

საქმე № 330210016001316939
საქმე №2ზ/680-18



**განჩინება
საქართველოს სახელით**

24 მაისი, 2018 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:
თავმჯდომარე - გოგიტა თოთოსაშვილი
მოსამართლეები: ლევან გვარამია
გელა ქირია**

სხდომის მდივანი - ნანა კაბულაშვილი

აპელანტი - შპს „რ-----“

წარმომადგენლები - ს-----, მ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - გ-----

წარმომადგენლები - ლ-----, ლ-----

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 22 ნოემბრის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

გ-----ს სარჩელის დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „რ-----
-----ს“ 2016 წლის 15 მარტის N----- ბრძანება გ-----ს
გათავისუფლების შესახებ და გ----- აღდგენილ იქნა შპს „რ-----
-----ს“ ავტოგასამართი სადგურის მენეჯერის თანამდებობაზე. დაეკისრა

მოპასუხეს, შპს „რ-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 19 მაისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 713 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე - ხელზე ასაღები).

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით უდავოდ მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. გ-----სა და შპს „რ-----ს“ შორის 2015 წლის 1 იანვარს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, ამ ხელშეკრულების და მისი განუყოფელი ნაწილების-დანართი N1-ის და დანართი N2-ის თანახმად, გ----- დაინიშნა მენეჯერის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 713 ლარს, შრომითი ურთიერთობა ატარებდა უვადო ხასიათს.

2.2. გ----- 2016 წლის 15 მარტის N----- ბრძანების საფუძველზე 2016 წლის 19 მარტიდან გათავისუფლებულ იქნა სამსახურიდან.

2.3. სს თ-----ს“ 2016 წლის 16 მაისის ცნობით, ქ.თბილისში 3----- N1-ის მიმდებარე ტერიტორიაზე 2015 წლის 28 და 29 ოქტომბერს ელექტრო ენერგიის შეწყვეტას ადგილი არ ჰქონია.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.4. მოპასუხის მითითებით, 2015 წლის 29 ოქტომბერს, გ-----ს მიერ განხორციელდა იმ ვალდებულების დარღვევა, რაც გათვალისწინებული იყო მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით, კერძოდ, შპს „რ-----სა“ და გ-----ს შორის 2015 წლის 1 იანვარს გაფორმებული N----- შრომითი ხელშეკრულების მე-6 მუხლი არეგულირებს დასაქმებულის ვალდებულებებს. ხელშეკრულების 6.3. პუნქტის შესაბამისად "დასაქმებული ვალდებულია გაუფრთხილდეს კომპანიის მიერ მისთვის მიწოდებულ ქონებას". ავტოგასამართი სადგურის მენეჯერის პოზიციაზე დანიშვნის შემდგომ გ-----ს შპს „რ-----მ“ დროებით სარგებლობაში გადასცა ე.წ. "F-----" ბარათი. ("F-----" ბარათი წარმოადგენს საწვავის ბარათს, რომელზეც "დარიცხული" საწვავი განკუთვნილია ავტოგასამართი სადგურის გენერატორის საწვავით უზრუნველყოფისთვის). ბარათის გამოყენება/გააქტიურება და საწვავის მოხმარება შესაძლებელია, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ავტოგასამართ სადგურს "მე----ი" შეუწყდა ელექტროენერგიის მიწოდება (გენერატორის საწვავით შევსების მიზნით). ბარათზე "დარიცხული" საწვავის ოდენობა: სულ 30 ლიტრი. 2015 წლის 28 ოქტომბერს კომპანიის ადმინისტრაციული კონტროლისა და უსაფრთხოების დეპარტამენტის მიერ გამოვლენილ იქნა ფაქტი ზემოხსენებული საწვავის არამართლზომიერი მოხმარების თაობაზე. კერძოდ: 2015 წლის 29 ოქტომბერს, 09:01 წუთზე ზემოხსენებული საწვავის ბარათი გამოყენებულ იქნა და საწვავი მოხმარებულია არა გენერატორისთვის, არამედ სხვა მიზნით.

აღნიშნულ დროს ელ. ენერგია ავტოგასამართ სადგურ "მე---ს" (რომელიც მდებარეობს მისამართზე: ქ. თბილისი, 3----- ქ. N1) მიეწოდებოდა. აღნიშნული ინფორმაცია დაადასტურა სს „თ-----“ გ----- არ იყო უფლებამოსილი სხვა მიზნით გამოეყენებინა ზემოხსენებული საწვავის ბარათი. აღნიშნული ფაქტის გამოვლენის შემდგომ ქ. თ-----
----- ნ----- დაუკავშირდა ტელეფონით გ-----ს ზემოხსენებულის თაობაზე მისგან განმარტებების მიღების მიზნით. სატელეფონო საუბრის დროს გ-----მ დაუდასტურა ნ-----ს, რომ საწვავი (29.98 ლიტრის ოდენობით) გამოყენებულ იქნა პირადი მიზნებისთვის. გ-----მ უარი განაცხადა შესაბამისი წერილობითი განმარტებებისგან, მას შემდეგ რაც შეიტყო ნ-----, რომ არ არსებობს შესაბამისი ვიდეო ჩანაწერები — უარყო ზემოხსენებული და განაცხადა, რომ სატელეფონო საუბრის დროს იხუმრა. მის მიერ არ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება ზემოხსენებული საწვავის მართლზომიერად მოხმარების თაობაზე. მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, კომპანიაში გ-----
---ს ხანგრძლივი მუშაობის გათვალისწინებით, კომპანიის მენეჯმენტმა მიიღო გადაწყვეტილება არ მომხდარიყო აღნიშნულ პირთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და მხოლოდ სიტყვიერი გაფრთხილებით შემოფარგლულიყო. მუშაობის სხვადასხვა ეტაპზე გ-----ს მიერ აღნიშნული მოთხოვნა ირღვეოდა, მათ შორის ე.წ. ავტოგასამართი სადგურის კონტროლის ნაკლებობა და არამართლზომიერი ქმედებები და ა.შ. ამას ადასტურებს სხვადასხვა დროს გ-----სთვის გამოცხადებული საყვედურები და მისი ახსნა-განმარტებები.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელეს ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილის, დანართი N1-ში აღწერილი სამუშაოთა გათვალისწინებული მიზნების (გააკონტროლოს საწვავი პროდუქტების მიღების, შენახვის და რეალიზაციის ოპერაციების ხარისხი სადგურზე) შესრულებისთვის სარგებლობაში ჰქონდა გადაცემული ბარათი, რითაც უნდა მომხდარიყო გენერატორის შევსება, რათა უზრუნველყოფილიყო ელექტროენერგიის მუდმივი მიწოდება, შესაბამისად, მოსარჩელეს ევალებოდა გაეკონტროლებინა, რომ გენერატორში საწვავი ყოფილიყო მუდმივად სავსე. ამდენად, ვინაიდან მოსარჩელე ბარათს "F-----" ფლობდა სამსახურეობრივი ვალდებულების შესრულებისათვის, იმის დადასტურება, რომ მან ამ ბარათით გათვალისწინებული საწვავის ლიმიტი გამოიყენა არადანიშნულებისამებრ, პირადი მიზნით, ეკისრება მოპასუხეს. მას კი ამ ფაქტის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება გარდა თანამშრომლის წერილობითი ახსნა-განმარტებისა, რომელიც არ არის გამყარებული მტკიცებულებით, ვერ წარმოადგინა. სასამართლომ განუმარტა მოპასუხეს, რომ თუნდაც დადასტურებულიყო მოსარჩელის მიერ ამ გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, არსებობს სხვა სამართლებრივი არგუმენტაციაც, რომელიც მაინც განაპირობებდა სარჩელის დაკმაყოფილებას.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.5. სასამართლომ განმარტა, რომ იმ შემთხვევაში, თუ გაზიარებული იქნებოდა ნ----- ახსნა-განმარტება, მოსარჩელის მიერ 2015 წლის 28 ოქტომბერს ჩადენილი დარღვევის შესახებ მან ახსნა-განმარტება დაწერა ამავე წლის 30 ოქტომბერს. ანუ ამ დროს, დაწესებულების ადმინისტრაციამ უკვე იცის დარღვევის შესახებ; დათხოვნის ბრძანება კი გამოცემულია მომდევნო - 2016 წლის 15 მარტს, ანუ 4 თვისა და 15 დღის შემდეგ; სასამართლომ მიუთითა 1982 წლის N166 რეკომენდაციაზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; ამ დოკუმენტის მე-10 პუნქტის თანახმად, ივარაუდება, რომ დამსაქმებელმა უარი განაცხადა ვალდებულების დარღვევის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებაზე, თუ ამ დარღვევის აღიარებიდან (ანუ შეტყობიდან) გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას. მართალია, საქართველოს შრომის კოდექსი არ იცნობს ცალკე მსგავსი ხასიათის რეგულაციას, თუმცა ნათელია, რომ დასაქმებული, რომელმაც ჩაიდინა რაიმე - თუნდაც უხეში ხასიათის დარღვევა, უსასრულოდ ვერ დაელოდება მოკვლევის შედეგებს. აღნიშნული მსჯელობის საფუძველზე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ლეგიტიმური საფუძველი ეცლება დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

2.6. სასამართლომ მიიჩნია, რომ პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების პირობებში, უნდა დაკმაყოფილდეს დანარჩენი ორი მოთხოვნაც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგებია. აღდგენის წინაპირობას ასევე ქმნის ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა უვადო ხასიათის იყო.

3. სააპელაციო საჩივრების საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი მოხდა 2015 წლის 25 სექტემბერს 09:01 საათზე, რასაც ადასტურებს ბარათის ამონაწერი. აღნიშნულ ამონაწერში ფიქსირდება, რომ დასაქმებულის მიერ განხორციელდა 29.98 ლიტრი საწვავის მოხმარება (სავარაუდოდ არამართლზომიერად). ასევე, წინამდებარე საჩივართან თანდართულია ნ----- 2015 წლის 30 ოქტომბრის ახსნა-განმარტებითი ბარათი. აღნიშნულ ბარათში განმარტებულია, რომ ნ-----მ, იმ დროისთვის შპს „რ-----ს“ რეგიონალურმა მენეჯერმა, ზემოხსენებული დარღვევის ფაქტი შეიტყო 2015 წლის 28 ოქტომბერს აპელანტის ადმინისტრაციული კონტროლისა და უსაფრთხოების დეპარტამენტის თანამშრომლისგან და მოახდინა შესაბამისი რეაგირება, კერძოდ დაუკავშირდა გ-----ს, რომლისგანაც მიიღო დადასტურება ვალდებულებების დარღვევასთან დაკავშირებით.

2017 წლის 17 თებერვლის განჩინებით სასამართლომ ზეპირი მოსმენის გარეშე გადაწყვიტა 2017 წლის 21 ნოემბერს ჩაენიშნა სასამართლოს მთავარი

სხდომა, რადგან ჩათვალა საქმე მომზადებულად. აღნიშნულის გასაჩივრება მხარეებს არ შეეძლოთ კერძო საჩივრით. მთავარ სხდომაზე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მიხედვით შუამდგომლობების წარდგენა არ დაიშვება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტი მხარე მიიჩნევს, რომ დაირღვა თანასწორობის პრინციპი და მას შეეზღუდა მტკიცებულებების წარდგენის უფლება. მოსამზადებელი სხდომის ჩატარებას დიდი მნიშვნელობა ექნებოდა წინამდებარე საქმის შესახებ გადაწყვეტილების საფუძვლებთან მიმართებაში. რაც იმას ნიშნავს, რომ საქმე არ იყო საკმარისად გამოკვლეული. 2015 წლის 25 სექტემბრის ტრანზაქცია სრულიად არ შეესაბამება აპელანტი კომპანიის ინტერესებს და შესაბამისად სამუშაო ინსტრუქციით დადგენილ მოთხოვნებს. ყოველივე ზემოთქმული კი ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ მოპასუხე მხარის მიერ ჩადენილი იყო დარღვევა, კერძოდ, მოპასუხესა და აპელანტს შორის 2015 წლის 1 იანვარს გაფორმებული ხელშეკრულების 6.3 პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

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.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. წინამდებარე შემთხვევაში, მსჯელობის საგანს წარმოადგენს გ----- -----სა და შპს „რ-----“ შორის დადებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის კანონიერება, რასთან დაკავშირებითაც, პალატა განმარტავს შემდეგს:

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

სააპელაციო სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვება მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, ამგვარი დაცვის არარსებობა თვით უფლებას განდიდა ილუზორულს, რაც შრომითი სამართალურთიერთობის არასტაბილურობას გამოიწვევდა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა 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 რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის**

ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილია და აღნიშნულს არც მხარეები ხდებიან სადავოდ, რომ გ----- 2016 წლის 15 მარტის N---- ბრძანების საფუძველზე 2016 წლის 19 მარტიდან გათავისუფლებულ იქნა სამსახურიდან. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად მითითებული იქნა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი. გათავისუფლების ბრძანებას საფუძველად დაედო მოსარჩელე - გ-----ს მიერ სამსახურიდან მოვალეობათა უხეში დარღვევა.

სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დასახელებული ნორმით დადგენილი ვალდებულების შესრულების სტანდარტი ასევე მოქმედებს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში, რაც გულისხმობს მუშაკის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების იმგვარ განხორციელებას, როგორი გონივრული მოლოდინიც დამსაქმებელს გააჩნია, კერძოდ, სრულად, ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დასაქმებულის მიერ მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობა პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობას წარმოადგენს, რაც დარღვევის ხასიათის გათვალისწინებით, შესაძლებელია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტაშიც გამოიხატოს.

წინამდებარე შემთხვევაში, დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, შესაბამისად, **მართლზომიერად განხორციელდა თუ არა გ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, პასუხი უნდა გაეცეს შემდეგ კითხვებს: რამდენად უხეშად დააღვია დასაქმებულმა მასზე დაკისრებული სამსახურიდან ვალდებულება და არის თუ არა ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ზომა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.**

დასახელებულ კითხვებზე პასუხის გაცემის საკანონმდებლო ვალდებულებას განსაზღვრავს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების **უხეში დარღვევა.**

პალატა მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. **მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახალისებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო, სასამართლოსათვის მიმართვის**

უფლებას აზრს დაუკარგავდა. პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლობიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში *Ultima Ratio* - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. **ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.**

პალატა იზიარებს, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზე, რომ იმ შემთხვევაში, თუ გაზიარებული იქნებოდა ნ----- ახსნა-განმარტება, მოსარჩელის მიერ 2015 წლის სექტემბერში ჩადენილი დარღვევის შესახებ მან ახსნა-განმარტება დაწერა ამავე წლის 30 ოქტომბერს. ანუ ამ დროს, დაწესებულების ადმინისტრაციამ უკვე იცის დარღვევის შესახებ. პალატა განმარტავს, რომ ივარაუდება, რომ დამსაქმებელმა უარი

განაცხადა ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებაზე, თუ ამ დარღვევის აღიარებიდან (ანუ შეტყობიდან) გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას. ნათელია, რომ დასაქმებული, რომელმაც ჩაიდინა რაიმე - თუნდაც უხეში ხასიათის დარღვევა, უსასრულოდ ვერ დაელოდება მოკვლევის შედეგებს. აღნიშნული მსჯელობის საფუძველზე, სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ ლეგიტიმური საფუძველი ეცლება დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატას მიაჩნია, რომ გ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დაუსაბუთებელია, იგი არ შეესაბამება კანონის (შრომის კოდექსი) მოთხოვნებს და ბათილია. შესაბამისად, გ----- მართებულად იქნა აღდგენილი შპს „რ-----ს“ ავტოგასამართი სადგურის მენეჯერის თანამდებობაზე.

4.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება 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 დრო, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

აქვე, პალატა დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიადგა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის

408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა იზიარებს რა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მხარეებს შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის უვადოდ არსებობასთან დაკავშირებით, საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელე - გ-----ს მოთხოვნას, მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, რის გამოც, მოპასუხეს მართებულად დაეკისრა განაცდურის ანაზღაურება, 2016 წლის 19 მაისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 713 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე - ხელზე ასაღები).

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 22 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

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

ვინაიდან, წინამდებარე გადაწყვეტილებით, არ დაკმაყოფილდა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

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

1. შპს „რ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 22 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.

4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების 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.

**თავმჯდომარე
თოთოსაშვილი**

გოგიტა

მოსამართლეები

ლევან გვარამია

გელა ქირია