



თბილისის სააპელაციო სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/2578-18

11 ოქტომბერი, 2018

წელი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – თამარ ალანია**

სხდომის მდივანი – ნინო სოლომნიშვილი

I აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - ქე-----ძე

წარმომადგენელი - გი-----ი

აპელანტის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

II აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - სსიპ „იუსტიციის სახლი“

წარმომადგენელი - თი-----ძე

აპელანტის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 6 მარტის გადაწყვეტილება

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. ქე-----ძემ თბილისის საქალაქო სასამართლოში სარჩელი აღძრა. სსიპ იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელის გი-----ს 2016 წლის 13 მაისის, #---/კ ბრძანების, ბათილად ცნობა, მოსარჩელის ტოლფას - სსიპ იუსტიციის სახლის შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა, სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის თვეში, 2300 ლარის ოდენობით, ანაზღაურება და იძულებითი განაცდურის (თითოეული თვის განაცდურის 2300 ლარის) როგორც დაყოვნებული თანხის 0.03%-ის (ნაცვლად 0.07%-ის) ანაზღაურება მოითხოვა.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 6 მარტის გადაწყვეტილებით ქე-----ძის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. სსიპ იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელის მიერ 2016 წლის 13 მაისს გამოცემული ბრძანება #---/კ მოსარჩელე ქე-----ძის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე ბათილად იქნა ცნობილი და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 12573 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) გადახდის ვალდებულება დაეკისრა.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება ორივე მოდავე მხარემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა.

სამოტივაციო ნაწილი

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

5. **2014 წლის 15 აპრილს**, ქე-----ძე, #---/კ ბრძანების საფუძველზე, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე **მოვალეობის შემსრულებლად დაინიშნა**. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება 1710 ლარის ოდენობით განისაზღვრა (ტომი I, ს.ფ 94).

6. **2014 წლის 02 ივლისს**, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს

მმართველობის სფეროში მოქმედი სსიპ იუსტიციის სახლის საკონკურსო კომისიის 2014 წლის 116 ოქმის საფუძველზე, 2--/კ ბრძანებით, ქე-----ძე შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის მოადგილის (ჯგუფის უფროსის) თანამდებობაზე დაინიშნა. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება 1 710 ლარის ოდენობით განისაზღვრა (ტომი I, ს.ფ. 93).

7. **2015 წლის 03 ივლისს** #---/ს ბრძანების საფუძველზე ქე-----ძის შრომის ანაზღაურება 2300 ლარის ოდენობით განისაზღვრა (ტომი I, ს.ფ. 91).

8. **2015 წლის 01 ოქტომბრიდან** ქე-----ძე #1---/კ ბრძანების საფუძველზე, შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის (ჯგუფის უფროსის) თანამდებობაზე იქნა გადაყვანილი (ტომი I, ს.ფ. 90).

9. **2016 წლის 14 მარტს**, #4--/კ ბრძანების საფუძველზე, (დეპარტამენტის გაუქმების გამო) ქე-----ძე კვლავ შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე (ჯგუფის უფროსად) იქნა გადაყვანილი მისი თანამდებობრივი სარგო 2300 (ორიათასსამასი) ლარის ოდენობით განისაზღვრა (ტომი I, ს.ფ.89).

10. **2016 წლის 13 მაისს** ქე-----ძე #---/კ ბრძანების საფუძველზე, 2016 წლის 17 მაისიდან დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა. ბრძანებას აღმასრულებელი დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელი გი-----აწერს ხელს (ტომი I, ს.ფ. 19).

11. **2016 წლის 30 დეკემბრის ცვლილებებით**, აუდიტის სამსახურში მოადგილის ვაკანსია აღარ არსებობს (ტომი I, ს.ფ. 190-191).

12. მოსარჩელის დათხოვნა საქართველოს იუსტიციის მინისტრთან არ შეთანხმებულა, როგორც ამას დათხოვნის მომენტისათვის მოქმედი დებულების მე-8 მუხლის მე-3 პუნქტი ითვალისწინებდა (ტომი I, ს.ფ. 99).

13. დათხოვნის შემდეგ მოსარჩელემ 2 თვის შრომის ანაზღაურების სახით კომპენსაცია მიიღო (მხარეთა ახსნა-განმარტებანი, სარჩელი/შესაგებელი).

14. **სააპელაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს მეორე აპელანტის სსიპ იუსტიციის სახლის აპელირებას და დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ ქე-----ძე დაკავებული თანამდებობიდან არამართლობიერად გათავისუფლდა.**

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავო არ არის, რომ ქე-----
-ძის სამსახურიდან გათავისუფლებას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი დაედო საფუძვლად, რომლის თანახმად, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა ამ მუხლში გათვალისწინებული სხვა საფუძვლების გარდა შეიძლება შეწყდეს ისეთი ობიექტური გარემოებების არსებობისას, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ამართლებს. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთხელ განმარტა, რომ **მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა, რაც მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად არის შესაძლებელი** (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შემდეგი განჩინებები: 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმეზე ას-416-399-16, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე ას-812-779-2016, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; საქმეზე ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე 483-457-2015).

შესაბამისად, ცალსახაა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების სადავოობისას სასამართლო სადავო ბრძანებაში მითითებული საფუძვლის მართლზომიერების შემოწმებითაა შემოფარგლული. როგორც პირველი ინსტანციის ასევე, სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას, სსიპ იუსტიციის სახლი მიუთითებდა ქე-----ძის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებაზე, ვრცელი მსჯელობა განვითარდა მის პროფესიონალური უნარ-ჩვევების უქონლობასა და თანამშრომლებთან არაეთიკურ მოპყრობაზე, გარდა ამისა, დამსაქმებელმა წარმოადგინა აუდიტის სამსახურის მიერ შედგენილი ორი დასკვნა, რომლითაც მოსარჩელის არაკვალიფიციურობას უსვამდა ხაზს. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ აღნიშნული აპელირება, მიუხედავად იმისა ის ობიექტურად სიმართლეს შეესაბამება, თუ არა **მოცემული დავის გადაწყვეტისას სამართლებრივი მნიშვნელობის მქონე ფაქტად ვერ იქნება განხილული, ვინაიდან სადავო ბრძანებას საფუძვლად სხვა ობიექტური მიზეზის არსებობა (37-**

ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი) და არა დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დაედო (37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი).

15. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შემდეგი განჩინებები: 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება საქმეზე ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება საქმეზე ას-951-901-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება საქმეზე ას-931-881-2015, 2016 წლის 27 ივნისის განჩინება საქმეზე ას-278-264-2016). განხორციელებული რეფორმის მთავარ მიზანს დასაქმებულთა სამართლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესება წარმოადგენდა, სწორედ ამიტომ, კანონმდებელი 37-ე მუხლის ჩამოყალიბებისას შეეცადა განსაკუთრებით ამომწურავად ჩამოეყალიბებინა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლები. მიუხედავად აღნიშნულისა, ხსენებული საფუძვლები ამომწურავი არ არის რასაც 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი მოწმობს, დამსაქმებელს გარდა ჩამოთვლილი საფუძვლებისა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების უფლება სხვა ობიექტური გარემოებების არსებობისასაც აქვს. **პალატა აღნიშნავს, რომ მითითებული დანაწესი საგამონაკლისო ხასიათისაა, შესაბამისად, მისი გამოყენებისას დამსაქმებელმა განსაკუთრებულად მაღალი ლეგიტიმაციის მქონე არგუმენტაციით უნდა დაასაბუთოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერება. იმ შემთხვევაში, თუ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის გამოყენების მიმართ განსაკუთრებით მაღალი თამასა არ იქნება, აღნიშნულმა შესაძლებელია დამსაქმებლის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენება წაახალისოს. დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლების საფუძვლად „ო“ ქვეპუნქტის გამოყენებისას აუცილებელია სახეზე იყოს „სხვა“ სამართლებრივი სიკეთის დაცვის საჭიროება, სხვა**

სამართლებრივი სიკეთე კი არ უნდა ექცეოდეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში რეგლამენტირებულ არცერთ სხვა გათავისუფლების საფუძვლებში.

16. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომითსამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი 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, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1276-1216-2014, ასევე ამავე სასამართლოს 2015 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-122-114-2015). **მოპასუხეზე გადადის არა მხოლოდ გათავისუფლების მართლზომიერების, არამედ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლის შესახებ მტკიცების ტვირთიც, ანუ სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული საფუძვლის კანონიერება** (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 9 ივნისის განჩინება საქმეზე №ას-107-103-2016).

მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებულ ბრძანების შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით გათავისუფლების მართლზომიერებას ვერ დაადასტურებს დასაქმებულის მიერ შრომითი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება, საკმარისი კვალიფიკაციის არქონა ან/და თანამშრომლებთან არაეთიკური მოპყრობა რადგან აღნიშნული ამავე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით მოწესრიგებულ

რეგულირების ფეროში ექცევა და, რა თქმა უნდა, „სხვა ობიექტურ გარემოებად ვერ იქნება მიჩნეული“. ვინაიდან გათავისუფლების მართლზომიერება ბრძანებაში მითითებული საფუძვლის შეფასებით დგინდება, სასამართლო მხედველობაში ვერ მიიღებს დამსაქმებლის აპელირებას დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებული საფუძვლისგან განსხვავებული საფუძვლის არსებობას.

17. ზემოაღნიშნული მსჯელობის არარსებობის პირობებშიც კი, თუ დამსაქმებელი მოსარჩელის კანდიდატურას არაკვალიფიციურად მიიჩნევდა, გაუგებარია რატომ ხდებოდა მისი დაწინაურება, ასევე გაუგებარია, საქმის მასალებში რატომ არ მოიძებნება დასაქმებულის მიმართ შენიშვნის მიცემის, საყვედურის გამოცხადების, დისციპლინური წარმოების დაწყებისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების დამადასტურებელი მტკიცებულებები. მოსარჩელის არაკვალიფიციურობის სამტკიცებლად დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი აუდიტის სამსახურის ორი დასკვნა არ გამოდგება, რადგან საქმის მასალებში არ მოიძებნება, და როგორც ზეპირი მოსმენის დროს სსიპ იუსტიციის სახლის წარმომადგენელმა განმარტა, არ არსებობს დადგენილი სტანდარტი, რომელთანაც წარმოდგენილი დასკვნების შედარება შეიძლებოდა მომხდარიყო. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო, მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს დასკვნების ნაკლოვანებებზე, იმ პირობებში როდესაც არ არსებობს კომპერატორი, ანუ სტანდარტი რომელთანაც მისი შედარება უნდა მოხდეს.

18. სააპელაციო სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, განმარტოს, რომ დასაქმებულის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლებისას, რადგან კანონმდებლობაში ხელშეკრულების შეწყვეტის ესოდენ ზოგადი ფორმულირება არსებობს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს უდიდესი პასუხისმგებლობა და როლი ენიჭება თითოეული შემთხვევის შეფასებასა და გადაწყვეტაში. „ობიექტური გარემოების“ არსებობა სასამართლომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა განსაზღვროს, რადგან ყოველგვარ ვითარებაზე მორგებული განმარტება ვერ იარსებებს იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ ერთი და იგივე ობიექტური გარემოება სხვადასხვა მოცემულობაში განსხვავებულად შეიძლება შეფასდეს. **ასეთ დროს, სასამართლოსთვის ქმედით ბერკეტს, როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის ქცევის კეთილსინდისიერების სტანდარტის შეფასება წარმოადგენს.** ხსენებული საფუძვლის გამოყენებისას მთავარია, რომ 37 (1)

„ო“ ქვეპუნქტით ხელშეკრულება მართლზომიერი საშუალებითა და ობიექტურად გამართლებული გარემოებებით შეწყდეს, რაც ასევე არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს მხარეთა შორის უფლება-მოვალეობების კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მნიშვნელოვნად მიიჩნევს მოდავე მხარეთა კეთილსინდისიერი ქცევის სტანდარტის შეფასებას. აღნიშნულთან მიმართებით პირველ რიგში ყურადღება უნდა მიექცეს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემას, უდავოა, რომ 2016 წლის 13 მაისს, როდესაც გათავისუფლების ბრძანება გამოიცა ქე-----ძე შვებულებაში იმყოფებოდა, 13 მაისი პარასკევი, შესაბამისად, მომდევნო ორი დღე უქმეები იყო. ორშაბათს სამსახურში გამოცხადებულ თანამშრომელს საქმის ელექტრონული წარმოების სისტემა და სხვა სამუშაო პროგრამები გამორთული დახვდა (აღნიშნულის გაბათილება დამსაქმებელმა რელევანტური მტკიცებულებათა წარმოდგენის გზით ვერ მოახერხა, რაც მის მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებას წარმოადგენდა), დასაქმებულს გათავისუფლების ბრძანდება 17 მაისს ჩაბარდა და სწორედ ამ დღიდან იგი გათავისუფლებულად ითვლებოდა. **სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით დასაქმებულისთვის სამსახურიდან დათხოვის შესახებ ინფორმაციის სამი დღით ადრე მიწოდება გულისხმობს, ამ სამდღიანი ვადის ათვლას იმ დღიდან, როდესაც მან შეიტყო ან უნდა შეეტყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. უდავო გარემოებაა, რომ ბრძანება აპელანტს 17 მაისს ჩაბარდა, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ იგი გათავისუფლების შესახებ ინფორმაციას 16 მაისს (ორშაბათს) შეიტყობდა, დამსაქმებლის მიერ ინფორმაციის მიწოდების სამდღიანი ვადა მაინც დაირღვეოდა რადგან ბრძანებაში გათვალისწინებული დღედ 17 მაისი იყო მითითებული.**

გარდა ამისა, ქე-----ძემ დამსაქმებელს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება მოსთხოვა, რაც **მას არც კანონით დადგენილ ვადაში და არც მას შემდეგ არ ჩაბარებია (აღნიშნულის არც დამსაქმებელი უარყოფს).** კეთილსინდისიერებასთან მიმართებით ყურადღება უნდა მიექცეს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ დამსაქმებლის აპელირებით დასაქმებულის გათავისუფლება აუდიტის სამსახურის არადამაკმაყოფილებელ მუშაობას უკავშირდებოდა, ამ სამსახურის განვითარება და გამართული მუშაობა კი მთლიანი სსიპ-ის მუშაობის ხარისხზე ახდენდა გავლენას, აღნიშნული მსჯელობის საპირისპიროდ საქმის

მასალებით დასტურდება, რომ დებულებაში შესული ცვლილებებით აუდიტის სამსახურის უფროსის მოადგილის საშტატო ერთეული გაუქმდა, შესაბამისად ლეგიტიმურ კითხვაზე - რატომ არ მოხდა სამსახურიდან გათავისუფლებული თანამშრომლის მაგივრად უფრო კვალიფიციური კადრის მოყვანა, რომელიც სამსახურის საქმიანობის განვითარებასა და დახვეწას მოახდენდა და ამის საპირისპიროდ, რატომ გაუქმდა ხარისხის განვითარებისთვის ესოდენ მნიშვნელოვანი საშტატო ერთეული - პასუხგაუცემელი რჩება.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ობიექტური დამკვირვებლის თვალთ, სადავო ბრძანების გამოცემის პროცესი, არ შეიძლება კეთილსინდისიერების პრინციპის დაცვით განხორციელებულად მივიჩნიოთ. იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი უკმაყოფილო იყო ქე-----ძის მუშაობით, გაურკვეველია, რატომ გახდა საჭირო გათავისუფლების ბრძანების გამოცემა მისი ერთდღიანი შვებულებით სარგებლობის დროს ან კანონის მოთხოვნათა დაცვით, რატომ არ განემარტა მას დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძვლები, რომ არაფერი ვთქვათ ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის არამართლზომიერებაზე, რაზეც სასამართლომ განჩინების წინამდებარე პუნქტებში ვრცლად ისაუბრა. ზემოაღნიშნულის შესაბამისად, **სააპელაციო სასამართლო ასკვნის, რომ დამსაქმებელმა კეთილსინდისიერი ქცევის სტანდარტი, რომელიც სამოქალაქო კოდექსის მე-8 და 115-ე მუხლებით არის რეგლამენტირებული არ დაიცვა.**

19. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს ქვემოთხსენებულ ინსტანციის დასკვნას და მიუთითებს, რომ გარდა გათავისუფლების საფუძვლის სამართლებრივი არამართლზომიერებისა გათავისუფლების ფორმალური საფუძვლებიც დაირღვა. სადავო ბრძანების ერთ-ერთ საფუძვლად საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - იუსტიციის სახლის, დებულების დამტკიცების შესახებ, საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2015 წლის 25 ივლისის #8- ბრძანებით დამტკიცებული დებულების მე-8 მუხლის პირველი პუნქტია მითითებული, რომლის თანახმად, სამსახურს ხელმძღვანელობს უფროსი, რომელსაც **მინისტრთან შეთანხმებით,** თანამდებობაზე ნიშნავს და **თანამდებობიდან ათავისუფლებს** აღმასრულებელი დირექტორი. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად სამსახურის უფროსს შეიძლება ჰყავდეს მოადგილე/მოადგილეები, რომელსაც **მინისტრთან შეთანხმებით,** თანამდებობაზე ნიშნავს და **თანამდებობიდან ათავისუფლებს** აღმასრულებელი დირექტორი. მიუხედავად იმისა, რომ

კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტით კონკრეტული დასაქმებულის გათავისუფლებისას მინისტრის **წერილობითი თანხმობის** არსებობა **სავალდებულო არაა**, შრომითსამართლებრივ დავებში დასაქმებულის უფლებათა დაცვის მაღალი სტანდარტის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ასეთი სახის თანხმობა წერილობითი სახით უნდა ყოფილიყო მიღებული (მაგ. სადავო ბრძანებაზე რეზოლუციის დადება). სააპელაციო პალატა, ისევ და ისევ, შრომითი უფლების დაცვის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ვერ გაიზიარებს მეორე აპელანტის (დამსაქმებლის) მსჯელობას მასზედ, რომ სადავო ბრძანება საცილო გარიგებად უნდა მიჩნეულიყო, რომელიც მესამე პირის (მინისტრის) მოწონების შემთხვევაში ნამდვილ გარიგებად გარდაიქმნებოდა. **დასაქმებულის გათავისუფლებისას ფორმალური წესების განუხრელად დაცვა დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთს ამსუბუქებს და ასევე, მისი კეთილსინდისიერი ქცევის სტანდარტზეც ახდენს გავლენას, შესაბამისად, მათი დაცვა, თავად დასაქმებულის ინტერესებში შედის.**

ყოველივე ზემოაღნიშნულის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ასკვნის, რომ შრომის კოდექსის 38-ე და სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობები არსებობდა.

20. სააპელაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს პირველი აპელანტის, ქე- -----ის სააპელაციო საჩივარსა და მეორე აპელანტის, სსიპ იუსტიციის სახლის, სააპელაციო საჩივარში მოყვანილ მსჯელობას და მიიჩნევს, რომ სასამართლოს მიერ მისთვის კომპენსაციის სახით 12 573 ლარის მიკუთვნება მართებულად მოხდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, 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.** მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთხელ განმარტა, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის

ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, **თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება.** შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. **მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება** (იხ. უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის და 2015 წლის 29 იანვრის განჩინებები საქმეზე Nას-951-901-2015, N ას-931-881-2015).

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ ქე-----ძის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული აღარ არსებობს, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს და განმარტავს, რომ აუდიტის უფროსის შტატი მის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასად ვერ მიიჩნევა უფრო მაღალი სტატუსის, მაღალი შრომის ანაზღაურებისა და მეტი პასუხისმგებლობის გამო.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომის კოდექსი კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს არ განსაზღვრავს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ.

სააპელაციო სასამართლო იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებს მასზედ, რომ ადექვატურ კომპენსაციად 2016 წლის 17 ივლისიდან 30 დეკემბრამდე (მოსარჩელე დაითხოვეს 17 მაისიდან, თუმცა მან მიიღო 2 თვის კომპენსაცია, რაც საწყის თარიღად აქცევს სწორედ 17 ივლისს) შრომის ანაზღაურებით ფორმირებულ კომპენსაციას - 12573 ლარი (დარიცხული ოდენობით) უნდა განსაზღვრულიყო.

21. სააპელაციო სასამართლო განმეორებით აღნიშნავს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი, კერძოდ, „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომით-სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“.¹ ზემოაღნიშნულის შესაბამისად, სწორედ სსიპ იუსტიციის სახლის ვალდებულებას წარმოადგენდა სასამართლოს წინაშე სარწმუნოდ დაემტკიცებინა ის გარემოება, რომ ქე-----
---ძის გათავისუფლება ამართლებდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ „სხვა ობიექტური“ გარემოებების არსებობას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ მომხდარა. **აღნიშნულის სამტკიცებლად, ვერ გამოდგება პროცესზე დაკითხული მოწმის ჩვენება, ვინაიდან დადასტურებულია, რომ იგი მოპასუხესთან შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფება, შესაბამისად, სხვა რელევანტური მტკიცებულებების არარსებობის პირობებში ასეთი პირის მიერ მიცემული ჩვენება ობიექტურობისა და სანდოობის კრიტერიუმს ვერ აკმაყოფილებს და გადაწყვეტილებას საფუძვლად ვერ დაედება.**

ასევე, იმის გათვალისწინებით, რომ სადავო ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძველი და რეალური საფუძველი, რომელიც სასამართლოში საქმისწარმოებისას იქნა დამსაქმებლის მიერ მითითებული (არასაკმარისი კვალიფიკაცია, ეთიკის ნორმების დარღვევა, არაეფექტური მუშაობა) არ ემთხვევა ერთმანეთს, და დამსაქმებელმა მტკიცების ტვირთის რეალიზაციის ფარგლებში გათავისუფლების საფუძვლის მართლზომიერების დადასტურება ვერ მოახერხა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სადავო ბრძანება არაკანონიერია და მისი ბათილად ცნობის საფუძვლები სახეზეა.

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

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

23. **ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით**, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

24. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს

ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, **სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.** სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ სარჩელზე უარის თქმაში იგულისხმება ასევე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. შესაბამისად, პირველი აპელანტის (ქე-----ძის) მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, **150 ლარის** ოდენობით, და მეორე აპელანტის (სსიპ იუსტიციის სახლი) მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, **502,92 ლარის** ოდენობით, სახელმწიფო ბიუჯეტში უნდა დარჩეს.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 55-ე მუხლებით, და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. ქე-----ძის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. სსიპ იუსტიციის სახლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 6 მარტის გადაწყვეტილება;
4. აპელანტების მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში;
5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
6. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა

უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

**მოსამართლე
აღიწია**

თამარ