



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/930-18

“31” მაისი, 2018წ.
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე თამარ ზამბახიძე

სხდომის მდივანი – ნინო სოლომნიშვილი

აპელანტი

კ---- მი-----ა (მოსარჩელე)

-

კ--- ქ-----

წარმომადგენელი

-

ა----- თბილისის გა-----ის ფ-----ი
(მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე

ს----- ს-----ია

-

წარმომადგენელი -

გასაჩივრებული

გადაწყვეტილება

– თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
31.10.2017წ. გადაწყვეტილება

დავის საგანი –

ბრძანების ბათილად ცნობა, ხელშეკრულების
მოქმედების პერიოდში იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურება

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

კ--- მი-----ას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით: უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. კ--- მი-----ა ა---- „თბილისის გა-----ის ფ-----ში“ მუშაობდა 2014 წლის 18 აგვისტოდან. შიდა კონტროლისა და აუდიტის სამსახურის შიდა აუდიტის განყოფილების მ-----ს პოზიციაზე. 2014 წლის 22 აგვისტოდან დაინიშნა შიდა კონტროლისა და აუდიტის სამსახურის ში-----, 2014 წლის 1 ნოემბრიდან მოხდა კ--- მი-----ას ინფრა-----ლი პროექტების უზრუნველყოფის სამსახურის საინჟინრო შეფასების მ-----ს პოზიციაზე გადაყვანა, ხოლო 2015 წლის 26 მარტიდან ინფრა-----ლი პროექტების უზრუნველყოფის ს----- პოზიციაზე დაინიშნა.

2-----რიდან კი დაიკავა სამოქალაქო და ინფრა-----ლი მ-----ს უზრუნველყოფის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობა.

2.2. შრომითი ხელშეკრულება სრულდებოდა 2016 წლის 31 ივლისს.

მოსარჩელე კ--- მი-----ას შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით შეადგენდა საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით 2500 ლარს.

2.3. 2016 წლის 20 ივლისს (აუ ხელშეკრულების ამოწურვამდე 11 დღით ადრე). მოსარცელე დაითხოვეს სამსახურიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის გამოყენებით;

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.4. უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის

მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ.

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.

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

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 ვ. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ “პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY; საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

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

2.5. სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული

მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

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 რათქმუნდა 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 განხორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

2.6. საქმის მასალების თანახმად, მოსარჩელის ვალდებულებას შეადგენდა მშენებლობის კონტროლი, მასალების გამოყენების აღრიცხვა და ასევე ხარისხის კონტროლი. საქმეში წარმოდგენილია ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულება; ასევე სადავო არ არის, რომ ე.წ. ფორმა 2-ებს ხელს აწერდა სწორედ მოსარჩელე. შესაბამისად, მას ჰქონდა ვალდებულება რომ ფორმა 2-ში მითითებული სამუშაოების შესრულება ყოფილიყო დადასტურებული.

საქმეში წარმოდგენილია 2016 წლის 1 და 2 აგვისტოს ქტები, რომლებიც ადასტურებენ, რომ მოსარჩელის მიერ მიღებული სამუშაოები იყო ხარვეზიანი (იხ. ს.ფ. 151 და 152). მაგალითად, 2 აგვისტოს აქტი ეხება ს.ფ. 86-ზე წარმოდგენილ - შესრულებულ სამუშაოთა აქ----- და აღწერს გარკვეულ შეუსაბამობებს მასში.

შესაბამისად, ნათელია, რომ მოსარჩელის მიერ ვერ განხორციელდა მასზე დაკისრებული მოვალეობების სათანადო შესრულება, რაც დამსაქმებელს აძლევდა სადავო გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობას.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

3.1. უსწორთა მოპასუხის განმარტება იმის თაობაზე, რომ ხარვეზების გამოვლენის შედეგად გახდა შეცნობადი კ---- მი-----ას კვალიფიკაციის არასათანადოობა დაკავებულ პოზიციასთან. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის განთავისუფლება განპირობებული იყო მხოლოდ პირადი მოტივით. შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე დარჩენილი იყო 11 დღე და ამ ვადის გასვლის შემდეგ დამსაქმებელს სრული უფლება ჰქონდა შეეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. კ---- მი-----ას ფ-----ში მუშაობის პერიოდში არასდროს მიუღია ხელმძღვანელებისგან წერილობითი შენიშვნა, პირიქით, რამდენჯერმე მიღებული აქვს ფულადი პრემია.

3.2. კ---- მი-----ა სამსახურიდან განთავისუფლებულია 2-----წ., ხოლო აქტი წუნდებული სამუშაოების გამოსწორების შესახებ შედგენილია 02.08.2016წ., რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ დამსაქმებელს გათავისუფლების მომენტისთვის არ გააჩნდა დასაქმებულის განთავისუფლების ფაქტობრივი საფუძველი.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის “ა” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. 394-ე მუხლის “ე” პუნქტი ადგენს, რომ გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, სააპელაციო

სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

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.

ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1. კ---- მი-----ა (შემდგომში „მოსარჩელე“) 2014 წლის 18 აგვისტოდან დასაქმებული იყო ა----- „თბილისის გა-----ის ფ-----ში“ (შემდგომში „მოპასუხე“) სხვადასხვა თანამდებობაზე (ტ.1, ს.ფ.19-22).

4.2. 26.10.2015წ. ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხის სამოქალაქო და ინფრა-----ლი მ-----ს უზრუნველყოფის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე 2015 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით (ტ.1, ს.ფ.23).

30.12..2015წ. მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით შრომითი ურთიერთობის ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 30 ივნისის ჩათვლით (ტ.1, ს.ფ. 24-29).

4.3. 24.06.2016წ. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით შრომითი ურთიერთობის ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 01 ივლისიდან 2016 წლის 31 ივლისის ჩათვლით (ტ.1, ს.ფ.30-35).

ხელშეკრულების 7.1. პუნქტით, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 2500 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) (ტ.1, ს.ფ.33).

4.4. მოპასუხის 2-----წ. ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელე 2016 წლის 20 ივლისიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანების საფუძველად მიეთითა სამოქალაქო და ინფრა-----ლი მ-----ს უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის 3. ს-----ს 2-----

ივლისის 230-კ მოხსენებითი ბარათი (ტ. 1, ს.ფ.42).

4.5. 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 გათავისუფლებისა;**
- **იყო თუ არა დარღვევა უხეში.**

4.6. სამოქალაქო და ინფრა-----ლი მშ-----ს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის 2----- ივლისის 230-კ მოხსენებითი ბარათის თანახმად:

- მოპასუხის სამოქალაქო და ინფრა-----ლი მ-----ს უზრუნველყოფის სამსახურის მთავარი სპეციალისტი კ---- მი-----ა (მოსარჩელე) დავალების შესაბამისად ახორციელებს სამშენებლო სამუშაოების ზედამხედველობას შემდეგ ობიექტებზე: თ-----ის მეორე ჩიხი N3, დ. ა----- გამ. N-----.

- სამუშაოების მიმდინარეობის პროცესში **არაერთხელ ჩატარებული პერიოდული ინსპექტირების შედეგად** გამოიკვეთა, რომ მოსარჩელის საზედამხედველო ობიექტებზე ადგილი აქვს ხარვეზებს და უხარისხოდ შესრულებული სამუშაოების ფაქტებს როგორც შუალედური, ისე რიგ შემთხვევაში, საბოლოო სამუშაოების დროს.

- **ინსპექტირების შედეგად, გამოვლენილი ხარვეზები და დარღვევები ცხადყოფს, რომ აღნიშნულის მიზეზი არის** სამუშაოების სხვადასხვა ეტაპზე მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა:

1. სამუშაოების შესრულების დროს ზოგად სამშენებლო და პროექტების მოთხოვნების შეუსრულებლობის ფაქტების დაგვიანებით ან/და საერთოდ ვერ აღმოჩენა;
2. წინა სამუშაოების დროს გაპარული შეცდომების შედეგად მიღებული ცუდი - ფ-----ისთვის მიუღებელი შედეგები სამუშაოების იმ ეტაპზე, რომელ ეტაპზეც ტარდებოდა ინსპექტირება.

- **გამომდინარე იქიდან, რომ აღნიშნულს აქვს არა შემთხვევით, არამედ სისტემატიური ხასიათი**, რამდენიმე ობიექტზე შედეგობრივად დაფიქსირდა შემდეგი სახის პრობლემა: 1. იწლება გვიან აღმოჩენილი ხარვეზების გამოსწორების დრო, რაც ზრდის კონკრეტული ობიექტების დასრულების და მსხვილი არეალების რეაბილიტაციის დროს; 2. იზრდება მმართველობითი და სხვა ტიპის დანახარჯები ასეთი შეცდომების მუდმივი მონიტორინგის აუცილებლობის გამო;
- აღნიშნულის თაობაზე სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას **მოსარჩელეს რამდენჯერმე მიეცა რეკომენდაცია, სიტყვიერი გაფრთხილება და შენიშვნა. მიუხედავად ამისა, მან მაინც ვერ შეძლო სათანადო კვალიფიკაციის და კომპეტენციის გამოვლენა ტექნიკური ზედამხედველობის განხორციელებისას. ვინაიდან მოსარჩელე მუდმივად არღვევს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს, გთხოვთ მიიღოთ შესაბამისი ზომები და მოახდინოთ სათანადო რეაგირება (ტ.1, ს.ფ. 40,41).**

ამდენად, **მოხსენებით ბარათში, რაც საბოლოოდ საფუძვლად დაედო მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლებას, საუბარია:**

- 1) **მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების არა ერთხელ, არამედ სისტემატიურად დარღვევაზე; ანუ მოპასუხე უხეში დარღვევის შემადგენლობას უკავშირებს შრომითი ვალდებულების სისტემატიური დარღვევით დამდგარ შედეგს;**
- 2) **მოსარჩელეს რამდენჯერმე მიეცა რეკომენდაცია, სიტყვიერი გაფრთხილება და შენიშვნა, თუმცა მიუხედავად ამისა, მან მაინც ვერ შეძლო სათანადო კვალიფიკაციის და კომპეტენციის გამოვლენა ტექნიკური ზედამხედველობის განხორციელებისას.**

მოსარჩელე სადავოდ ხდის მოხსენებით ბარათში აღწერილ გარემოებებს და განმარტავს, რომ მოპასუხე ფ-----ში მუშაობის განმავლობაში მის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა. პირიქით, მოსარჩელის განმარტებით, მას არაერთხელ აქვს მიღებული წახალისების სახით ფულადი პრემია (იხ.: სარჩელი, ტ.1, ს.ფ. 8,9).

პალატა აქვე განმარტავს, რომ საქმეში წარმოდგენილია მოპასუხის შრომის შინაგანაწესი, რომლის მე-18 მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს შემდეგ დისციპლინურ ღონისძიებებს: ა) შენიშვნა; ბ) საყვედური; გ) სასტიკი საყვედური; დ) ფულადი სანქცია შრომითი ანაზღურების ერთჯერადად დაქვითვის სახით, რომლის საერთო რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს

ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 50%-ს; ე) ჩამოქვეითება; ვ) შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტა. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტით, დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების ყოველი შემთხვევა აღირიცხება თანამშრომლის პირად საქმეში.

საქმეში წარმოდგენილი არ არის რაიმე მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა იმ გარემოებას, რომ სამსახურიდან განთავისუფლებამდე სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულების გამო მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იყო რაიმე დისციპლინური ღონისძიება. ამდენად, საფუძველს მოკლებულია მოხსენებით ბარათში მოცემული მსჯელობა მოსარჩელის მიერ დაკისრებული ვალდებულებების არა ერთხელ, არამედ სისტემატიურად დარღვევასთან მიმართებაში.

რაც შეეხება საკითხს, მიიღო თუ არა მოსარჩელემ უხარისხოდ შესრულებული სამუშაო, პალატა უთითებს შემდეგს:

- საქმეში წარმოდგენილია არაერთი ე.წ. შესრულებულ სამუშაოთა აქტი, რომელსაც მშენებლობის ზედამხედველის რანგში ხელს აწერს მოსარჩელე (ტ.1, ს.ფ.82-125). მოპასუხე მოსარჩელის საზედამხებელო ობიექტებზე გამოვლენილ ხარვეზებთან/უხარისხოდ შესრულებული სამუშაოების მიღების ფაქტთან დაკავშირებით უთითებს 01.08.2016წ. და 02.08.2016წ., **ანუ მოსარჩელის გათავისუფლების შემდეგ შედგენილ აქტებს ხარვეზების გამოსწორების შესახებ**, რომელთა თანახმად, **ჩატარდა ინსპექტირება** სახლის ფასადზე უხარისხოდ შესრულებული სამუშაოების გამოსწორების მიზნით ხელახლა ჩატარებული სამუშაოების შედეგად მიღებული შედეგების შესაფასებლად (ტ.1, ს.ფ.151, 152).

მიუხედავად იმისა, რომ მოხსენებით ბარათში საუბარია ინსპექტირების შედეგად გამოვლენილ ხარვეზებზე, საქმეში არ არის წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა 19.07.2016წ. მოხსენებითი ბარათის შედგენამდე ჩატარებული ინსპექტირების შედეგებს, რა დროსაც გამოვლინდა მოხსენებით ბარათში ასახული ე.წ. დარღვევები.

პალატა აქვე აღნიშნავს, რომ 01.08.2016წ. და 02.08.2016წ. აქტებში ხარვეზის აღმოფხვრის თაობაზე, საუბარია არა ყველა იმ „შესრულებულ სამუშაოთა აქტით“ მიღებულ შესრულებაზე, რასაც ხელს აწერს მოსარჩელე, არამედ მხოლოდ ორ მათგანზე, კერძოდ, ტ.1, 82-84 და 86-87 გვერდებზე განთავსებულ აქტებში ასახულ ცალკეულ შესრულებებზე.

პალატას მიაჩნია, რომ იმ პირობებში, როდესაც არ დასტურდება

მოსარჩელის მიერ დაკისრებული ვალდებულებების სისტემატიურად დარღვევა, მის მიმართ დისციპლინური სახდელის ადრე დაკისრება, მიღებულ შესრულებაში გარკვეული ხარვეზის არსებობის დაშვების შემთხვევაშიც კი, აღნიშნული ვერ იქნება შეფასებული შრომით ვალდებულების უხეშ დარღვევად, რაც საკმარისი საფუძველი შეიძლება ყოფილიყო მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლებისათვის.

4.7. სააპელაციო პალატა აქვე განმარტავს შემდეგს:

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. 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: **შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული (Ultima Ratio).**

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. უნდა დასტურდებოდეს ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, ამასთან, პირობების ნებისმიერი დარღვევა არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას. მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნისას აუცილებელია დაცული იყოს ზომიერი ბალანსი ჩადენილ დარღვევას (ასეთის დამტკიცების შემთხვევაში) და სამსახურიდან გათავისუფლებას შორის. იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება მიჩნეული იქნას დამსაქმებლის მხრიდან საჭირო, ადეკვატურ და პროპორციულ ღონისძიებად, აუცილებელია სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა არამსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

როგორც უკვე აღინიშნა, ასეთი მძიმე/უხეში დარღვევა მოცემულ შემთხვევაში არ დადასტურებულა. სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

4.8. 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 სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, **მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.**

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შეიძლება გამხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნა მოხდა უკანონოდ, რაც სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ 2-----წ. ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.

4.9. 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, არასრულწლოვანისა 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 ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული 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 გა-----ისათვის.

ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ **შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ გა-----ას. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.**

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 ვითარება, 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 სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება.

როგორც უკვე აღინიშნა, მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი იყო 2500 ლარი. შესაბამისად, მოსარჩელისათვის მიყენებული ზიანი განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით სამსახურიდან განთავისუფლების მომენტიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის

ამოწურვამდე პერიოდზე, კერძოდ, 2-----წ.-დან 31.07.2016წ. ჩათვლით. ანუ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს სრულად.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

არ დადასტურდა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ 2-----წ. ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველია.

მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სამსახურიდან განთავისუფლების მომენტიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე პერიოდზე მიყენებული ზიანის სახით მიუღებელი ხელფასის 2500 ლარის (დარიცხული) დარჩენილი ნაწილის ანაზღაურება.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე 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.

გათვალისწინებით იმისა, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილებით სარჩელი და სააპელაციო საჩივარი კმაყოფილდება, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე (100 ლარი) და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი (150 ლარი) სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება.

გასაჩივრებული არ არის და უცვლელია თბილისის საქალაქო სასამართლოს 31.10.2017წ. გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტი, რომლითაც მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაუბრუნდა სარჩელზე მის მიერ ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 50 ლარის ოდენობით.

**სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატამ
გადაწყვიტა:**

1. კ---- მი-----ას სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 31.10.2017წ. გადაწყვეტილება (გარდა გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტისა) და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
2. კ---- მი-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
 - 1.1.ბათილად იქნეს ცნობილი ა---- თბილისის გა-----ის ფ-----ის დირექტორის 2-----წ. ბრძანება კ---- მი-----ას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ.
 - 1.2.ა---- თბილისის გა-----ის ფ-----ს კ---- მი-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის გათავისუფლებიდან - 2-----წ.-დან შრომის ხელშეკრულების დარჩენილი დროის - 31.07.2016წ. ჩათვლით პერიოდზე ყოველთვიური ხელფასის 2500 ლარის (დარიცხული) დარჩენილი ნაწილის ანაზღაურება.
3. ა---- თბილისის გა-----ის ფ-----ს კ---- მი-----ას სასარგებლოს დაეკისროს სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 250 ლარის ოდენობით.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

თამარ ზამბახიძე