

საქმე № 330210015001116030

საქმე №28/6598-17



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

24 აპრილი, 2018 წელი

ქ.

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე თამარ ზამბახიძე

სხდომის მდივანი - ნანა კაბულაშვილი

აპელანტი - სსიპ შ-----ს ს-----ი

წარმომადგენელი - ლ— ა-----ი,

მოწინააღმდეგე მხარე - ი---- ს-----

წარმომადგენელი - შ-----ა ბ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო
სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
კოლეგიის 26.09.2017წ. გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, ს-----ში აღდგენა,
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

1. აპელანტის მოთხოვნა:

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით
სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. ი---- ს----ს სარჩელი სსიპ შ-----ს ს-----ის მიმართ დაკმაყოფილდა;
2. ბათილად იქნა ცნობილი შ-----ს ს-----ის უფროსის 2013 წლის 26 სექტემბერის N---- ბრძანება ი---- ს----ს ს-----იდან გათავისუფლების შესახებ;
3. ი---- ს---- აღდგენილ იქნა საბაჟო გამშვები პუნქტის „ს-----“ მთავარი ოფიცრის დროებით მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობაზე.
4. სსიპ შ-----ს ს-----ს ი---- ს----ს სასარგებლოდ დაეკისრა დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის პერიოდის შრომის ანაზღაურება თვეში 1000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
5. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება.
6. მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 1080 ლარის გადახდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

- 2.1. მოსარჩელე და მოპასუხე შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ 2012 წლის ნოემბრიდან; ამ პერიოდიდან მოყოლებული, მოსარჩელე დასაქმებული იყო სხვადასხვა თანამდებობებზე; ბოლოს - 2013 წლის ივლისში, ი---- ს---- განწესდა საბაჟო გამშვები პუნქტის „ს-----“ მთავარი ოფიცრის დროებით მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობაზე. აქვე აღსანიშნავია, რომ მოპასუხეს არ განუხორციელებია რაიმე შედაცვა ურთიერთობის ვადასთან მიმართებაში;
- 2.2. ი---- ს----ს შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1000 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით);
- 2.3. 2013 წლის 26 სექტემბერს, გამოიცა ბრძანება ი---- ს----ს ს-----იდან დათხოვნის თაობაზე; ბრძანების უმთავრეს სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი;

2.4 სადავო ბრძანების ფაქტობრივი საფუძველი გახლდათ საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის 2013 წლის 24 სექტემბრის N10----- წერილი შ-----ს ს-----ის უფროსის სახელზე (წერილის შინაარსის განხილვას შემოგთავაზებთ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში);

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.5. წინამდებარე სარჩელით სადავოდ არის ქცეული ის ფაქტობრივი გარემოებანი, რომლებიც აღწერი--- საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის 2013 წლის 24 სექტემბრის N10----- წერილში; წერილის თანახმად:

2013 წლის 21 სექტემბერს, საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის „ს-----“-ს გავლით, სახელმწიფო საზღვარი გადაკვეთა და მალევე უკან მობრუნდა მსუბუქი ავტომობილი - ტ----- პრადო შესაბამისი სანომრე ნიშნით.

საბაჟო გამშვები პუნქტის უფროსმა ტელეფონის მეშვეობის მისცა დავალება ცვლის უფროსს - კ--- ა-----ს, რომ ამ უკანასკნელს უზრუნველყო ზემოაღნიშნული ავტომობილის რიგის გარეშე საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია და არ მომხდარიყო მისი დეტალური დათვალიერება. აღნიშნული დავალება კ--- ა-----მ გადასცა მთავარ ოფიცერს - ი--- ს-----ს, რომელმაც საბოლოოდ განახორციელა კიდევ ამ სატრანსპორტო საშუალების საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 -ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს

ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, 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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე

განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც ს-----იდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი ს-----იდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს ს-----იდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის ს-----იდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადვეა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276 -1216 -2014), 2015 წლის 23

მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში .

შესაბამისად, ნათელია, რომ სწორედ მოპასუხის - სსიპ შ-----ს ს-----ის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს იმ მოცემულობის წარმოჩენა და დამტკიცება, რომ მოსარჩელე - ი--- ს-----მ მართლაც განახორციელა ის მოქმედებანი, რაზეც ზემოაღნიშნულ წერილშია საუბარი და რაც საბოლოოდ ამ უკანასკნელის ს-----იდან დათხოვნის წინაპირობა გახდა. სწორედ შ-----ს ს-----ი გახლავს შრომითი ურთიერთობის მონაწილე ის „ძლიერი მხარე“, რომელსაც მიუწვდება ხელი ყველა საჭირო მტკიცებულებაზე; მას შეუძლია წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლებიც დაასაბუთებდნენ, რომ ი--- ს-----მ მართლაც მოახდინა ზემოაღნიშნული ავტოტრანსპორტის

საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია, თანაც მოახდინა ეს რიგის გარეშე და უკანონოდ, რაც თავის მხრივ შესაძლოა მართლაც ყოფილიყო უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენების ლეგალური წინაპირობა.

თუმცა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ წარუმატებლად ზიდა ეს ტვირთი. საქმეში, საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის 2013 წლის 24 სექტემბრის N10----- წერილის გარდა, არ წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულება, რომელიც იმ ფაქტობრივ გარემოებებს დაადასტურებდა (ან აღწერდა მაინც), რომ მოსარჩელემ მართლაც განახორციელა ზოგადად ამ სატრანსპორტო საშუალების რეგისტრაცია (მეორე საკითხია ეს რეგისტრაცია იყო კანონიერი თუ არა). საქმეში წარმოდგენილი რამოდენიმე ექსპერტიზის დასკვნა, ამ საკითხს საერთოდ ვერ სცემს პასუხს. სამართალწარმოების მიმდინარეობისას მოსამართლის შეკითხვაზე, თვით მოპასუხის წარმომადგენელმაც დაადასტურა, რომ ამ წერილის გარდა საქმეში არაფერია წარმოდგენილი.

საპირისპიროდ კი, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილმა მოწმემ - კ--- ა-----მ დაადასტურა, რომ ასეთი დავალება მოსარჩელისათვის არ მიუცია.

შესაბამისად, ვინაიდან მოპასუხის მიერ სათანადოდ ვერ დადასტურდა სადავო გარემოება, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ არ განხორციელებულა ისეთი ქმედება, რომელიც შეიძლება ჩაითვალოს ვალდებულებათა უხეშ დარღვევად (თანაც მნიშვნელოვანია, რომ დათხოვნის საფუძველი არის სწორედ

„ზ“ ქვეპუნქტი, რაც უხეშ დარღვევას მოიაზრებს და შესაბამისად, განუზომლად მეტ მტკიცებულებას ტვირთს აკისრებს სადავო ნების გამომვლენს):

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯლარკავა საქართველოს წინაარმდეგ).

სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ და სხვა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე - ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), 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.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც

უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), 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 ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - **LOIZIDOU vs. TURKEY** აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას, ხოლო მე-8 მუხლი კი იცავს ადამიანის პირად ცხოვრებას სხვა პირთა არალეგიტიმური ჩარევისაგან. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია

კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი

სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ 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 მოს-----ის - მოსამართლის ს-----იდან 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;

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით ს-----ში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის ს-----იდან.

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა

შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს ს-----იდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა ს-----ებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის ს-----იდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

2.7. სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის რიგი რეგულაციები (მუხლი 1, მუხლი 4,) აწესებენ მონაწილე მხარეთა ვალდებულებას ეფექტურად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესარულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება, ასევე აღიარონ მუშაკთა მიერ ისეთი ანაზღაურების მიღების უფლება, რომელიც უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეულ დონეს;

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

1919 ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნი--- 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 შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი 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 ნაწი—-. 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“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)) . სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად 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 ე.წ. „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 დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან ს-----ის საოპერაციო მოთხოვნებს.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის,

„გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

სასამართლოს 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.

2.8. სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათქმაუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

საქართველოს შრომის კოდექსი თავის მხრივ იცნობს შრომის ხელშეკრულების (აქ, მიუხედავად იმისა, რომ უშუალოდ ხელშეკრულების სახით დოკუმენტი არ შექმნილა, თუმცა სადავო არ არის, რომ დანიშვნის ბრძანება უთანაბრდება ასეთს) შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობებს და აყალიბებს მათ 37-ე მუხლში; მათ შორის გახლავს სწორედ შრომითი პირობების უხეში დარღვევის გამო პირის დათხოვნის საფუძველიც, რომელიც ჩამოყალიბებულია პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტში.

ნათელია, რომ ზემოაღნიშნული ქვეპუნქტის გამოყენებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, გამოწვეული უნდა იყოს დასაქმებულის მიერ არა მხოლოდ დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევით, არამედ საკმარისად სერიოზული დონის მქონე დარღვევით, რაც უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენებისათვის საკმარისად თანაზომიერი დარღვევა იქნება. აღნიშნულის შესახებ არსებობს მყარად ჩამოყალიბებული სასამართლო პრაქტიკა (№ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; №ას-776-733-2015, 02 დეკემბერი, 2015 წელი; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი; №ას-164-154-2015, 27 აპრილი,

2015 წელი; №ას-416-399-2016, 29 ივნისი, 2016 წელი). აღნიშნულ გადაწყვეტილებებში განმარტებულია, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაიცვას პრინციპი, რომლის შესაბამისად, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით („Ultima Ratio“ - ს პრინციპი).

სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში შემოგთავაზეთ მსჯელობა, რომელიც ფაქტიურად გამორიცხავს არათუ უხეში, არამედ საერთოდ რაიმე დარღვევის ჩადენის გარემოებას მოსარჩელე ი--- ს----ს მიერ. შესაბამისად, სადავო ბრძანება დაცლი--- ლეგიტიმური ფაქტობრივი საფუძვლისაგან.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათი--- 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.

როდესაც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის საერთაშორისო წყაროებზე ვსაუბრობდით, გამოვკვეთეთ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ვერ ჩაითვლება ლეგიტიმურად, თუ გამყარებული არ არის მნიშვნელოვანი და გონივრული წინაპირობით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რეგულაციანიც ამ პრინციპის მიმდევარია და ასევე გამორიცხავს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მნიშვნელოვანი (თუნდაც „უხეში დარღვევის“ ცნება) საფუძვლის გარეშე.

ამ ყოველივეს გათვალისწინებით, სასამართლო მოწოდებულია მიიჩნიოს, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებანი, კერავითარ შემთხვევაში შექმნის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ „გონივრულ საფუძველს“ რომელსაც ითვალისწინებს ზემოაღნიშნული 158-ე კონვენცია და რომლის სულისკვეთებაც აშკარად ასახულია ასევე ეროვნულ კანონმდებლობაში - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში.

აღნიშნული მსჯელობა, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარი ეჭვგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია (რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა), ასევე ზემოთ ნახსენები "შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ" შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, სასამართლო ბათილად ცნობს სადავო ბრძანებას, როგორც არამართლზომიერ სამოქალაქო სამართლებრივ ნებას, რასაც შედეგად თავის მხრივ უნდა მოჰყვეს მანამდე არსებული სამართლებრივი რეალობის აღდგენა - მოსარჩელის დაბრუნება დათხოვნამდე დაკავებულ თანამდებობაზე.

2.9. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი 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. სამოქალაქო კოდექსის

408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერად.

3. სააკლაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. შ-----ს ს-----ი უფლებამოსილი იყო გამოეყენებინა საქართველოს შრომითი კანონმდებლობა ი---- ს-----ს ს-----იდან გათავისუფლების დროს. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად დამსაქმებელს უფლება აქვს დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს. მოსარჩელე არ დავობს იმ გარემოებაზე, რომ იცნობდა შინაგანაწესს და ვალდებული იყო დაეცვა შინაგანაწესით დადგენილი დებულებები.

საქართველოს ფინანსთა მინისტრის 2011 წლის 23 მაისის N303-ე ბრძანების მე-17 მუხლის თანახმად განსაზღვრულია საბაჟო დეპარტამენტის ფუნქციები, რომლის მიხედვით საბაჟო დეპარტამენტის ფუნქციებია უზრუნველყოს საბაჟო ზედამხედველობას დაქვემდებარებული საქონლისა და სატრანსპორტო საშუალებების აღრიცხვა და გადაადგილებაზე საბაჟო კონტროლი, საბაჟო პოლიტიკის ღონისძიებებისა და საბაჟო კონტროლის განხორციელება და ყველა იმ ღონისძიების გამოყენება, რაც უზრუნველყოფს საქართველოს საბაჟო საზღვრის სტაბილურ მდგომარეობას. ამდენად, პირი, რომელიც დასაქმებულია მოცემულ დეპარტამენტში, ვალდებულია კომპეტენციის ფარგლებში დაიცვას აღნიშნული დებულებითა და შინაგანაწესით დადგენილი მოვალეობები, რომელიც უხეშად დარღვეული იყო ი---- ს-----ს მიერ.

3.2. მოსარჩელე აპელირებს იმ გარემოებაზე, რომ შემთხვევის დროს, რის გამოც მისი ს-----ებრივი მოვალეობიდან გათავისუფლება მოხდა, არ იმყოფებოდა საბაჟო გამშვები პუნქტის ტერიტორიაზე და წასული იყო მაღაზიაში პროდუქტების საყიდლად. მოსარჩელის მითითებით, აღნიშნულ გარემოებას დაადასტურებდა კამერების ჩანაწერები, რომლის გაცემაზეც მას 2013 წლის 07 ოქტომბრის წერილით ეთქვა უარი. ჩანაწერები წარმოადგენს საგადასახადო საიდუმლოების შემცველი ინფორმაციის მატარებელ მასალას და აღნიშნული წერილი სრულიად შესაბამისობაშია საგადასახადო კოდექსის მოთხოვნებთან.

სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, 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. ნებისმიერი

დასაქმებული პირი ვალდებულია, მასზე დაკისრებული მოვალეობა შესრულოს კეთილსინდისიერად, რამეთუ კეთილსინდისიერად უფლების განხორციელება სამოქალაქო კოდექსის უმთავრეს პრინციპს წარმოადგენს. რაც შეეხება მტკიცების ტვირთის განაწილებას, სასამართლოს ასევე უნდა დაედგინა, ჰქონდა თუ არა ადგილი ი--- ს----ს მხრიდან დისციპლინურ გადაცდომას, რაც საფუძველი გახდა მისი ს-----იდან გათავისუფლებისა.

სასამართლო გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის 2013 წლის 24 სექტემბრის N10----- წერილის გარდა, საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომელიც იმ ფაქტობრივ გარემოებებს დაადასტურებდა (ან აღწერდა მაინც), რომ მოსარჩელემ მართლაც განახორციელა ზოგადად ამ სატრანსპორტო საშუალების რეგისტრაცია (მეორე საკითხია ეს რეგისტრაცია იყო კანონიერი თუ არა). საქმეში წარმოდგენილი რამოდენიმე ექსპერტიზის დასკვნა, ამ საკითხს საერთოდ ვერ სცემს პასუხს. სხდომაზე სასამართლოს განემარტა, რომ აღნიშნული წერილი წარმოადგენს იმ ფაქტობრივი გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შედეგად მომზადებულ დოკუმენტს, რომელიც საფუძვლად დაედო ი--- ს----ს ს-----იდან გათავისუფლებას.

სასამართლომ გადაწყვეტილებაში მიუთითა, რომ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილმა მოწმემ - კ--- ა-----მ დაადასტურა ფაქტი მასზედ, რომ დავალება, რის შესრულებასაც მოპასუხე ედავებოდა, მოსარჩელისათვის არ მიუცია. შ-----ს ს-----მა არაერთხელ განმარტა, რომ კ--- ა----- წარმოადგენდა აღნიშნულ საქმეზე დაინტერესებულ პირს და მისი მოწმედ დაკითხვა არაგონივრულია.

3.3. სასამართლომ შ-----ს ს-----ს არასწორად დააკისრა სახელმწიფო ბაჟის სახით 100 ლარისა და 1080 ლარის ანაზღაურება. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის "ლ" ქვეპუნქტის თანახმად საგადასახადო ორგანოები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

საქართველოს 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.

ამავე კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. ი--- ს---- (შემდგომში „მოსარჩელე“) 2012 წლის 26 ნოემბრიდან დასაქმებული იყო სსიპ „შ-----ს ს-----ში“ (შემდგომში „მოპასუხე“) სხვადასხვა თანამდებობაზე (ტ.1, ს.ფ. 13,14).

4.2. მოპასუხის 23.07.2013წ. ბრძანებით მოსარჩელე 22 ივლისიდან გადაყვანილი იქნა საბაჟო გამშვები პუნქტის „ს-----“ მთავარი ოფიცრის თანამდებობაზე დროებითი მოვალეობის შემსრულებლად (ტ.1, ს.ფ. 15).

მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1000 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) (იხ.: წერილი, ტ. 2, ს.ფ.66).

4.3. მოპასუხის 26.09.2013წ. ბრძანებით ს-----ებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის გამო მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - „ს-----იდან გათავისუფლება“ და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელე 2013 წლის 25 სექტემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანების საფუძველად მიეთითა საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის 24.09.2013წ. N10----- წერილი (ტ. 1, ს.ფ. 16).

4.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი ადგენს ქცევის შემდეგ წესს:
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით **დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.**

შესაბამისად, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას უნდა დადგინდეს:

- **ჰქონდა თუ არა ადგილი დარღვევას, რაც გახდა საფუძველი მოსარჩელის გათავისუფლებისათვის;**
- **იყო თუ არა დარღვევა უხეში.**

4.5. საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის 24.09.2013წ. N10----- წერილის თანახმად:

- 21.09.2013წ. საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის „ს-----“ -ს გავლით საქართველოს მხრიდან სომხეთის მიმართულებით სახელმწიფო საზღვარი გადაკვეთა და დაახლოებით ერთი საათისა და 15 წუთის შემდგომ საქართველოს ტერიტორიაზე უკან შემობრუნდა ტ----- პრადოს მარკის სატრანსპორტო საშუალებამ, სახელმწიფო ნომრით Y-----, რომელსაც მართავდა საქართველოს მოქალაქე ზ----- გ-----ე.

- საბაჟო გამშვები პუნქტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელმა კ---ბერ მ-----ემ, რომელიც იმ დროისათვის არ იმყოფებოდა ს-----ში, მობილური ტელეფონის საშუალებით მისცა მითითება ცვლის უფროსს - კ--- ა-----ს, რომ მომხდარიყო ზემოაღნიშნული სატრანსპორტო საშუალების გამარტივებული წესით გაშვება და შემდგომ მისი გამოშვება. კერძოდ, განეხორციელებინათ რიგის გარეშე საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია და არ მომხდარიყო მისი დეტალური დათვალიერება. აღნიშნული დავალება ცვლის უფროსმა გადასცა მთავარი ოფიცრის მოვალეობის შემსრულებელს ი---- ს-----ს, რომელმაც რიგის გარეშე განახორციელა სატრანსპორტო საშუალების საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია.

- შ-----ს ს-----ის შინაგანაწესის მე-5 მუხლის თანახმად, ს-----ის ხელმძღვანელ პირს ეკრძალება ისეთი დავალების გაცემა, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას, ამასთან დავალების კანონიერებასთან დაკავშირებული ეჭვის საფუძველზე თანამშრომელი ვალდებულია აღნიშნული აცნობოს დავალების გამცემს ან ზემდგომ უფროსს.

- შინაგანაწესის ზემოაღნიშნული მუხლით გათვალისწინებული ვალდებულება უხეშად იქნა დარღვეული საბაჟო გამშვები პუნქტი „ს-----ს“ მთავარი ოფიცრის მოვალეობის შემსრულებლის ი---- ს-----ს და ცვლის უფროსის კ--- ა-----ის მიერ (ტ.1, ს.ფ. 18,19).

4.6. სააპელაციო პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემულ დასკვნას მასზედ, რომ საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის 2013 წლის 24 სექტემბრის N10----- წერილის გარდა, საქმეში წარმოდგენილი არ არის რაიმე

მტკიცებულება, რომელიც იმ ფაქტობრივ გარემოებებს დაადასტურებდა (ან აღწერდა მაინც), რომ მოსარჩელემ მართლაც განახორციელა ის მოქმედებანი, რაზეც ზემოაღნიშნულ წერილშია საუბარი:

- **მოსარჩელე სადავოდ ხდის წერილში აღწერილ გარემოებებს და განმარტავს, რომ სადავო ავტომობილის მიერ საზღვრის კვეთისას იგი საერთოდ არ იმყოფებოდა ს-----ს გამშვებ პუნქტზე,** მას დატოვებული ჰქონდა ტერიტორია ცვლის უფროს კ--- ა-----სთან შეთანხმებით (იხ.: სარჩელი, ტ.1, ს.ფ.6). მოსარჩელემ ამ ფაქტის დასადასტურებლად გამოითხოვა საბაჟო გამშვებ პუნქტთან დამონტაჟებული კამერების ჩანაწერები, რაზეც მოპასუხისაგან 07.10.2013წ. მიიღო წერილობითი უარი (ტ.1, ს.ფ.6, 17).
- მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, თავად **საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის 2013 წლის 24 სექტემბრის N10----- წერილში მითითებული ქმედება - „სატრანსპორტო საშუალების საზღვრის კვეთის რეგისტრაციის განხორციელება“ - არ შედიოდა მოსარჩელის ფუნქციებში,** წარმომადგენდა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საპატრულო დეპარტამენტის თანამშრომელთა მოვალეობებს და შესაბამისად, მოსარჩელე მას ვერც განახორციელებდა (იხ.: 24.04.2018წ. სხდომის ოქმი CD დისკზე 11:30:01 – 11:33:11), რაც სააპელაციო პალატაში საქმის განხილვის დროს დაადასტურა ასევე აპელანტის წარმომადგენელმაც, თუმცა 21.09.2013წ. წერილში მოცემული ჩანაწერისგან განსხვავებით განმარტა, რომ მოსარჩელემ არ შეასრულა საბაჟო კონტროლის ღონისძიებები (იხ.: 24.04.2018წ. სხდომის ოქმი CD დისკზე 11:34:47 – 11:35:04).
- მოსარჩელის შუამდგომლობის საფუძველზე მოწმედ დაკითხულ იქნა სადავო პერიოდში ს-----ს გამშვები პუნქტის ცვლის უფროსი კ--- ა-----, რომლის დაქვემდებარებაშიც იმყოფებოდა მოსარჩელე. კ--- ა-----ის განმარტებით, საბაჟო დეპარტამენტის მიერ ხორციელდება მხოლოდ სატვირთო ავტომობილების საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია, ხოლო რაც შეეხება მსუბუქ ავტოსატრანსპორტო საშუალებას, მის რეგისტრაციას ახორციელებს შსს სამინისტროს საპატრულო დეპარტამენტის თანამშრომელი. მოწმის ჩვენებით, სადავო შემთხვევაშიც ავტომობილის რეგისტრაცია განახორციელა პატრულის თანამშრომელმა (18.07.2018წ. სხდომის ოქმი, 14:42:42 – 14:44:44). რაც შეეხება კონკრეტულად სადავო შემთხვევაში მოსარჩელის მონაწილეობის ფაქტს, მოწმის განმარტებით, **მოსარჩელე არსად არ ფიგურირებდა და მისთვის გასაკვირი იყო, რომ მასთან ერთად ისიც გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოწმემ ასევე უარყო მოსარჩელისათვის**

იმდაგვარი დავალების მიცემის ფაქტი, რომ მას არ დაეთვალიერებინა სადავო ავტომობილი (18.07.2018წ. სხდომის ოქმი, 14:51:06 - 14:51:57). მოწმე ჩვენებაში მიუთითებს, რომ სომხეთიდან საქართველოს მიმართულებით საზღვრის კვეთისას უშუალოდ პირადად მან განახორციელა ავტომობილის მძღოლთან გასაუბრება, ზეპირი დეკლარირება და ვინაიდან არანაირი ეჭვის საფუძველი არ არსებობდა, ავტომობილმა გაიარა საბაჟო გამშვები პუნქტი (18.07.2018წ. სხდომის ოქმი, 14:47:37 – 14:48:55).

- საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოწმედ დაკითხული კ--- ა-----ის მიმართ აღძრული იყო სისხლის სამართლის საქმე 21.09.2013წ. ს-----ს საბაჟო გამშვებ პუნქტზე განვითარებულ სადავო მოვლენებთან დაკავშირებით. **ფაქტი მასზედ, რომ უშუალოდ კ--- ა-----მ (და არა წინამდებარე საქმის მოსარჩელემ) მოახდინა საზღვრის კვეთისას სადავო ავტომობილის მძღოლთან გასაუბრება, დასტურდება ასევე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 26.07.2016წ. განაჩენით (ტ.2, ს.ფ.102).** თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 26.07.2016წ. კანონიერ ძალაში შესული განაჩენით კ--- ა----- ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა სსსკ-ის 332-ე მუხლის პირველი ნაწილით წარდგენილ ბრალდებაში (ტ.2, ს.ფ. 96-119).

4.7. პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც ს-----იდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი ს-----იდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს ს-----იდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის ს-----იდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ სწორედ მოპასუხის - სსიპ შ-----ს ს-----ის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს იმ მოცემულობის წარმოჩენა და დამტკიცება, რომ მოსარჩელემ მართლაც განახორციელა ის მოქმედებანი, რაზეც ზემოაღნიშნულ წერილშია საუბარი და რაც საბოლოოდ ამ უკანასკნელის ს-----იდან დათხოვნის

წინაპირობა გახდა. სწორედ მოპასუხეა შრომითი ურთიერთობის მონაწილე ის „ძლიერი მხარე“, რომელსაც მიუწვდება ხელი ყველა საჭირო მტკიცებულებაზე; გასაზიარებელია ასევე გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემული დასკვნა მასზედ, რომ საქმეში წარმოდგენილი რამოდენიმე ექსპერტიზის დასკვნა, სადავო საკითხს პასუხს ვერ სცემს.

პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტი, რაც შეიძლება გამხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. შესაბამისად, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ მოსარჩელის ს-----
----იდან დათხოვნა მოხდა უკანონოდ.

4.8. შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მეოთხე ნაწილით, შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება კანონით.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის მონაწილე **სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.**

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განახორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და მისი პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის.

ექვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ **შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ**

განვითარებას. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.

4.9. პალატა ეთანხმება თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის ს-----ში აღდგენის თაობაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით, 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.

ამდენად, ს-----იდან უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის კანონით გათვალისწინებულ თანმდევ შედეგს წარმოადგენს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა. ამისათვის, პირველ რიგში, უნდა გაირკვეს, არსებობს თუ არა აღნიშნული თანამდებობა. დავის განხილვის ეტაპზე მოპასუხე მხარის მიერ სადავო არ გამხდარა ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ის თანამდებობა, რომელსაც მოსარჩელე იკავებდა უკანონოდ დათხოვნამდე, დღესაც არსებობს.

4.10. 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 ნაწილით, 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. შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტით მოპასუხემ მოსარჩელეს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ს-----ებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. შესაბამისად, მოსარჩელისათვის მიყენებული ზიანი

განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით ს-----ში აღდგენამდე.

არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული, კანონიერია და სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ და ა დ გ ი ნ ა

1. სსიპ შ-----ს ს-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 26.09.2017წ. გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობი--- განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

თამარ ზამბახიძე

