



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2/ზ-426-18

11 ივლისი, 2018

წელი

ქ.

ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ლაურა მიქავა

სხდომის მდივანი - ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი (მოპასუხე)

- თვ----- ე----- ხა----- მ-----
---- მიერ დ-----
ა(ა)იპ „ს----- და შ--- ტ-----
ცე-----“ (ხა----- მ-----
გ----- ს----- კ-----

წარმომადგენელი

- „ჩხ----- 2009“-ს უფლებამონაცვლე)
ენ--- ხ-----ე

მოწინააღმდეგე

მხარე

(მოსარჩელეები)

ბა---- მა----, დე---- გი-----
მა---- შა----ია

წარმომადგენელი

დავის საგანი

-

ბრძანების ბათილად ცნობა და
იძულებით
განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული

გადაწყვეტილება

- ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს
2018 წლის 28 თებერვლის
გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ
გაუქმება და სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

- მოსარჩელე ბა---- მა-----ს (3/6 0-----) და დე---- გი-----ს (3/6 0-----) სარჩელი დაკმაყოფილდა;
- ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე ა(ა)იპ ხა----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ-----2009“-ის დირექტორის 2017 წლის 29 მაისის N-- ბრძანება მოსარჩელე ბა---- მა-----ს (3/6 0-----) თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
- ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე აიპ ხა----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ-----2009“-ის დირექტორის 2017 წლის 29 მაისის N-- ბრძანება მოსარჩელე დე---- გი-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
- მოპასუხე ა(ა)იპ ხა----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ-----2009“-ს დაეკისრა მოსარჩელე ბა---- მა-----ს (3/6 0-----) სასარგებლოდ 2017 წლის 01 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ფარგლებში 2017 წლის 30 ნოემბრამდე მიუღებელი ხელფასის 15 000 ლარის ანაზღაურება საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით;
- მოპასუხე ა(ა)იპ ხა----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ-----2009“-ს დაეკისროს მოსარჩელე დე---- გი-----ს (3/6 0-----) სასარგებლოდ 2017 წლის 01 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ფარგლებში 2017 წლის 30 ნოემბრამდე მიუღებელი ხელფასის 5 250 ლარის ანაზღაურება საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით;
- მოპასუხე ა(ა)იპ ხა----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ-----2009“-ს დაეკისრა მოსარჩელე ბა---- მა-----ს (3/6 0-----) სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ანაზღაურება;
- მოპასუხე ა(ა)იპ ხა----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ-----2009“-ს დაეკისრა მოსარჩელე დე---- გი-----ს (3/6 0-----) სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;
- მოპასუხე ა(ა)იპ ხა----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ-----2009“-ს (ს/კ 2-----) გათავისუფლდეს სახელმწიფო ბაჟის 12.15 ლარის გადახდისაგან და დაეკისრა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 595.35 ლარის ანაზღაურება.

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. 2017 წლის 01 თებერვალს მოსარჩელე ბა---- მა-----სა და მოპასუხე ა(ა)იპ ხა----- მ----- ს----- კ----- „ჩხ----- 2009“ -ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და ბა---- მა----- მიღებულ იქნა მთავარი მწვრთნელის თანამდებობაზე, მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 2500 ლარის ოდენობით საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით;

2.2. 2017 წლის 01 თებერვალს მოსარჩელე დე----- გ-----ს და მოპასუხე ა(ა)იპ ხა----- მ----- ს----- კ----- „ჩხ----- 2009“-ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და დე----- გი----- მიღებულ იქნა დამხმარე მწვრთნელის თანამდებობაზე, მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 875 ლარის ოდენობით საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით;

2.3. 2017 წლის 29 მაისის N-- ბრძანებით, მოსარჩელე ბა----- მა----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 25 მაისიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით და აუნაზღაურდა 2017 წლის მაისის თვის ხელფასი 01 მაისიდან 25 მაისამდე 1612 ლარი;

2.4. 2017 წლის 29 მაისის N-- ბრძანებით, მოსარჩელე დე----- გი----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 25 მაისიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით და აუნაზღაურდა 2017 წლის მაისის თვის ხელფასი 01 მაისიდან 25 მაისამდე 214 ლარი;

2.5. მხარეთა შორის ზეპირი შეთანხმების თანახმად მარტსა და აპრილის თვეში ვარჯიში ჩატარდა მ----- მ-----ის სახელობის ს----- სკოლა „ა----- 1---“-ს ს----- მოედანზე;

2.6. დამხმარე მწვრთნელის მოსარჩელე დე----- გი-----ს სახელით დაწერილი განცხადების საფუძველზე, რომელსაც არ ადასტურებს და არ ეთანხმება მოსარჩელე დ.გი-----, 2017 წლის მაისის თვის კუთვნილი ხელფასიდან 3-0 ლარი გადაეცა ს----- შ-----ეს და რომლის ანაზღაურებასაც ეთანხმება მოპასუხე მხარე, იმ მოტივით, რომ ვერ შეძლო განცხადების დედნის წარმოდგენა;

2.7. მოსარჩელეებმა გუნდისათვის სათანადო შედეგის მისაღებად, გუნდის ინტერესებიდან გამომდინარე საქართველოს ფ----- ფ----- კლუბის სახელით დაარეგისტრირეს ს----- 6 მოსწავლე და 30 ადგილიდან 27 შეავსეს. მათ მიერ მოყვანილ ექვს ბავშვს 2017 წლის 01 თებერვლიდან 24 მაისამდე გუნდის არც ერთ თამაშში არ მიუღიათ მონაწილეობა და გუნდისათვის რაიმე დადებითი შედეგი არ მოუტანიათ. კლუბმა მათზე გაღებული ხარჯით განიცადა 4870 ლარის ფინანსური ზიანი. ასევე შუა სატრანსფერო პერიოდში საჭიროების შემთხვევაში ახალი ფეხბურთელის დამატების შემთხვევაში კლუბმა უნდა გადაიხადოს ერთ ფეხბურთელზე 250 ლარი, ექვს ფეხბურთელზე კი 1500 ლარი, რითაც ზიანი ადგება კლუბს და წარმოადგენს მოსარჩელეთა მიერ უხეშ დარღვევას. საჯარო ს----- 6 მოსწავლე ს----- კლუბის სახელით საქართველოს ფ----- ფ----- დაარეგისტრირეს მოსარჩელეებმა არა მხოლოდ თავიანთი სურვილით და ნებით, არამედ

კლუბის ხელმძღვანელობის თანხმობით და ნებით. მათი ნების გარეშე ამ ბავშვების რეგისტრაციაც არ მოხდებოდა;

2.8. მოსარჩელებს ევალებოდათ სპორტული საკითხების გადაწყვეტა და ს----- გუნდის ჩამოყალიბება-ხელმძღვანელობა, კლუბში სპორტული თემების განვითარება და მასთან დაკავშირებული ფინანსური საკითხების განაწილება-დაგეგმვა. ვინაიდან, ს----- გუნდის „ჩხ----- 2009“-ის ფეხბურთელების ძირითადი შემადგენლობა დაკომპლექტებული იყო თბილისში მაცხოვრებელი ახალგაზრდებისაგან, მხარეები ზეპირად შეთანხმდნენ, რომ თბილისში და მიმდებარე ტერიტორიაზე დანიშნული კალენდარული მატიებისათვის გუნდის ძირითადი შემადგენლობა მოსამზადებელ ვარჯიშებს ჩაატარებდა თბილისში მდებარე რომელიმე საწვრთნელ ბაზაზე;

2.9. 2017 წლის 17 მაისს საკუთარ მოედანზე თ----- ს----- კ----- „მ---- ს----- ---“ თამაშის შემდეგ ს----- გუნდის „ჩხ----- 2009“-ის ფეხბურთელები შეთანხმების შესაბამისად გუნდის ხელმძღვანელობამ მიკრო ავტობუსით გაუშვა თბილისში დასასვენებლად. 2017 წლის 19, 20, 21, 22 მაისს მოსარჩელები ბა----- მა-----, დე----- გი----- და გუნდის ფეხბურთელების ძირითადი შემადგენლობა არ გამოცხადდნენ ხა----- საწვრთნელ ბაზაზე. ჩაშალეს ვარჯიში და ფეხბურთელების კვება;

2.10. 2017 წლის 23 მაისს კლუბ „ჩხ----- 2009“-ს კალენდარული თამაში ჰქონდა კლუბ „ნ----- დ-----“, კლუბის ხელმძღვანელობასთან ზეპირი შეთანხმების თანახმად 19 მაისიდან 22 მაისის ჩათვლით გუნდის ფეხბურთელების ძირითადი შემადგენლობა მოსარჩელეთა უშუალო ხელმძღვანელობით ვარჯიშობდა თბილისში 3--ე ს----- ს----- მოედანზე. ფეხბურთელები კი იკვებებოდნენ თავიანთ ოჯახებში;

2.11. ს----- გუნდის მეკარეები და მათი მწვრთნელი მ----- ლ-----ე გუნდის ხელმძღვანელობამ არ გაუშვა თბილისში სავარჯიშოდ. მეკარეებს მ----- ლ-----ე ავარჯიშებდა მოსარჩელეთა მითითების შესაბამისად, ხა----- საწვრთნელ ბაზაზე. 2017 წლის 23 მაისს ისინი თამაშის წინ შეუერთდნენ გუნდის დანარჩენ შემადგენლობას;

2.12. მოსარჩელების მიერ არ ჩაშლილა გუნდის ვარჯიში, ფეხბურთელების კვება. ხ----- ფეხბურთელების საკვები იმდენად უვარგისი იყო, რომ ფეხბურთელები უკმაყოფილებას გამოთქვამდნენ კვების ხარისხზე. თავიანთი პროტესტი უხარისხო კვებასთან დაკავშირებით კლუბის ხელმძღვანელობასაც აცნობეს ზეპირსიტყვიერად. თბილისში ვარჯიშების დროს კი ისინი იკვებებოდნენ ხარისხიანად თავიანთ ოჯახებში. ამით კლუბს რაიმე ზიანი არ მიდგომია.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.13. სასამართლომ გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მიუთითა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლებზე; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლებზე; ევროპის სოციალური ქარტიის პირველ, მე-4 და 24-ე მუხლებზე; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლებზე; საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 32-ე, 44-ე მუხლებზე; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115-ე, 408-ე, 411-ე მუხლებზე;

1.14. სასამართლომ მიუთითა, რომ მხარეთა შორის 2017 წლის 01 თებერვლს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულებები, რომელთა საფუძველზეც მოპასუხე ა(ა)იპ ხა----- მ----- ს----- კ----- „ჩხ----- 2009“-ს მთავარი მწვრთნელის თანამდებობაზე დაინიშნა ბა----- მა----- ხოლო დამხმარე მწვრთნელის თანამდებობაზე დაინიშნა დე----- გი----- საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით მოსარჩელე ბა----- მა-----ს ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 2500 ლარის ოდენობით, ხოლო დე----- გი-----ს - 875 ლარის ოდენობით. როგორც ბა----- მა-----ს, ასევე დე----- გი-----ს მიმართ ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა ათი თვე - 2017 წლის 01 თებერვლიდან 2017 წლის 30 ნოემბრის ჩათვლით;

2.15. მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებებით განისაზღვრა მხარეთა უფლება-მოვალეობანი. აღნიშნული ხელშეკრულებები შეწყდა მოპასუხის მიერ ვადაზე ადრე და მოსარჩელეებთან ბა----- მა-----სა და დე----- გ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომელიც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას;

2.16. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევის ფაქტი. ამ მიმართებით, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შრომის კოდექსის ჩანაწერზე მასზედ, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეშ დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით, შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და

ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ.;

2.17. 2017 წლის 29 მაისის N-- და N-- სადავო ბრძანებებში, ცალსახადაა მითითებული, რომ ს----- კლუბ „ჩხ----- 2009“-ის მთავარ მწვრთნელ ბა-- --- მა-----სა და დამხმარე მწვრთნელ დე----- გ-----თან შრომითი ურთიერთობა წყდება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით 2017 წლის 25 მაისიდან;

2.18. მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებების 3.2 პუნქტებით დასაქმებული ბა----- მა----- და დე----- გი----- ვალდებული არიან შეასრულონ მათზე დაკისრებული ფუნქციები კეთილსინდისიერად, დროულად და მაღალ პროფესიულ დონეზე; განუხრელად დაიცვან ორგანიზაციის წესდება, შრომის შინაგანაწესი და სხვა აქტები; არ გაავრცელოს ორგანიზაციის კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამუშაოს შესრულებისას;

2.19. ხსენებული შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლით განსაზღვრული იყო სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დრო, რომლის თანახმად დასაქმებულთა სამუშაო დრო განისაზღვრა 40 საათიანი სამუშაო კვირით, ტრადიციულად ხუთ დღიანი სამუშაო კვირით, გარდა შაბათ კვირისა და საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული უქმე დღეებისა;

2.20. სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობიერების მტკიცების თვალსაზრისით მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი დასაქმებულთა გათავისუფლების ამსახველი მტკიცებულებები;

2.21. სასამართლომ მიიჩნია, რომ როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულს ედავება შრომითი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, ვალდებულია დაადასტუროს შრომითი მოვალეობების დარღვევის ფაქტი, უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის ვალდებულების არსებობა - შეესრულებინა ესა თუ ის სამუშაო და მისი შეუსრულებლობა;

2.22. მოპასუხის განმარტებით და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთებებით მოსარჩელებთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივ საფუძველია ის, რომ გუნდისათვის სათანადო შედეგის მისაღებად, გუნდის ინტერესებიდან გამომდინარე საქართველოს ფ----- ფ----- კლუბის სახელით დაარეგისტრირეს ს----- 6 მოსწავლე, რომელთაც არც ერთ თამაშში არ მიუღიათ მონაწილეობა და

კლუბმა მათზე გაღებული ხარჯით განიცადა 4870 ლარის ფინანსური ზიანი. ზემოაღნიშნული გარემოებების დასადასტურებლად მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ვერ იქნა მტკიცებულებები, რომლითაც დადგენილი და დადასტურებული იქნებოდა უშუალოდ მოსარჩელების ბა----- მა-----ს და დე--- -- გი-----ს ქმედებით კლუბისათვის ზიანის მიყენების ფაქტი;

2.23. მოსარჩელეთა განმარტება, რომ საჯარო ს----- 6 მოსწავლის დარეგისტრირება კლუბის სახელით საქართველოს ფ----- ფ----- განხორციელდა თვით კლუბის ხელმძღვანელობის თანხმობით და ნებით, მათი ნების გარეშე ამ ბავშვების რეგისტრაციაც არ მოხდებოდა, ნაწილობრივ დადასტურებულია თვით მოპასუხის განმარტებით;

2.24. მოპასუხე ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესის მე-15 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს სამსახურებრივი მოვალეობების ბრალეული შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება, დაწესებულებისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების ბრალეული შექმნა. მოპასუხის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომ საჯარო ს----- 6 მოსწავლე კლუბში მოყვანილია მოსარჩელეთა ბრალეული ქმედებით და არ იყო კლუბის ხელმძღვანელობის ნება. ასევე მოპასუხის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა ფაქტს, რომ კლუბმა განიცადა ფინანსური ზიანი ბა----- მა-----ს და დე---- გი-----ს ბრალეული ქმედების შედეგად;

2.25. მოპასუხის განმარტებით მოსარჩელებთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივ საფუძველია ასევე ის, რომ 2017 წლის 19, 20, 21, 22 მაისს მოსარჩელები ბა----- მა-----, დე---- გი----- და გუნდის ფეხბურთელების ძირითადი შემადგენლობა არ გამოცხადდნენ ხა----- საწვრთნელ ბაზაზე. ჩაშალეს ვარჯიში და ფეხბურთელების კვება. მაგრამ მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რომ მოსარჩელები არასაპატიო მიზეზით არ გამოცხადდნენ ხ----- სამუშაო ადგილზე 2017 წლის 19, 20, 21, 22 მაისს და არ შეასრულეს სამსახურებრივი მოვალეობა;

2.26. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადგენილი და დადასტურებულია, რომ მარტისა და აპრილის თვეში ადგილი ჰქონდა კალენდარული თამაშების წინ, გუნდის ვარჯიშს თბილისში ს----- კ----- „ა-----ს“ და 3-ე ს----- ს----- მოედნებზე. აღნიშნულით სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მხარეთა შორის არსებობდა ზეპირი შეთანხმება, რომ თბილისში ჩასატარებელი კალენდარული თამაშებისათვის გუნდს მოამზადებდნენ და ავარჯიშებდნენ თბილისში მდებარე ს----- მოედნებზე;

2.27. შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლით დადგენილია გამოუცხადებლობის შეტყობინების წესი. მოსამსახურეს გაცდენილი დღეები, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს ზედიზედ 5 სამუშაო დღეს, ჩაეთვლება საპატიოდ შესაბამისი განცხადების საფუძველზე და დირექტორის მხრიდან დადებითი რეზოლუციის შემთხვევაში;

2.28. არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობა გამოიწვევს გაცდენილი სამუშაო დროის შესაბამისი ანაზღაურების დაკავებას. სისტემატიურად არასაპატიო მიზეზით გაცდენის ან დაგვიანების შემთხვევაში კი დამრღვევის მიმართ შესაძლებელია გატარდეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები;

2.29. დადგენილია, რომ მოსარჩელეთა მიერ სხვა დროს სამუშაო დღეების გაცდენის ფაქტი არ ფიქსირდება, ხოლო ოთხი სამუშაო დღის გაცდენის გამო გამოყენებული არ არის დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი ზომა;

2.30. საქმეზე მოწმის სახით დაკითხული ე----- ლ-----ის, გ----- მ-----ის, ი----- ხ-----ის, მ----- ლ-----ის ჩვენებებით დადგენილია, რომ 2017 წლის 17 მაისს ხ----- ჩატარებული კალენდარული თამაშის შემდეგ ერთი დღე დასვენება ჰქონდათ, ხოლო 23 მაისს დანიშნული კალენდარული თამაშისათვის ისინი 2017 წლის 19, 20, 21, 22 მაისს მათ გუნდს ავარჯიშებდნენ ბა----- მა----- და დე----- გი----- თბილისში 3-ე ს----- ს----- მოედანზე, რაც ადასტურებს მოსარჩელეთა მიერ თავიანთი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების ფაქტს;

2.31. შრომის შინაგანაწესის მე-15 მუხლის მეორე ნაწილით განსაზღვრულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები და მათგან უკიდურესი ღონისძიებაა სამსახურიდან გათავისუფლება. დადგენილია, რომ მოსარჩელეთა მიმართ საერთოდ არ არის გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი ზომა;

2.32. სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები;

2.33. სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ „Ultima Ratio“ -ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან

გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს 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 დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. დამსაქმებელი ვალდებულია დაიცვას პრინციპი, რომლის შესაბამისად შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. დამსაქმებლისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება - ხელშეკრულებიდან გასვლა უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად და დაუშვებელია ამ უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას (სსკ-ის 115-ე მუხლი);

2.34. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაიკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის;

2.35. სწორედ ამ მიზნების განხორციელებას ემსახურება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებული გაათავისუფლოს არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში, ამავდროულად დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს აღნიშნული დარღვევის დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარმოდგენა. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის;

2.36. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე ა(ა)იპ ხა----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ-----2009“-ის მიერ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა მოსარჩელეთა

მიმართ არაადექვატურია. ამასთან, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელებს არ ჩაუდენია შრომითი მოვალეობების უხეში დარღვევა, კანონით გათვალისწინებულ სამსახურებრივ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მათთვის უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამოიწვევდა. შესაბამისად, მოპასუხეს მათ მიმართ შეეძლო გამოეყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის თუნდაც მკაცრი ზომა, მაგრამ არა – უკიდურესი ზომა, სამსახურიდან გათავისუფლება;

2.37. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე არ არსებობს მოსარჩელებთან ბა----- მა-----სა და დე----- გ-----თან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, მოსარჩელე ბა----- მა-----სა და დე----- გ-----თან შრომის ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ გამოცემული ბრძანებები ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებები საქმე № ას-816-782-2016, 2016 წლის 06 დეკემბერი);

2.38. ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება. სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

2.39. 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. სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამუშაოდან მოსარჩელეთა გათავისუფლება განხორციელდა კონკრეტული მოტივით, შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის საფუძველით, რაც საქმის მასალებით სასამართლოს დადასტურებულად არ მიაჩნია. მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ ბა----- მა-----სა და დე----- გ-----თან შრომითი ხელშეკრულებების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან ხელშეკრულებების ვადის ამოწურვამდე 2017 წლის 30 ნოემბრის ჩათვლით პერიოდი წარმოადგენს დამსაქმებლის მოპასუხე ა(ა)იპ ხა----- მ----- - გ----- ს----- კ----- „ჩხ-----2009“-ის ხელმძღვანელობის ბრალით გამოწვეულ მოცდენას, რა დროსაც მოსარჩელებმა ვერ შეძლეს თავიანთი

საქმიანობის განხორციელება და შესაბამის ანაზღაურების მიღება. ამავე კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით;

2.40. სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. მოცემულ შემთხვევაში ვინაიდან მხარეთა შორის დადებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადა გავიდა 2017 წლის 30 ნოემბერს, მოსარჩელებს უნდა მიეცეს შრომითი ანაზღაურება ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განმავლობაში რასაც მიიღებდნენ ხელფასის სახით (სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლი);

2.41. დასახელებული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. ბრძანებების არაკანონიერად გამოცემით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულებს, მიეღოთ შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება.

**გადაწყვეტილება გაასაჩივრა თვ----- ე----- ხა----- მ-----
--- მიერ დ----- ა(ა)იპ „ს----- და შ--- ტ----- ცენტრმა“ (ხა----- მ-----
----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ----- 2009“-ს უფლებამონაცვლე)**

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი დასაქმებულთა განთავისუფლების ამსახველი მტკიცებულებები, კერძოდ სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელები 19,20,21,22 მაისს ფეხბურთელებს სრულიად კანონიერად და სათანადო ნებართვით ავარჯიშებდნენ ქ. თბილისში მდებარე ერთ-ერთ მოედანზე, რაც არ გამომდინარეობს საქმეში არსებული მტკიცებულებებიდან;

3.2. სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში მსჯელობს ბა----- მა-----სა და დე---
-- გი-----ს მიერ 19, 20, 21, 22 მაისს სამსახურში გამოუცხადებლობის შესახებ, დაზუსტებულად მიაჩნია ამ დღეებში მათ მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება და არ მსჯელობს მათ მიერ 25 დან 29 მაისამდე სამსახურებრივი დისციპლინის მორიგ დარღვევის ფაქტზე, მაშინ როდესაც საქმეში წარმოდგენილია სათანადო მტკიცებულებები;

3.3. ახალ ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს ის, რომ სასამართლო სხდომაზე ბა---- მა-----მ და დე---- გ-----მა აღნიშნეს, რომ ფეხბურთელებთან ჰქონდათ ასეთი შეთანხმება, რომ გასვლით თამაშებზე გუნდი მოემზადებოდა თბილისში, ხოლო საშინაო კალენდარულ თამაშებზე დ. ხ----- მდებარე ბაზაზე. მათი თქმით აღნიშნული საკითხი დირექტორთან შეთანხმებული იყო, რაც არ შეესაბამება სიმართლეს, წინააღმდეგ შემთხვევაში ეს გათვალისწინებული იქნებოდა ხელშეკრულებაში;

3.4. პირველი ინსტანციის სასამართლომ არ გამოიყენა საქართველოს კანონი „სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ“ და არასწორად შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები. მხარეთა შორის არ არსებობდა შეთანხმება ს----- კლუბის თბილისში ვარჯიშის თაობაზე. ამასთან მათ აიყვანეს 6 ფეხბურთელი, რომლებმაც კერანაირი სარგებელი ვერ მოუტანეს კლუბს, პირიქით კლუბმა განიცადა ზიანი, რადგან მათზე გაწეული იქნა გარკვეული სახის ფინანსები. ბა---- მა-----სა და დე---- გი-----ს მიერ აღნიშნული ქმედებით დარღვეულ იქნა შრომის დისციპლინა, შრომითი ხელშეკრულება და სამსახურის შინაგანაწესი. მათ მიერ ჩაშლილმა ვარჯიშებმა, ფეხბურთელთა ნაწილის თვითნებურად ყოველგვარი დოკუმენტაციის გარეშე და ადმინისტრაციასთან შეუთანხმებლად მომზადებამ, გამოიწვია დისციპლინის მოშლა, ელექტრონული ტენდერით შესყიდული კვების მომსახურების ჩაშლა, ფეხბურთელთა სათანადო სპორტული ფორმის დაქვეითება და სხვა შედეგები, რამაც შედეგი გამოიღო და 23 მაისს მარცხით დამთავრდა კალენდარული შეხვედრა ნ----- დ-----, რითაც მნიშვნელოვნად დაზარალდა კლუბი. აღნიშნული კი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევას და შესაბამისად, ისინი სამსახურიდან გათავისუფლდნენ კანონით დადგენილი წესით.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

4.2. ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის

ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

4.3. მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს თვ-----
ე----- ხა----- მ----- მიერ დ----- ა(ა)იპ „ს----- და შ---- ტ-----
---- ცე-----ს“ (ხა----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ----- 2009“-ს
უფლებამონაცვლე) სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების, შესაბამისად,
ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 28 თებერვლის
გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის
ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.4. პალატა სრულიად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ
დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, მის სამართლებრივ შეფასებებს და
მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სამოქალაქო საპროცესო
კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად, საქმეში არსებული მტკიცებულებების
ანალიზის შედეგად, სწორად დაადგინა დავის საგანთან მიმართებაში
არსებითი ფაქტობრივი გარემოებები, ასევე, დავის გადაწყვეტისას სწორად
გამოიყენა და განმარტა მითითებული სამართლის ნორმები;

4.5. პალატა სააპელაციო საჩივართან მიმართებაში დამატებით მიუთითებს,
რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა შრომითი დავა. შრომით ურთიერთობებს
აწესრიგებს საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის
კოდექსი“, რომლის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი
ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში
დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება
ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა
თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის
შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა
უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის
ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები;

4.6. შრომითი დავა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ
და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. უკიდურესად მნიშვნელოვანია
მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვა. საერთაშორისოდ აღიარებული
სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც
შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, უნდა
არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. გონივრულობის
პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ
დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში;

4.7. შრომით უფლებებს იცავს და განამტკიცებს ისეთი საერთაშორისო აქტები,

როგორცაა 1996 წლის 03 მაისის „ევროპის სოციალური ქარტია“ და 1950 წლის 04 ნოემბერის „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“. მათი ხელმომწერ სახელმწიფოთა შორის საქართველოცაა და შესაბამისად, ჩვენს ქვეყანას აღებული აქვს პასუხისმგებლობა მასში გაწერილი მოვალეობების შესრულებაზე. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 24-ე მუხლის თანახმად, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ აღიარონ. ა) ყველა მუშაკის უფლება არ შეუწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დაწესებულების, საწარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით; ბ) მუშაკთა უფლება, რომელთა დასაქმება შეწყვეტილი იქნება საპატიო მიზეზების გარეშე, სათანადო კომპენსაციაზე ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებაზე. ამ მხრივ მხარეები ვალდებულიებას იღებენ უზრუნველყონ, მუშაკის რომელიც მიიჩნევს, რომ მისი დასაქმება შეწყდა საპატიო მიზეზების გარეშე, აქვს მიუკერთოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება;

4.8. სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლებით. 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;

4.9. შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სადავოდ ხდის მისი სამსახურიდან დათხოვნას, 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 (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებები საქმე № ას-194-185-2016, 2016 წლის 29 ივლისი);

4.10. სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამუშაოდან გაათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში უნდა

შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად;

4.11. დადგენილია, რომ მოსარჩელები გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომელიც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო;

4.12. მოპასუხე მხარე გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითებს, რომ მოსარჩელებმა გუნდისათვის სათანადო შედეგის მისაღებად, საქართველოს ფ----- ფ----- კლუბის სახელით დაარეგისტრირეს 6 სკოლის მოსწავლე, რომლებსაც 2017 წლის 01 თებერვლიდან 24 მაისამდე გუნდის არც ერთ თამაშში არ მიუღიათ მონაწილეობა და გუნდისათვის რაიმე დადებითი შედეგი არ მოუტანიათ, რითაც კლუბმა მათზე გაღებული ხარჯით განიცადა ფინანსური ზიანი. ასევე 2017 წლის 19, 20, 21, 22 მაისს მოსარჩელები და გუნდის ფეხბურთელების ძირითადი შემადგენლობა არ გამოცხადდა ხა----- - საწვრთნელ ბაზაზე, რითაც ჩაიშალა ვარჯიში და ფეხბურთელების კვება, რამაც საბოლოო ჯამში გამოიწვია მომდევნო თამაშის წაგება. ყოველივე აღნიშნულით კლუბს მიადგა ზიანი, რაც წარმოადგენს მოსარჩელეთა მიერ უხეშ დარღვევას, რის გამოც ისინი კანონიერად გათავისუფლდნენ სამსახურიდან;

4.13. მოცემული დავის ფარგლებში შეფასების საგანს წარმოადგენს იყო თუ არა ამ 6 ბავშვის მიღება დამსაქმებლის ნება და რა ზიანი მიადგა კლუბს მათი მიღებით. ასევე მითითებულ პერიოდში მოსარჩელეთა გამოუცხადებლობა იყო თუ არა გამოწვეული მათი თვითნებური ქმედებებით. შესაბამისად, აღნიშნულით მათ მიერ ჩადენილი იქნა თუ არა უხეში დარღვევა, რამაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა გამოიწვია;

4.14. მოცემულ შემთხვევაში, სადავოა რა სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა) მართლზომიერება, რომელიც უნდა შემოწმდეს შრომის სამართალში მოქმედი ნორმებით, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სწორედ იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის) კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია

მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (იხ., სუსგ №ას-151-147-2016 ,19 აპრილი, 2016 წელი);

4.15. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, რომ მოპასუხის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომ საჯარო სკოლის 6 მოსწავლე კლუბში მოყვანილი იქნა მოსარჩელეთა ბრალეული ქმედებით. დადგენილია, რომ ამ ბავშვებზე ს----- კლუბმა გაწია გარკვეული ფინანსური ხარჯები, რაც გამორიცხავს აპელანტის მსჯელობას, რომ აღნიშნული არ წარმოადგენდა მათ ნებას. მოცემულ შემთხვევაში, ბა----- მა----- და დე----- გი----- წარმოადგენდნენ მხოლოდ მწვრთნელებს, ხოლო დამსაქმებელი იყო უშუალოდ მოპასუხე მხარე. შესაბამისად, იგი იღებდა საბოლოო გადაწყვეტილებას ფეხბურთელების გუნდში აყვანის საჭიროებისა და მათთან ხელშეკრულების გაფორმების თაობაზე, რის გამოც არ შეიძლება პასუხისმგებლობა დაეკისროთ ბა----- მა-----ს და დე----- გ-----ს;

4.16. რაც შეეხება მოსარჩელების მიერ ხა----- საწვრთნელ ბაზაზე თვითნებურად გამოუცხადებლობას, აპელანტმა აღნიშნულის დასადასტურებლად წარმოადგინა მის მიერ შედგენილი მოხსენებითი ბარათები და აქტები, რომლის თანახმადაც ბა----- მა-----, დე----- გ-----ი და ფეხბურთელთა ნაწილი 19,20,21,22 მაისს არ გამოცხადდნენ ს----- კლუბის საწვრთნელ ბაზაზე, რითაც ჩაიშალა დაგეგმილი ვარჯიში და კვება. აპელანტის მითითებით, ისინი ვალდებული იყვნენ სავარჯიშოდ გამოცხადებულიყვნენ ხ----- მდებარე მოედანზე, თუმცა ისინი არ გამოცხადდნენ და არც უვარჯიშიათ, რამაც გამოიწვია მომდევნო თამაშის წაგება. აღნიშნული დამსაქმებლის მიერ შეფასებული იქნა უხეშ დარღვევად, რამაც გამოიწვია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა;

4.17. მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიუთითებს, რომ მოწმე ე----- ლ-----ემ, ი----- ხ-----მა და გ----- მ-----მა, რომლებიც იმ პერიოდში თამაშობდნენ ს----- კ----- „ჩხ----- 2009“-ში, სასამართლო სხდომაზე დაადასტურეს, რომ მოსარჩელებსა და მათ შორის იყო შეთანხმება იმაზე, რომ როდესაც თამაში გაიმართებოდა ქ.თბილისში, ისინი ამ თამაშისათვის მოემზადებოდნენ ქ.თბილისში. სწორედ აღნიშნულის გამო ისინი დათანხმდნენ ს----- კლუბთან ხელშეკრულების გაფორმებაზე, რადგან ცხოვრობენ და სწავლობენ თბილისში. შესაბამისად, მათთვის ეს პირობა გადამწყვეტი მნიშვნელობის იყო (იხ. 22.02.2018წ. სასამართლო სხდომის ოქმი 16:20:18; 16:48:11; 16:57:45). მოწმეებმა ასევე დაადასტურეს, რომ აღნიშნული პირობა პირნათლად სრულდებოდა. ისინი თბილისში ჩასატარებელი თამაშინ წინ ვარჯიშობდნენ ქ. თ----- 3-ე ს----- და „ა----- 1---“-ის მოედნებზე (იხ. 22.02.2018წ. სასამართლო სხდომის ოქმი 16:20:55; 16:49:22; 16:57:45). ამასთან, მოწმე ე----- ლ-----ემ და ი----- ხ-----მა სასამართლო სხდომაზე დაადასტურეს, რომ ვარჯიშები მოსარჩელე მწვრთნელების მიერ თბილისში თვითნებურად არ ტარდებოდა, რადგან ადმინისტრაციამ იცოდა აღნიშნულის შესახებ და მათ გამგზავრებასაც

უზრუნველყოფდა ტრანსპორტით (იხ. 22.02.2018წ. სასამართლო სხდომის ოქმი 16:31:30-16:33:00; 16:49:22);

4.18. ს----- კლუბი „ჩხ----- 2009“-ს მწვრთნელმა მ----- ლ-----ემ სასამართლო სხდომაზე დაადასტურა, რომ მან იცოდა კლუბის ფეხბურთელების თბილისში ვარჯიშის შესახებ. ფეხბურთელების ძირითადი ნაწილი იყო თბილისიდან და შესაბამისად იქ ვარჯიშობდნენ, ხოლო დანარჩენ ნაწილს მოსარჩელე მწვრთნელების მითითებით ის ავარჯიშებდა ხ----- მდებარე საწვრთნელ მოედანზე (იხ. 22.02.2018წ. სასამართლო სხდომის ოქმი 17:18:20, 17:20:40);

4.19. აღნიშნული მოწმეების ჩვენებებიდან გამომდინარე, პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მიერ მითითებულ იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელები არ გამოცხადდნენ ხა----- საწვრთნელ ბაზაზე, ხოლო თბილისში ვარჯიში მათთან შეთანხმებული არ იყო. ამასთან, მ----- ლ-----ემ სასამართლო სხდომაზე ასევე დაადასტურა, რომ „ა----- 1---“-თან კლუბის მიერ წინასწარ არ მომხდარა სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ ხელშეკრულების გაფორმება. აღნიშნული ხელშეკრულება მისი მომზადების შემდგომ თბილისში პირადად წაიღო ხელმოსაწერად, რა დროსაც ვარჯიშები უკვე მიმდინარეობდა (იხ. 22.02.2018წ. სასამართლო სხდომის ოქმი 17:14:20). აღნიშნული კი მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ კლუბის მიერ წინასწარ არ ხდებოდა სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ ხელშეკრულებების გაფორმება. მოცემულ შემთხვევაში, რაიმე სახის საწინააღმდეგო სარწმუნო მტკიცებულება, რაც გააბათილებდა მოწმეთა ჩვენებებს აპელანტის მიერ წარმოდგენილი ვერ იქნა. ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელების გამოუცხადებლობა ხა----- საწვრთნელ მოედანზე და ფეხბურთელების თბილისში ვარჯიში ზეპირსიტყვიერად შეთანხმებული იყო ს----- კლუბის ადმინისტრაციასთან;

4.20. მართალია, დამსაქმებელს აქვს მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის უფლება, მაგრამ მან ეს უნდა განახორციელოს იმ წესების მკაცრად დაცვით, რაც განსაზღვრულია კანონმდებლის მიერ. საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა შემდეგი: „ნებისმიერი უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს 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. უზენაესი სასამართლოს განჩინებები №ას-545-513-2012 5.10. 2012წ., №ას-106-101-2014, 2.10. 2014 წელი; №ას 893-851-2013 , 7.11.2013);

4.21. პალატა განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა, სამსახურიდან გათავისუფლებული მუშაკების მიერ შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ უსაფუძვლოდ მოხდა ბა----- მა-----სა და დე----- გი----- ---ს მიმართ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა;

4.22. აღსანიშნავია ასევე, რომ რომც დადასტურებულიყო აპელანტის მიერ მითითებული გარემოებები მის მიერ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა მოსარჩელეთა მიმართ მაინც არაადექვატურია, რადგან დადგენილია, რომ მოსარჩელების გათავისუფლებამდე არ ყოფილა გამოყენებული არანაირი დისციპლინური ღონისძიება. ამასთან, პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მიერ მითითებულ იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელები საწვრთნელ ბაზაზე ასევე არ გამოცხადდნენ 25-30 მაისს, რაც წარმოადგენს მეორე გადაცდომას, რადგან აღნიშნული გარემოება დადასტურებული არაა შესაბამისი მტკიცებულებებით. ასევე აღნიშნული არ გამხდარა დასაქმებულების გათავისუფლების საფუძველი, რადგან მითითებული არაა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების დასაბუთებაში;

4.23. ამდენად, ვინაიდან არ დასტურდება მოსარჩელების მიერ უხეში დარღვევის ჩადენის ფაქტი, პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მოსარჩელების გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობასა და მიუღებელი ხელფასების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით;

4.24. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის თანახმად, 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 საქმეზე;

4.25. იმის გათვალისწინებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები, სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ, რის გამოც სარჩელის დაკმაყოფილებით ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული გადაწყვეტილება მიიღო. პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება სსკ-ის 386-ე მუხლის თანახმად, თვ----- ე----- ხა----- მ----- მიერ დ----- ა(ა)იპ „ს----- და შ--- ტ----- ცე-----ს“ (ხა----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ----- 2009“-ს უფლებამონაცვლე) სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების საფუძველია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თვ----- ე----- ხა----- მ----- მიერ დ----- ა(ა)იპ „ს----- - და შ----- ტ----- ცე-----ს“ (ხა----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ----- 2009“-ს უფლებამონაცვლე) სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს. უცვლელად უნდა დარჩეს ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა.

6.2. დადგენილია, რომ თვ----- ე----- ხა----- მ----- მიერ დ----- ა(ა)იპ „ს----- და შ----- ტ----- ცე-----ს“ (ხა----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ----- 2009“-ს უფლებამონაცვლე) სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სააპელაციო წარმოებისათვის სახელმწიფო ბაჟის 810 ლარის ოდენობით ანაზღაურება;

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. თვ----- ე----- ხა----- მ----- მიერ დ----- ა(ა)იპ „ს----- და შ----- ტ----- ცე-----ს“ (ხა----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩხ----- 2009“-ს უფლებამონაცვლე) სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. ძალაში დარჩეს ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება;

3. აპელანტის - თვ----- ე----- ხა----- მ----- მიერ დ-----
ა(ა)იზ „ს----- და შ--- ტ----- ცე-----“-ს (ხა----- მ----- გ----- ს-----
----- კ----- „ჩხ----- 2009“-ს უფლებამონაცვლე) სახელმწიფო ბიუჯეტის
სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 810 ლარის ოდენობით,
რაც ჩაირიცხოს შემდეგ ანგაროშზე: სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი:
TRESGE22, სახაზინო კოდი 300 183 150;

4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში
საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული
წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21
(ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატის მეშვეობით;

5. განჩინების 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 ქუთაისის სააპელაციო
სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში
გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.
ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ლაურა მიქავა