



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

31 ოქტომბერი, 2018 წელი

ქ.

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა
მოსამართლე - ანა გოგიშვილი
სხდომის მდივანი – ანა ჩ-----ე

აპელანტი - შპს „ს-----“;

წარმომადგენელი: ნ-----ი;

მოწინააღმდეგე მხარე - ა----- გ-----ი;

წარმომადგენელი - გ-----ე;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილება;

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება;

1. აპელანტის მოთხოვნა

1.1. აპელანტი - შპს „ს-----“ სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ა----- გ-----ის სარჩელი შპს „ს-----“ მიმართ დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ს-----“ (ს/კ 2-----) გენ.დირექტორის ლ--- ჩ-----ის 2----- წ. ბრძანება #----- მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. ა----- გ-----ი აღდგენილ იქნა შპს „ს-----“ ს----- დ----- N-----

ბექ ოფისის ოპერატორად. მოპასუხე შპს „ს-----ს“ ა---- გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის თანხის ანაზღაურება - 2016 წლის 22 ივლისიდან ყოველთვიურად 625 (დარიცხული) ლარის ოდენობით სამსახურში აღდგენამდე.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. მოსარჩელე და მოპასუხე შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ 2014 წლის დეკემბრიდან, ა---- გ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 625 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

2.2. 2----- მოსარჩელეს გაეგზავნა შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; შეტყობინების თანახმად, დათხოვნა განხორციელდა დაცვისა და უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე; აღნიშნული მოხსენებითი ბარათის თანახმად, 4----- მოსარჩელემ, სოციალურ ქსელში - f-----, გამოაქვეყნა ინფორმაცია შრომის ანაზღაურების შესახებ. ამასთან, მოსარჩელემ კონკურენტი კომპანიის - D----- თანამშრომელს მიაწოდა ს----- ოპერირებასთან დაკავშირებული ელექტრონული ინფორმაცია.

2.3. 2-----, გამოიცა ბრძანება ა---- გ-----ის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე; ბრძანების უმთავრეს სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი.

2.4. მოსარჩელის მაიდენტიფიცირებელ დოკუმენტში განხორციელდა ცვლილება, კერძოდ, მოსარჩელის სახელი და გვარი სასამართლო სხდომის მომენტისათვის გახლავთ ა---- გ-----ი.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.5. წინამდებარე სარჩელით სადავოდ არის ქცეული ის ფაქტობრივი გარემოებანი, რომელიც გადმოცემულია ა---- გ-----ის ფ----- გვერდზე 2016 წლის ივლისის ე.წ სტატუსებში.

მოპასუხის განამრტებით, ა---- გ-----მა 2016 წლის 1 ივლისის 21:58 საათზე სოციალური ქსელის საკუთარ ფ----- გვერდზე გამოაქვეყნა ე.წ. სტატუსი. ამ სტატუსზე გაკეთდა კომენტარები. კომენტარების თანახმად, მოპასუხე მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ გარკვეული ინფორმაცია მიაწოდა კონკურენტ კომპანიას. თუმცა, ამ კომენტარების შინაარსით შეუძლებელია ეჭვსგარეშე დაადგინო, რომ მოსარჩელემ თ-----ას მართლაც მიაწოდა ს----- სათვის მნიშვნელობის მქონე პროექტი. შესაბამისად, სასამართლომ არ

მიიჩნია დადასტურებულად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აღნიშნული კონკრეტული საფუძველი.

გარდა ამისა, მოხსენებითი ბარათის შესაბამისად, მოსარჩელემ 2016 წლის 4-----
-- იმავე სოციალურ ქსელში გამოაქვეყნა კიდევ ერთი საჯარო სტატუსი, სადაც მან ასევე დაარღვია შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობა (კონფიდენციალურობის ვალდებულება) და საჯაროდ განაცხადა მისი სახელფასო ანაზღაურების შესახებ.

მოპასუხე შესაგებელში აცხადებს, რომ მოსარჩელე მხარის მიერ შრომის ხელშეკრულების დარღვევამ იმდენად უხეში ხასიათი მიიღო, რომ მოპასუხე კომპანიას გარდა იმისა, რომ დასაქმებული სამსახურიდან გაეთავისუფლებინა, სხვა
გამოსავალი
არ
ჰქონდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.

ნათელია, რომ სწორედ მოპასუხის - შპს „ს-----“ მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს იმ მოცემულობის წარმოჩენა და დამტკიცება, რომ მოსარჩელე - ა---
--- გ-----მა მართლაც განახორციელა ისეთი მოქმედებანი, რაც საბოლოოდ ამ უკანასკნელის სამსახურიდან დათხოვნის წინაპირობა გახდა. სწორედ შპს „ს-----“
-----“ გახლავს შრომითი ურთიერთობის მონაწილე ის „ძლიერი მხარე“, რომელსაც მიუწვდება ხელი ყველა საჭირო მტკიცებულებაზე; მას შეუძლია წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლებიც დაასაბუთებდნენ, რომ ა----- გ-----
---მა მართლაც გადაუგზავნა კონკურენტ ორგანიზაციაში დასაქმებულ პირს შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა, კერძოდ სოციალური ქსელის სტატუსში აღნიშნული ინფორმაცია, თანაც მოახდინა ეს შრომის ხელშეკრულებისა და შრომის კანონთა კოდექსის დარღვევით, რაც თავის მხრივ შესაძლოა მართლაც ყოფილიყო უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენების ლეგალური წინაპირობა.

თუმცა, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ წარუმატებლად ზიდა ეს ტვირთი. ის ფაქტი, რომ თ-----ა დასაქმებული გახლავთ კონკურენტ ორგანიზაციაში მხარეებს სადაოდ არ გაუხდიათ, თუმცა დაუდასტურებელი დარჩა გაგზავნილი დოკუმენტის ავთენტურობა. მოსარჩელემ განაცხადა, რომ სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებული პროგრამის პროექტი გახლდათ მის მიერ შექმნილი და შესაბამისად დამსაქმებელი ორგანიზაციის პოზიცია მისი საჯაროდ გამოქვეყნებისას არ გაუთვალისწინებია.

საქმეში, სოციალური ქსელი ფ----- მონაცემების გარდა, არ წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულება, რომელიც იმ ფაქტობრივ გარემოებებს დაადასტურებდა (ან აღწერდა მაინც), რომ მოსარჩელემ მართლაც გაამჟღავნა კონფიდენციალური ინფორმაცია და მისმა გავრცელებამ ზიანი მიაყენა კომპანიას.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ პირი რომელსაც ა---- გ-----მა გაუგზავნა კონფიდენციალური ინფორმაცია, გახლავთ კონკურენტი ორგანიზაციის D----- თანამშრომელი. სასამართლო პროცესის მიმდინარეობისას დაუდასტურებელი დარჩა, რომ ა---- გ-----მა ნამდვილად გადაუგზავნა კონკურენტის ორგანიზაციის თანამშრომელს მოპასუხე ორგანიზაციის პროგრამა.

შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ იმ ორი ფაქტობრივი წინაპირობიდან, რომელიც საფუძველი გახდა სამსახურიდან დათხოვნისა, დადასტურდა მხოლოდ ერთი - შრომის ანაზღაურების ოდენობის გამჟღავნების ფაქტი. ამას კი შესაძლოა არ გამოეწვია დამსაქმებლის ასეთი უკიდურესად მკაცრი გადაწყვეტილება თუ ის სწორად გამოიკვლევდა გარემოებებს და მე-2 დარღვევასაც არ მიაწერდა დასაქმებულს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უსაფუძვლოა, რასაც უნდა მოყვეს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია (რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა), ასევე, “შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ” შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, სასამართლო ბათილად ცნო სადავო ბრძანებას, როგორც არამართლზომიერი სამოქალაქო სამართლებრივი ნება, რასაც შედეგად თავის მხრივ უნდა მოჰყვეს მანამდე არსებული სამართლებრივი რეალობის აღდგენა - მოსარჩელის დაბრუნება დათხოვნამდე დაკავებულ თანამდებობაზე. ამასთან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

3. საპველაციო საჩივრის საფუძველები

3.1. სასამართლო გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში უთითებს, რომ მართალია

სადავო გარემოებას არ წარმოადგენდა თ-----ს D---- მუშაობის ფაქტი, თუმცა სასამართლოს განმარტებით, შპს "ს-----მ" ვერ დაადასტურა გადაცემული ინფორმაციის ავთენტურობა. ა---- გ-----ს D---- თანამშრომლისთვის რომ გადაეცა არა ს----- გზავნილების საოპერაციო პროგრამა, არამედ ამ პროგრამის სახეცვლილი ვერსია, რომელიც, სასამართლოს განმარტების სისწორის შემთხვევაში, დამუშავებული იქნებოდა ა---- გ-----ის მიერ, ა---- გ-----ის დარღვევა ამ შემთხვევაში იქნებოდა უფრო მძიმე ხასიათის, ვიდრე D----ს თანამშრომლისთვის პირდაპირ საოპერაციო სისტემის გადაცემა.

ა---- გ-----მა საქმის განხილვისას დეტალურად აღწერა მთლიანი ჯაჭვი და განაცხადა, რომ მას არ მოსწონდა გზავნილების საოპერაციო სისტემა და გაუმჯობესების და ხარვეზების აღმოფხვრის მიზნით ის რამოდენიმე თვის განმავლობაში სისტემატურად ესწრებოდა კომპანიის დახარისხების სამსახურში (სადაც ხდება გზავნილების დახარისხება) და კომპანიის საოპერაციო სამსახურში (აკონტროლებს გზავნილების მოძრაობას და ადგენს შესაბამისი თანამშრომლების ცვლის განრიგს) მიმდინარე პროცესებს, სწავლობდა გამოვლენილ ხარვეზებს და უპირატესობებს. გ-----ის განმარტებით, მან ამ რამოდენიმე თვიანი დაკვირვების შედეგად აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი ხარვეზები და ახალ საოპერაციო პროგრამაში დეტალურად აღწერა ამ ხარვეზების გამოსწორების გზები, ამასთან, უცვლელად დატოვა ის უპირატესობები, რაც ამ პროგრამას ჰქონდა. აპელანტი მიიჩნევს, რომ ა---- გ-----მა D----ს თანამშრომელს გადასცა არა ს----- გზავნილების საოპერაციო სისტემა, არამედ ამ სისტემის ა---- გ-----ის მიერ დამუშავებული ვერსია, ა---- გ-----ის დარღვევები იქნებოდა უფრო მძიმე ხასიათის, ვიდრე პირველ შემთხვევაში. ს----- გზავნილების პროგრამის დამუშავებული ვერსია, თავად ა---- გ-----ის განმარტებითვე მინიმუმ: დაფუძნებული იყო შპს "ს-----"-ს ს----- გზავნილების საოპერაციო სისტემაზე. ს----- გზავნილების პროგრამის დამუშავებულ ვერსიაში აღწერილი იყო ხარვეზები და უპირატესობები. პროგრამის დამუშავებული ვერსია წარმოადგენდა მისი აზრით ამ პროგრამის გაუმჯობესებულ ვერსიას. ანუ, თავად ა---- გ-----ი უთითებს, რომ D---- გადასცა ს----- გზავნილების განახლებული პროგრამა. პროგრამის დამუშავებული ვერსია იმეორებდა იმ ჯაჭვს და მთლიან სქემას, რა გზასაც გადის გზავნილი შპს "ს-----". პროგრამის დამუშავებული ვერსია არსებითად არ განსხვავდებოდა ს----- გზავნილების შპს "ს-----ში" არსებული პროგრამისგან, რადგან თავად ა---- გ-----ის განმარტებითვე, მან მხოლოდ ხარვეზები გამოასწორა არსებულ პროგრამაში. ამდენად, ა---- გ-----მა ფაქტობრივად D---- გადასცა შპს "ს-----" ს----- გზავნილების საოპერაციო პროგრამის ბაზაზე შექმნილი პროგრამა, სადაც ძირითად პროგრამასთან შედარებით მხოლოდ მცირედი ცვლილებები იყო შესული.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლოს შეფასება, რომ ა-

---- გ-----მა D---- თანამშრომელს გადასცა რაღაც "გარკვეული" ინფორმაცია და სასამართლოს განმარტებით, არ დგინდებოდა ა---- გ----- მიერ D----ს თანამშრომლისთვის ავტენტური პროგრამის გადაცემის ფაქტი, აცდენილია საქმის გარემოებებს და წინააღმდეგობაში მოდის თავად ა---- გ-----ის მიერ გაკეთებულ განმარტებებთან, სადაც იგი პირდაპირ უთითებდა, რომ D----ს თანამშრომელს გადასცა საფ----ო საკურიერო გზავნილების პროგრამა, რომელიც დაფუძნებული იყო შპს "ს-----ში" არსებულ პროგრამაზე, იმეორებდა სამუშაო პროცესის იმ აღწერილობას და მთლიან ჯაჭვს, რაც მიმდინარეობს შპს "ს-----ში" და ამასთან, პროგრამის დამუშავებულ ვერსიაში გამოვლენილი იყო შპს "ს-----" პროგრამის ნაკლოვანებები, ანუ პირდაპირ რომ ვთქვათ კომპანიის სისუსტეები.

ის ფაქტი, რომ თავად ა---- გ-----იც ხვდებოდა იმ ფაქტს, რომ მის მიერ შექმნილი პროგრამა (თუ რეალურად შექმნა ეს პროგრამა), ვინაიდან იგი მთლიანად დაფუძნებული იყო შპს "ს-----" საოპერაციო სისტემაზე, იყო კონფიდენციალური ხასიათის ინფორმაცია და მისი გადაცემა მესამე პირებისთვის, მით უფრო კონკურენტებისთვის, საფრთხის შემცველი იყო შპს "ს-----ათვის", ცალსახად და არაორაზროვნად დასტურდება იმ ფაქტით, რომ მან ეს პროგრამა D----ს თანამშრომელს გადასცა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იყო გაბრაზებული შპს "ს-----ზე" და ამ გზით შეეცადა კომპანიის დაკნინებას. ა---- გ-----ს გაცნობიერებული, რომ არ ჰქონოდა სადავო პროგრამის კონფიდენციალური ხასიათი, იგი ამ პროგრამას გაცილებით ადრე გადასცემდა მესამე პირებს.

სასამართლომ საერთოდ ყურადღების მიღმა დატოვა ის ფაქტი, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის 1 ივლისს 21:58 საათზე სოციალური ქსელის საკუთარ ფ----- გვერდზე გამოაქვეყნა ე.წ. პოსტი, სადაც იგი შპს „ს-----ს“ ადანაშაულებდა ს----- პროდუქტების ოპერირებასთან დაკავშირებული პროექტის მითვისებაში, რომელიც მისი განცხადებით თავად შექმნა. აღნიშნული პოსტი მოსარჩელემ საჯაროდ გამოაქვეყნა, რაც იმას ნიშნავს რომ ნებისმიერ მომხმარებელს შეეძლო ამ ინფორმაციის ნახვა. ამასთან, მან ფ----- პოსტზე მონიშნა 68 სოციალური ქსელის მეგობარი, რათა ეს ინფორმაცია მიეღო უფრო მეტ პირს. მოსარჩელემ, დასახელებული ქმედებებით, დამსაქმებელი საჯაროდ დაადანაშაულა პლაგიატში, მაშინ როდესაც რაიმე დამამტკიცებელი არგუმენტი ან/და საბუთი იმისა, რომ მან ეს პროდუქტი რეალურად შექმნა, არ წარმოუდგენია. ამ ქმედებით ზიანი მიაღდა კომპანიის საქმიან რეპუტაციას. სასამართლომ ისე აღადგინა ა---- გ-----ი სამუშაოზე, რომ საერთოდ არ გაითვალისწინა მოსარჩელის მიერ 2016 წლის 3 მარტს სასამართლოში საქმის განხილვისას გაკეთებული განცხადება. მოსარჩელე აცხადებდა, რომ მან დააფუძნა შპს, რომელიც ახორციელებს საკონსულტაციო საქმიანობას ბიზნესის სფეროში. გარდა ამისა, მოსარჩელის განცხადებითვე იგი აპირებს უახლოეს მომავალში უცხოეთში წასვლას საცხოვრებლად. გამომდინარე აქედან, ა---- გ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა, რომლითაც იგი ითხოვს სამუშაოზე აღდგენას, წინააღმდეგობაში მოდის თავად მოსარჩელის

განცხადებებთან და სურვილთან, შესაბამისად, მას არ აქვს სამუშაოზე აღდგენის რეალური ინტერესი.

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 გადაწყვეტილებით სასარჩელო მოთხოვნისა და მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაციის გათვალისწინებით, მსჯელობის საგანს წარმოადგენს არის თუ არა ა---- გ-----ის

სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მართლზომიერი. უპირველეს ყოვლისა, პალატა სრულად იზიარებს რა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.2.-2.6 პუნქტები) განმარტავს შემდეგს:

შრომითი ურთიერთობის საკითხებს არეგულირებს, ასევე სპეციალურად ამ სფეროს მოსაწესრიგებლად შემუშავებული საერთაშორისო აქტები. 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.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ქარტიის ეს ნორმა საქართველოში სავალდებულოდ აღიარებული არ არის, თუმცა საქართველოს შრომის კოდექსი ქარტიის ამ დებულებების შესაბამისად იცავს დასაქმებულის უფლებას, რადგან ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტას შინაგანაწესის ან შრომის ხელშეკრულების უხეშ დარღვევის გამო, ასევე ადგენს დამსაქმებლის ამგვარი გადაწყვეტილების გასაჩივრების შესაძლებლობას და წესებს.

პალატა განმარტავს, რომ სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, **მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება**

სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

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 გახდიდა ილუზორულს, რაც შრომითი სამართალურთიერთობის არასტაბილურობას გამოიწვევდა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა 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.**

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 მიერ დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობა პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობას წარმოადგენს, რაც, დარღვევის ხასიათის გათვალისწინებით, შესაძლებელია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტაშიც გამოიხატოს.

ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის (შვ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი) გათვალისწინებით, **მართლზომიერად განხორციელდა თუ არა ა---- გ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, პასუხი უნდა გაეცეს შემდეგ კითხვებს: რამდენად უხეშად დაარღვია დასაქმებულმა მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი 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 საფუძვლებია: 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 მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად 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.**

კონკრეტულ შემთხვევაში, სადავოა რა სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერება, რომელიც უნდა შემოწმდეს შრომის სამართალში მოქმედი ნორმებით, სასამართლო ხელმძღვანელობს მტკიცების ტვირთის განაწილების სწორედ იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული, ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. სააპელაციო პალატის ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა დაკისრებული მოვალეობები, სახელდობრ, შპს „ს-----ს“ უნდა ედასტურებინა, მოსარჩელის მიერ კონკურენტი ორგანიზაციისადმი იმგვარი ინფორმაციის მიწოდება, რამაც ზიანი მიაყენა ან ზიანის მიყენების საფრთხე შექმნა კომპანიისადმი (მაგ. დასაქმებულის მიერ მიწოდებული შპს „ს-----ს“ ს-----ს გზავნილების საოპერაციო სისტემის გამოყენება D---- მიერ), რაც მის მიერ არ განხორციელებულა.

რაც შეეხება, იმ გარემოებას რომ მოსარჩელემ სოციალურ ქსელში გამოაქვეყნა ინფორმაცია ხელფასის ოდენობასთან დაკავშირებით, აღნიშნული ქმედება, შეფასებული ინდივიდუალურად არ წარმოადგენს იმგვარ დარღვევას რასაც უხეში ხასიათი გააჩნია და რაც დამსაქმებლის ქმედებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით, ლეგიტიმურს გახდიდა. დამსაქმებელს შეეძლო გამოეყენებინა სხვა, ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სასჯელის ზომა. სხვა შემთხვევაში სახეზე უნდა იყოს ამ ქმედებით გამოწვეული იმგვარი ზიანი, რომელიც გარდა მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლებისა სხვაგვარად კომპენსირებული ვერ იქნება.

პალატა დამატებით განმარტავს, რომ კანონით (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი) გათვალისწინებულია თითოეული მხარის ვალდებულება მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოადგინოს დასახელებული ფაქტის დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებები. დასახელებული წარმოადგენს სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის გამოვლინებას.

მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო

სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ. **შინაგანი რწმენის ჩამოყალიბება მოსამართლის მიერ ხდება არა სუბიექტურად, არამედ ობიექტური მიუკერძოებლობის კონტექსტში შესწავლილი მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე.** მართლმსაჯულების მიზანი მტკიცებულებათა ერთობლივი ანალიზის, მათი ობიექტური და სრულყოფილი შესწავლის შედეგად ჭეშმარიტების უტყუარად გამორკვევაა იმგვარად, რომ დადგენილი გარემოება არ ემყარებოდეს მხოლოდ ვარაუდს, არამედ განპირობებული იყოს საქმის მასალების ერთობლივი ანალიზით.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი: „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი 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“ **(იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 07 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე №სს-483-457-2015).**

როგორც ზემოთ აღინიშნა, პალატა, იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დასახელებულ ფაქტებთან დაკავშირებით გაკეთებულ შეფასებებს და დამატებით მიუთითებს, რომ სააპელაციო საჩივრის ავტორის მიერ გათავისუფლების საფუძველად მითითებული გარემოებები წარმოადგენს აბსტრაქტული ხასიათის მოსაზრებებს, რაც სასამართლო უქმნის შინაგან რწმენას მასზე, რომ აღნიშნულით მოპასუხე გათავისუფლების ბრძანების კანონიერების დადასტურებას ცდილობს. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი გათავისუფლების საფუძველად მიიჩნევს არა ვალდებულების ყოველგვარ დარღვევას, არამედ უხეშ დარღვევას. უხეშია თუ არა დარღვევა, იგი შეფასებითი კატეგორიაა და სასამართლომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, დარღვევის „უხეში“ ხასიათი სუბიექტური და ობიექტური კრიტერიუმების გათვალისწინებით, უნდა დაადგინოს. ასეთ დროს, მხედველობაშია მისაღები, დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობა,

მასზე დაკისრებული ვალდებულებები და ა.შ. წინამდებარე შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა დასაქმებულის მხრიდან დარღვევის უხეში ხასიათი, მის მიერ გათავისუფლების საფუძლად მითითებული გარემოებები ცალ-ცალკე და ერთად აღებული არ ატარებს უხეშ ხასიათს, რაც, ცხადია, დისციპლინური სახდელის უკიდურესი ზომის გამოყენებას, ე.ი გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებას, არამართლზომიერს ხდის.

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 ა----- გ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დაუსაბუთებელია, არ არის გამოწვეული მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევით, რის გამოც, იგი არ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტს და ბათილია.

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.

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. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა.

ვინაიდან, დადგენილია მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების არამართლზომიერება, ა----- გ-----ი მართებულად იქნა აღდგენილი შპს „ს-----“ ს----- დ----- ს-----ის ბექ ოფისის ოპერატორის თანამდებობაზე.

4.5. 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 არამართლზომიერად 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 არამართლზომიერად 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 არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიაღება. 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, სასამართლო საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელე - ა----- გ-----ის მოთხოვნას, მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, რის გამოც, შპს „ს-----ს“ ა----- გ-----ის სასარგებლოდ მართებულად დაეკისრა იძულებითი განაცდურის თანხის ანაზღაურება - 2016 წლის 22 ივლისიდან ყოველთვიურად 625 (დარიცხული) ლარის ოდენობით სამსახურში აღდგენამდე.

5. შემაჯამებული 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 12 დეკემბრის 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 დაადგინა

1. შპს „ს-----“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება 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.

მოსამართლე

ანა გოგიშვილი