



თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

06 ნოემბერი, 2018 წელი
თბილისი
საქმე №2ბ/2580-18

ქ.

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ვანო წიკლაური

სხდომის მდივანი - ელენე ომანიძე

აპელანტი - ს--- ს-----

წარმომადგენელი - ნ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - ი--- ბ-----

წარმომადგენელი - დ-----

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილება

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

2. **გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება**

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილებით ი--- ბ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად; ბათილად იქნა ცნობილი ს--- ს-----ს 2017 წლის 08 დეკემბრის №----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; ი--- ბ----- აღდგენილ იქნა სს--- ს-----ს თბილისის საქალაქო სამსახურის უფროსი ინსპექტორის თანამდებობაზე;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. ი--- ბ----- 2011 წლის 30 დეკემბრიდან მუშაობდა ს--- ს-----
-----ს თბილისის სამმართველოში, ხოლო უფროსი ინსპექტორის
თანამდებობას მოსარჩელე იკავებს 2016 წლის 21 ნოემბრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2011 წლის 30 დეკემბრის №---- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ 23-25);
- 25.06.2012 წლის შრომითი ხელშეკრულება №--- - (ს.ფ 26);
- 31.12.2012 წლის შრომითი ხელშეკრულება №---- (ს.ფ 27);
- 29.03.2013 წლის შრომითი ხელშეკრულება №--- (ს. ფ 28);
- 26.06.2013 წლის შრომითი ხელშეკრულება №---- (ს.ფ 29);
- 28.12.2015 წლის შრომითი ხელშეკრულება №---- (ს.ფ 30-31);
- 21.11.2016 წლის შრომითი ხელშეკრულება №---- (ს.ფ 32-33)

2.2. უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვალო ხასიათის შრომითი
ურთიერთობა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი.

2.3. მოსარჩელის სახელფასო ანაზღაურება, შრომითი ხელშეკრულების
საფუძველზე, შეადგენდა 1050 (ათას ორმოცდაათ) ლარს;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ცნობა №----- (ს.ფ 93).

2.4. მოსარჩელე, სამსახურიდან გათავისუფლებულ იქნა 2017 წლის 08
დეკემბრის №----- ბრძანების საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება №----- (ს.ფ 39=40)

პირველი ინსტანციის სასამართლომ განსახილველ საქმეზე დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.5. მოსარჩელის მიერ სადავოდ არის ქცეული 2017 წლის 08 დეკემბრის
ბრძანება, რომელიც გულისხმობს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას
საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“
ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის
ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური

ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ფორმა.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მის მიერ არ მომხდარა განმეორებითი ვალდებულების უხეში დარღვევა, რომ იგი მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს ასრულებდა პირნათლად. თუმცა, მოპასუხე მხარე უთითებს რა შესაბამის დასკვნას, რომელშიც აღწერილია ის დარღვევები, რომლებიც დაედო საფუძვლად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 205-ე მუხლის მე-2 ნაწილის

შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio" - "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მოიშველია 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 სხვადასხვარეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალ ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის 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 ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალ ურთიერთობაში 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 მართლობიერება 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 სამსახურიდან 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 გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა 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 .

განსახილველ სამართალ ურთიერთობაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ფორმა. სასამართლომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე დადასტურებულად მიიჩნია, რომ 2017 წლის 07 სექტემბრის ნამდვილად იქნა გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ (ი--- ბ-----ს შეეფარდა გაფრთხილება); ამის შემდგომ კი, 2017 წლის 08 დეკემბერს გამოიცა ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ზემოთ ხსენებული სამართლებრივი საფუძვლით, თუმცა წარმოდგენილი მტკიცებულებები ცხადყოფს, რომ ის ფაქტობრივი საფუძველი, რომელიც მიეთითა გათავისუფლების ბრძანებაში მოხდა 2017 წლის 29 ივნისს, შესაბამისად აღნიშნული ჩადენილი არ არის დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების პერიოდში, ვინაიდან ერთი (დათხოვნის განმაპირობებელი ფაქტი) უსწრებს დროში მეორეს (დისციპლინური სახდელი - გაფრთხილება).

სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ როდესაც დასაქმებული მის სამსახურეობრივ

მოვალეობებს ასრულებს რაიმე სახის დისციპლინური სახდელის ქვეშ, ის შემდგომში ქვეცნობიერად განსაკუთრებულ სიფრთხილეს და სიზუსტეს იჩენს საქმიანობის განხორციელებისას, ვინაიდან იცის, რომ არსებობს საფრთხე მისი სამსახურეობრივი უფლებამოსილების შეწყვეტის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რაც ითვალისწინებს, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ფორმა. დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდგომ ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულმა იცის, რომ მას არ ეპატიება არც-ერთი სახის დარღვევა, რომელიც შესაძლო იქნებოდა დისციპლინური სახდელის არ არსებობის პირობებში არ გამხდარიყო უმკაცრესი სანქციის - სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

ყოველივე ზემოთ მოყვანილი ფაქტების საფუძველზე სასამართლომ აღნიშნა, რომ სახეზე არ ყოფილა განმეორებითი დარღვევა დისციპლინური სახდელის დაკისრების პერიოდიდან ერთი წლის განმავლობაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დასკვნა (ს.ფ 44-56);
- ბრძანება №----- (ს.ფ 39=40);
- ბრძანება №----- (ს.ფ 57-58);

2.6. მხარეებს შორის ასევე სადავოდ არის გამხდარი ის ძირითადი ფაქტობრივი გარემოება, რომელიც მიჩნეულ იქნა დასაქმებულის მხრიდან მისი სამსახურეობრივი უფლებამოსილების არაჯეროვან შესრულებად. წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დგინდება, რომ ი--- ბ-----მა და მისმა კოლეგამ ნ-----მ სამსახურეობრივი უფლებამოსილების ფარგლებში შეამოწმეს შ-- „ვ-----“, რომელსაც აღმოაჩნდა გარკვეული სახის დარღვევები, კერძოდ დაწესებულებაში აღმოჩნდა მწერები, რომელიც შეფასდა კრიტიკულ შეუსაბამობად და ამ მწერების მოსპობის მიზნით დაწესებულებას მიეცა რეკომენდაცია დაეყენებინა ე.წ „ქილერი“. არსებული დარღვევების საფუძველზე შედგენილ იქნა შესაბამისობის შეფასების აქტი №-----. აღნიშნული დარღვევა 29 ივნისს, ხელმოწერა შემოწმებისას, დადგინდა რომ გამოსწორდა და აღმოფხვრილ იქნა ხსენებული კრიტიკული შეუსაბამობა (აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მე-2 შესაბამისობის აქტში - №-----12, მე-2 გვერდზე, ანუ ს.ფ. 67-ზე, მე-10 გრაფაში გაპარულია ტექნიკური ხარვეზი და მასში უნდა ეწეროს, რომ ბიზნეს ოპერატორი უფლებამოსილია გააგრძელოს საქმიანობა დარღვევების აღმოფხვრის გამო), რაც ასევე დადასტურებულ იქნა შ-- „ვ-----“ -ი დირექტორის, ლ.მანასიანის განცხადებით, რომ გამოსწორებულ იქნა

ყველა დარღვევა, რომელიც მის დაწესებულებას აღენიშნებოდა.

დარღვევათა გამოსწორების შესახებ, 2017 წლის 29 ივნისს ასევე მიღებულ იქნა შესაბამისობის შეფასების აქტი №-----12. ამასთან, არსებობს შიდა აუდიტის მოკვლევა, რომლის შედეგაც მომზადდა დასკვნა და აღინიშნა, რომ დაწესებულება შ-- „ვ-----“-ში კვლავ არსებობდა დარღვევები, რასაც ასევე ადასტურებს შ---ს დირექტორის ლ.მანასიანთან გასაუბრების ოქმი, სადაც აღნიშნულია, რომ მათ "ქილერი" შეიძინეს 01 სექტემბერს.

სასამართლომ წარმოდგენილი მტკიცებულებების გამოკვლევის შედეგად დადგენილად მიიჩნია, რომ დაწესებულებაში კვლავ არსებობდა დარღვევები იმ დროისთვის, როდესაც ბიზნეს ოპერატორს აღუდგა საწარმოო პროცესი, კერძოდ როდესაც ი--- ბ-----მა და მისმა კოლეგამ ნ-----მ ხელმოწერა შეამოწმეს შ-- „ვ-----“-ი, შესაბამისად ი--- ბ-----ს მიერ დარღვეულ იქნა შინაგანაწესით და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები. თუმცა, აღნიშნული დარღვევა, ვერ გახდებოდა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებული იმ სამართლებრივი საფუძველის პირობა, რომელიც მითითებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ფორმა. ვინაიდან, როგორც სასამართლომ ზემოთ უკვე იმსჯელა სახეზე არ გვაქვს განმეორებითი დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე სახე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შესაბამისობის აქტები (ს.ფ 60-67);

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.7. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)) . სასამართლოს შეფასებით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, 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. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

2.8. სასამართლოს მითითებით 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 რათმქუნდა 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 კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირიათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით

გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

სასამართლოს განმარტებით საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

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.

2.9. განსახილველ სამართალ ურთიერთობაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით დაკისრებული

ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ფორმა.

სასამართლომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე დადასტურებულად მიიჩნია, რომ 2017 წლის 07 სექტემბერს ნამდვილად იქნა გამოცემული ბრძანება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ, მის შემდგომ კი 2017 წლის 08 დეკემბერს გამოიცა ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ზემოთ ხსენებული სამართლებრივი საფუძვლით, თუმცა წარმოდგენილი მტკიცებულებები ცხადყოფს, რომ ის ფაქტობრივი საფუძველი, რომელიც მიეთითა გათავისუფლების ბრძანებაში დაშვებულ იქნა 2017 წლის 29 ივნისს, შესაბამისად აღნიშნული ჩადენილი არ არის დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების პერიოდში, ვინაიდან ერთი მეორეს უსწრებს დროში.

ნათელია, რომ სამართლებრივი ნორმა - 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "თ" ქვეპუნქტი, ვერ იქნება გამოყენებული ისეთი დარღვევის მიმართ, რომელიც წინ უსწრებდა დისციპლინურ სახდელს; სამართლებრივი მექანიზმი, რომელსაც აწესებს შრომის სამართლის ეს ნორმა უნდა მოქმედებდეს შემდეგნაირად: დასაქმებული, გარკვეული ხასიათის გადაცდომისათვის იღებს გაფრთხილებას (ან საყვედურს, სასტიკ საყვედურს და სხვა, ოღონდ არა დათხოვნას); ამის შემდეგ, მან იცის, რომ ის განსაკუთრებული დაკვირვების ქვეშ არის და განმეორებითი დარღვევა შეიძლება სამსახურის დაკარგვის ფასად დაუჯდეს. შესაბამისად, დარღვევა, რომელიც წინ უსწრებს პირველ დისციპლინურ სახდელს, ვერ გახდება სამართლის იმ წყაროს გამოყენების საფუძველი, რომელიც თავის თავში მოიაზრებს სახდელის მოქმედების პერიოდში განმეორებით დარღვევაზე რეაგირების მექანიზმს.

ამავე დროს, არსად წარმოჩენილა მსჯელობა, რომ მოსარჩელის დარღვევა საკმარისად მძიმე ხასიათს ატარებდა იმისათვის, რომ ის უხეშ გადაცდომად დაკვალიფიცირებულიყო და პირდაპირ დათხოვნის სამართლებრივი მოცემულობა შეექმნა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავ კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილენი, არიან სამოქალაქო საზოგადოების წევრები. სამოქალაქო საზოგადოება კი ურთიერთპასუხისმგებლობის მქონე პირთა ერთობაა (იხ. ლადო ჭანტურია - შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, 1997 წ.). შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა

განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად. წინამდებარე სამოქალაქო-სამართლებრივი ნება - სადავო გადაწყვეტილება არ შეიძლება ჩაითვალოს მართლზომიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), მისი ბათილობის საფუძველია.

შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელის აღდგენა დაკავებულ თანამდებობაზე. სასამართლოს განმარტებით საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლოს ნათლად ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება .

2.10. სასამართლომ ასევე დააკმაყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი 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.

სადავო არ არის, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1050 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული). შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს

აღნიშნული თანხა ყოველთვიურად, მოსარჩელის დათხოვნიდან აღდგენამდე.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1.1 აპელანტის განმარტებით სასამართლომ გადაწყვეტილების მიღებისას არ გაითვალისწინა სააგენტოს მსჯელობა საქართველოს შრომის კოდექსის „თ“ ქვეპუნქტთან დაკავშირებით, რის შესახებაც სააგენტოს წარმომადგენელმა სხდომაზე მიუთითა, კერძოდ, შიდა აუდიტის დეპარტამენტის საქმიანობა ითვალისწინებს სააგენტოს თანამშრომლების მიერ შესრულებული სამუშაოს შესწავლას და მისი შესაბამისობის დადგენის მათთვის კანონმდებლობით და ხელშეკრულებით დაკისრებულ ვალდებულებებთან. სწორედ აღნიშნული გარემოება გახდა საფუძველი იმისა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა ქმედება, რომელიც კალენდარულად წინ უსწრებდა ბრძანების გამოცემას. აუდიტის სამსახურის საქმიანობის სპეციფიკის გათვალისწინებით ბრძანების გამოცემის თარიღი სასამართლოს უნდა მიეჩნია გადაცდომის ჩადენის თარიღად. გარდა ამისა, აპელანტი მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ ჩადენილი დარღვევა თავისი ხასიათით „უხეშ დარღვევას“ წარმოადგენდა და აღნიშნულის გათვალისწინებით დამსაქმებელს მოსარჩელის გათავისუფლება შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევის საფუძვლითაც შეეძლო.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის 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.

იმავე 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.

იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, 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 საქმეზე.

4.1 ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1.1 სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომლებიც არც მხარეთა მხრიდან არ ხდება სადავოდ:

ს--- ს-----ში ი--- ბ----- 2011 წლის 30 დეკემბრიდან დასაქმდა, შრომით ხელშეკრულებაში 21.11.2016წ. ცვლილების შეტანის საფუძველზე ეს უკანასკნელი გადაყვანილი იქნა უფროსი ინსპექტორის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით (ტ.1.ს.ფ. 23-33);

01.03.2018 წლამდე უფროსი ინსპექტორის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1050 (ათას ორმოცდაათ) ლარს შეადგენდა, 01.03.2018 წლიდან კი უფროსი ინსპექტორის თანამდებობრივი სარგო ყოველთვიურად 1400 ლარით განისაზღვრა.

ს--- ს-----ს უფროსის 07.09.2017 წლის ბრძანების საფუძველზე „ს--- ს-----ს შრომის შინაგანაწესის დამტკიცების შესახებ“ ს-----ს 2015 წლის 10 აგვისტოს #---- ბრძანებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად ი--- ბ-----ს მიეცა გაფრთხილება. (ტ.1.ს.ფ. 57)

ს--- ს-----ს უფროსის 08.12.2017 წლის ბრძანების საფუძველზე ი--- ბ-----ს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა და დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა (ტ.1. ს.ფ. 34).

4.1.2. სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში სახეზე არ არის საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის დისპოზიციით გათვალისწინებულ შემთხვევა. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის შესაბამისად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

ი--- ბ-----თან შრომითი ხელშეკრულების საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის საფუძველზე შეწყვეტის მართლობიერების შემოწმების მიზნით სააკველაციო სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს ს--- ს-----
----ს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ დასკვნაზე, რომელიც საფუძველად დაედო ი--- ბ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. შიდა აუდიტის სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ დასკვნაში მითითებულია, რომ როგორც 2017 წლის 28 ივნისის შესაბამისობის შეფასების აქტიდან ირკვევა, გეგმიური ინსპექტირების დროს ბიზნეს ოპერატორთან შ-- „ვ-----ში“ დაფიქსირდა რამდენიმე კრიტიკული შეუსაბამობა, მათ შორის ობიექტში დაფიქსირდა მწერების (ბუხების) არსებობის ფაქტი, ამ და სხვა კრიტიკული შეუსაბამობების გამო ბიზნეს ოპერატორი დაჯარიმდა და შეუწყდა კონკრეტული საწარმოო პროცესი. 2017 წლის 29 ივნისის შესაბამისობის შეფასების აქტში, რომელიც შედგენილია თბილისის საქალაქო სამსახურის უფროსი ინსპექტორების, მათ შორის ი--- ბ-----
-----ს მიერ აღნიშნულია, რომ მითითება შესრულდა, თუმცა აღნიშნულის საპირისპიროს აფიქსირებს შ-- „ვ-----ის“ დირექტორი გასაუბრების ოქმში. მისი გადმოცემით მწერების საწინააღმდეგო ელექტრო მოწყობილობა ე.წ. ქილერი არ ჰქონია. შესაბამისად, ბიზნეს ოპერატორს შ-- „ვ-----ს“, რომელსაც 2017 წლის 28 ივნისს კრიტიკული შეუსაბამობის გამო შეუჩერდა წარმოება და დაჯარიმდა, 2017 წლის 29 ივნისს ბიზნესიპერატორის განცხადების საფუძველზე მისულმა ს-----ს ქ. თბილისის საქალაქო სამსახურის უფროსმა ინსპექტორმა ი--- ბ-----მა და ინსპექტორმა ნ-----მ ისე აღუდგინეს საწარმოო პროცესი, რომ ბიზნესიპერატორს არ ჰქონდა შესრულებული ს-----ს თანამშრომლების მიერ კრიტიკული შეუსაბამობის გამო გაცემული მითითება, კერძოდ, „დამონტაჟდეს მწერების დამჭერი ელექტრო მოწყობილობა ე.წ. ქილერი.“ ამდენად, ს-----
-----ს ქ.თბილისის საქალაქო სამსახურის უფროს ინსპექტორს ი--- ბ-----
-----ს და ინსპექტორს ნ----- ჯ-----ს არ უნდა მიეცათ ბიზნეს ოპერატორისთვის კონკრეტული საწარმოო პროცესის გაგრძელების უფლება, საწინააღმდეგო ქმედებით მათ დაარღვიეს საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 16 ოქტომბრის #--- დადგენილების „სურსათის/ცხოველის საკვების უვნებლობის სახელმწიფო კონტროლის განხორციელების წესის დამტკიცების თაობაზე მე-6 მუხლის მოთხოვნები.

ამდენად, ზემოაღნიშნული დასკვნით, რომელიც შემდგომში საფუძველად დაედო სადავო ბრძანების გამოცემას, დასტურდება, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას საფუძველად ამ უკანასკნელის მიერ 29.06.2017 წელს ჩადენილი გადაცდომა დაედო, მიუხედავად აღნიშნულისა, აპელანტი მიიჩნევს, რომ რადგან 29.06.2017 წელს ჩადენილი გადაცდომა ს-----ს შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ 2017 წლის დეკემბრის თვეში გამოვლინდა, გადაცდომის ჩადენის თარიღად მიჩნეული უნდა იქნეს არა კალენდარულად მისი დადგომის, არამედ, მისი გამოვლენის თარიღი.

სააპელაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს აპელანტის მსჯელობას და ამ მიმართებით კიდევ ერთხელ ყურადღებას ამახვილებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტზე, რომლის თანახმადაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. აღნიშნული ნორმის სიტყვა-სიტყვითი, ლოგიკური და შინაარსობრივი განმარტებით, ნორმის რეგულირების ფარგლებში ექცევა ისეთი შემთხვევა, როდესაც ერთი წლის განმავლობაში დამსაქმებელის მიმართ უკვე გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების პირობებში დასაქმებული კიდევ ერთხელ დაარღვევს მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებას. აღნიშნულთან მიმართებით სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, რომ ნორმის დისპოზიციით გათვალისწინებულია დამსაქმებლის მხრიდან ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის პრევენცია, რომ ერთი წლის განმავლობაში დისციპლინური პასუხისმგებლობის ჩადენის პირობებში, დასაქმებულისთვის იმთავითვე ნათელი იყოს მომდევნო ვალდებულების ნებისმიერი სახის დარღვევის სამართლებრივი შედეგი - შრომითი ხელშეკრულების მოშლის სახით. განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ თავად ვალდებულების დარღვევის ფაქტი 2017 წლის ივნისის თვეში დადგა, ანუ მანამდე, ვიდრე ი--- ბ-----ს მიმართ 2017 წლის სექტემბრის თვეში დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახედ გამოყენებული იქნებოდა გაფრთხილება. აღნიშნულის გათვალისწინებით პალატა მიიჩნევს, რომ 2017 წლის 08 დეკემბერს იმავე წლის ივნისის თვეში ჩადენილი გადაცდომისთვის, როგორც 2017 წლის სექტემბრის თვეში უკვე ჩადენილი გადაცდომის შემდეგ ვალდებულების დარღვევისთვის შრომითი ხელშეკრულების მოშლა არ აკმაყოფილებს საკანონმდებლო ნორმის, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის დისპოზიციით გათვალისწინებულ მოთხოვნას, რადგან დასაქმებულის მხრიდან მასზე დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას ადგილი აქვს არა მის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების მოქმედების პერიოდში, არამედ მანამდე, ვიდრე მის მიმართ გამოყენებული იქნებოდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა, საბოლოოდ, პალატა დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ სახეზე არ არის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნების

ერთობლიობა, რომელთა არსებობაც ნორმაში მითითებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის აუცილებელია.

4.1.3. განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ სასამართლო სადავო ბრძანების მართლზომიერებას მისი გამოცემის საფუძვლით, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტთან შესაბამისობაში ამოწმებს, შესაბამისად აპელანტის ის პოზიცია, რომ ი--- ბ-----ს მიერ 29.06.2017 წელს ჩადენილი გადაცდომა „უხეშ დარღვევას“ წარმოადგენდა, რაც თავისთავად მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გამყდარიყო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე, მოცემულ შემთხვევაში არარელევანტურია. სააპელაციო პალატა განმეორებით შენიშნავს, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში სადავო ბრძანების მართლზომიერება და შესაბამისად გათავისუფლების კანონიერება კერძო იქნება შემოწმებული დამსაქმებლის მიერ მოვალეობის უხეშ დარღვევის საფუძვლით, ვინაიდან სადავო გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად ცალსახად შკ-ის 37-ე მუხლის „თ“ პუნქტია მითითებული. ამასთან, სააპელაციო სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს განმარტოს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ი--- ბ-----ს მიერ 29.06.2017 წელს ჩადენილი გადაცდომა კიდევ რომ ყოფილიყო უხეშ დარღვევა, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება მაინც არამართლზომიერი იქნებოდა. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს საქმის მასალებში არსებული მტკიცებულებიდან, (იხ. 06.11.2018წ. სხდომის ოქმი 12:48:54) რომლის თანახმადაც, სხვა დასაქმებულს ისეთივე გადაცდომაზე, როგორსაც მოსარჩელეს ედავებიან, გაფრთხილება გამოეცხადა, რითაც ერთსადაიმავე პირობებში მყოფი დასაქმებულების თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ირღვევა, რაც დასაქმებულთა შრომითი უფლებების უზრუნველყოფი ფუნდამენტური ღირებულებაა.

4.1.4. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი არ აწესრიგებს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით რეგულირდება. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების შემოწმებისას სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი უნდა გამოვიყენოთ, რომლის თანახმადაც, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, სასამართლომ კერძო დაადგინა იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას მართლზომიერს განდიდა, ამდენად, სადავო ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესს, რაც სასამართლოს უქმნის სამართლებრივ საფუძველს დაეთანხმოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე.

4.1.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, 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. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ **დასაქმებულის უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევაში Status quo - ს აღდგენას უპირატესობა ენიჭება.** შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, თუ უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებული თავის პირვანდელ მდგომარეობაში ვერ აღდგება, მას ამისათვის ჯეროვანი კომპენსირება უნდა მიეცეს. თუმცა, პირვანდელ მდგომარეობაში დასაქმებულის აღდგენის შეუძლებლობა დამსაქმებელმა სარწმუნოდ უნდა დაადასტუროს. **განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო ადგენს, რომ დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა სარწმუნო მტკიცებულებები მასზე, რომ ი--- ბ-----ს აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილას შეუძლებელია. ამგვარ მტკიცებას არც საქმეზე წარმოდგენილი შესაგებელი შეიცავს და არც საქმეზე დართული მტკიცებულებები.**

4.1.6. 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. განაცდური ის შემოსავალია, რომელიც უკანონოდ დათხოვნილმა პირმა **დათხოვნიდან აღდგენამდე პერიოდში ვერ მიიღო და უნდა მიიღოს, ვინაიდან ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი, რაც იმას ნიშნავს, რომ ხელშეკრულება, შეწყვეტის მომენტიდან, გაგრძელებულად ითვლება.** შესაბამისად, რადგან შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა, სასამართლოს საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

საქმის მასალებით დგინდება, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან (08.12.2017წ.) 01.03.2018 წლამდე ს--- ს-----ს უფროსი ინსპექტორის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1050 (ათას ორმოცდაათ) ლარს შეადგენდა, 01.03.2018 წლიდან კი უფროსი ინსპექტორის ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო 1400 ლარით განისაზღვრა. საგულისხმოა, რომ უფროსი ინსპექტორის თანამდებობრივი სარგო 1400 ლარამდე მას შემდეგ

გაიზარდა, რაც წინამდებარე საქმეზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ შემაჯამებელი გადაწყვეტილება გამოცხადდა, საგულისხმოა, რომ ზემოაღნიშნულ გარემოებებზე მითითებით, რაც თავის მხრივ მოპასუხე/აპელანტი მხარის მიერ სადავოდ არ გამხდარა, მოსარჩელის/მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენელმა სასარჩელო მოთხოვნა განაცდური ხელფასის მოთხოვნის ნაწილში 06.11.2018 წლის სხდომაზე დააზუსტა და მოსარჩელის სასარგებლოდ ს--- ს-----სთვის 2017 წლის 08 დეკემბრიდან 2018 წლის 01 მარტამდე პერიოდისთვის ყოველთვიურად 1050 ლარის (დარიცხული), ხოლო 01.03.2018 წლიდან სამსახურში აღდგენამდე განაცდური ხელფასის სახით ყოველთვიურად 1400 ლარის (დარიცხული) ლარის დაკისრება მოითხოვა. იმ პირობებში, როდესაც უდავოა, რომ უფროსი ინსპექტორის შრომის ანაზღაურება საქმეზე შემაჯამებელი გადაწყვეტილების გამოცხადების შემდეგ გაიზარდა, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა, სააპელაციო საჩივრის განხილვის ეტაპზე დაზუსტებული სარჩელის დაკმაყოფილების წინაპირობები, რომლის მიხედვითაც ი--- ბ-----ს 2017 წლის 08 დეკემბრიდან 2018 წლის 01 მარტამდე პერიოდისთვის ყოველთვიურად უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური 1050 ლარის (დარიცხული) ოდენობით, ხოლო 2018 წლის 01 მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე 1400 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. ზემოთ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების და მსჯელობის საფუძველზე სააპელაციო პალატა საბოლოოდ ასკვნის, რომ მართალია, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გასაუქმებლად, თუმცა იმის გათვალისწინებით, რომ სახეზეა, სააპელაციო საჩივრის განხილვის ეტაპზე დაზუსტებული სარჩელის დაკმაყოფილების წინაპირობები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტის შეცვლით, მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება დაზუსტებული სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. 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. ამავდროულად, 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, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, 700 ლარის ოდენობით, სახელმწიფო ბიუჯეტში უნდა დარჩეს.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ს--- ს-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტი და ამ ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ი--- ბ-----ს დაზუსტებული სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
4. ს--- ს-----ს ი--- ბ-----ს სასარგებლოდ 2017 წლის 08 დეკემბრიდან 2018 წლის 01 მარტამდე პერიოდისთვის დაეკისროს განაცდური ყოველთვიურად 1050 ლარის (დარიცხული) ოდენობით, ხოლო 2018 წლის 01 მარტიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისთვის დაეკისროს განაცდური 1400 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.
5. წინამდებარე გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.
6. 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-ე 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

ვანო წიკლაური