენეჯერი და არა კანდიდატი იყო მითითებული, რაც ყველა იმ მოქმედების მხედველობაში მიღებით, რომელიც მოპასუხე კომპანიამ განახორციელა, ქმნის დასაბუთებულ ვარაუდს, რომ მხარეთა შორის ნამდვილად დაიდო ზეპირი შრომის ხელშეკრულება და მათ შორის ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობა 2016 წლის 25 აპრილს დაიწყო (ს.ფ. 28-39).**

15. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ ნა-----ძესა და შპს „ა-----ს“ შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა კანონით დადგენილი წესების დარღვევით შეწყდა.

იმის გათვალისწინებით, რომ სააპელაციო პალატამ მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობა დადგენილად მიიჩნია, მისი შეფასების საგანს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების საფუძვლიანობა წარმოადგენს. 2016 წლის 26 აპრილს მოსარჩელის უშუალო უფროსმა კე-----უმ მას კომპანიის დირექტორის მიერ მიწოდებული ინფორმაცია გადასცა, რომლის თანახმად მოსარჩელე შემდეგი დღიდან აღარ უნდა გამოცხადებულიყო სამსახურში. მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დასაბუთებული ბრძანების გადაცემა მას კომპანიის მხრიდან აღნიშნული ბრძანება არ ჩაბარებია.

სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა ე.წ. „ფავორ პრესტატორის“ 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.¹ 2013 წელს

საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების მთავარ მოტივს დასაქმებულის თვითნებობის შეზღუდვა და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების სათანადო დაცვა წარმოადგენდა. ყოვლად მიუღებელია დამსაქმებელმა სათანადო დასაბუთებისა და ლეგიტიმური საფუძვლის გარეშე გაათავისუფლოს დასაქმებული. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. ამ ამოცანის შესრულებას სასამართლო ვერ შეძლებს, თუ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი მითითებული არ არის ან როდესაც, როგორც ეს განსახილველ შემთხვევაში მოხდა, სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება საერთოდ არ გამოცემულა.¹

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია, მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შეფასება, რომელიც განსახილველ შემთხვევაში ვერ განხორციელდება, რადგან დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება არ არსებობს.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა

ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ შეიძლება გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. განსახილველ დავაში, საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებამდე რაიმე პრევენციული ღონისძიება გაატარა, შესაბამისად, ამ პირობებში დამსაქმებლის უფლების მართლზომიერად გამოყენებაზე მსჯელობა შეუძლებელია. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნა-----ძე სამსახურიდან უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული.

16. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება ხელფასის სრული ოდენობით. გასათვალისწინებელია, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისას მხედველობაში გათავისუფლებული პირის ხელფასის სრული ოდენობა და არა მისთვის დანამატის/პრემიის სახით გაცემული თანხა მიიღება. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. დასახელებული ნორმა მოიაზრებს ისეთ შემთხვევასაც, როდესაც დასაქმებულის გათავისუფლება უკანონოდ განხორციელდა და ეს სასამართლოს მიერ არის დადასტურებული. ასეთ შემთხვევას კანონი იძულებით მოცდენად განიხილავს და დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას მისი ბრალით მიუღებელი ხელფასს.

განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პრიმა მუხლის შესაბამისად მოდავე მხარეებს შორის ზეპირი შრომის ხელშეკრულება 3 თვის ვადით დაიდო, ასეთი ხელშეკრულების გაგრძელების ვალდებულებას კი, შრომის კოდექსი დამსაქმებელს არ აკისრებს, შესაბამისად სააპელაციო პალატა

მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს და მას იძულებითი განაცდური ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში (სამი თვის ვადით) ხელფასის სრული ოდენობით სულ 7500 ლარის ოდენობით უნდა მიეცეს ($2500 \times 3 = 7500$).

17. სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომით-სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. გარდა ზემოაღნიშნულისა, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილი მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესის კიდევ უფრო კონკრეტულ დანაწესს წარმოადგენს, ხსენებული ნორმიდან იკვეთება, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მოთხოვნის მიუხედავად, დამსაქმებელი მას არ უსაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს მას ეკისრება არა მხოლოდ დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების არამედ დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთიც. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები.¹

განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულმა წარმოადგინა მტკიცებულებები, რომლითაც უდავოდ დადასტურდა, რომ მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშვა, ასევე დადასტურდა ის გარემოებაც, რომ დასაქმებული ყოველგვარი ახსნა-განმარტებისა და დასაბუთების გარეშე გათავისუფლდა სამსახურიდან. მოპასუხე კი მხოლოდ ზოგადი განმარტებით შემოიფარგლა და აპელირებდა, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულა. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ მტკიცებას ექვემდებარება, როგორც სარჩელის ასევე შესაგებლის

საფუძვლები, მარტივი ფორმით შედგენილი შესაგებლის წარდგენა, თანაც იმ პირობებში, როდესაც შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში დასაქმებულის მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ტვირთი დასაქმებულს ეკისრება, **მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტები შესაბამისი მტკიცებულებების არარსებობის პირობებში გაზიარებული ვერ იქნება.** აპელანტი მხარე სააპელაციო შესაგებელში ასევე, მიუთითებდა, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებით არ დასტურდებოდა ვე-----უს უფლებამოსილება სამსახურში აეყვანა კადრი, იმ პირობებშიც კი თუ აღნიშნული აპელირება სწორია, სწორედ დამსაქმებელს ეკისრებოდა აღნიშნული გარემოების დამამტკიცებელი მტკიცებულების წარმოდგენის ვალდებულება, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ მომხდარა.

18. 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.

19. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

განსახილველ შემთხვევაში, ნა-----ძის მიერ საქალაქო სასამართლოში სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ხოლო სააპელაციო ინსტანციაში 150 ლარის ოდენობით არის გადახდილი. მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, კერძოდ, მას სამი თვის იძულებითი განაცდური სულ 7500 ლარი მიეკუთვნა, შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შპს „ა-----ს“ მოსარჩელის დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის პროპორციულად, დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის 4%-ის ოდენობით, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოს ბაჟის სახით 300 ლარის გადახდის ვალდებულება უნდა დაეკისროს.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე, 386-ე, 390-ე, 53-ე მუხლებით, და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ნა-----ძის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 8 თებერვლის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ნა-----ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. მოპასუხე შპს „ა-----ს“ მოსარჩელე ნა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს, 3 თვის პერიოდის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობის - 2500 ლარის გათვალისწინებით, რაც შეადგენს 7500 ლარს;
5. მოპასუხე შპს „ა-----ს“ დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის პროპორციულად სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს ბაჟის სახით 300 ლარის გადახდა;
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს

სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;

7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების 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 განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

საქართველოს 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
ალანია

თამარ

მოსამართლეები

თამარ

ზამზახიძე

მერაბ

გაბინაშვილი