



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

14 ნოემბერი, 2018 წელი

ქ. თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

მოსამართლე - ანა გოგიშვილი

სხდომის მდივანი – ანა ჩიკვაძე

აპელანტი - შპს „გ----- პ-----ი“;

წარმომადგენელი: ბ-----ე;

მოწინააღმდეგე მხარე - ა----- მ-----ი;

წარმომადგენელი - ლ-----ე;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

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

1. აპელანტის მოთხოვნა

1.1. აპელანტი - შპს „გ----- პ-----ის“ სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 ოქტომბრის გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ა----- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე, შპს „გ----- პ-----ის“ (ს.ნ 2-----) დირექტორის 15/06/2015წ. N-----წ. ბრძანება, მოსარჩელე ა----- მ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

შესახებ. მოპასუხე, შპს „გ----- პ-----ს“ მოსარჩელე, ა----- მ-----ის სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით დაეკისრა 13 500 ლარის გადახდა. სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. მოსარჩელე მუშაობდა შპს „გ----- პ-----ში“ ბრენდ-მენეჯერის თანამდებობაზე, 2014 წლის 1 ნოემბერს ერთი წლის ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.

2.2. მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა ყოველთვიურად 3000 ლარს, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე.

2.3. მოპასუხე შპს „გ----- პ-----მა“ ა----- მ-----თან შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება N----- წლის ბრძანებით, დაკისრებული მოვალეობების უხეში დარღვევის საფუძველით.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.4. სასამართლომ, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვა-გაანალიზების შედეგად, დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მხარეთა შორის არსებობდა ერთი წლის ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება და მოპასუხემ, კანონიერი საფუძვლის გარეშე, 2015 წლის 15 ივნისიდან ცალმხრივად მოახდინა ამ ხელშეკრულების შეწყვეტა (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების 5.1. პუნქტი).

2.5. მოსარჩელეს არ აქვს გაშვებული საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებელმა - შპს „გ----- პ-----მა“ უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის - ა----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერება. მან ვერ შეძლო იმის დამტკიცება, რომ ა----- მ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევას. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არავითარი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, საქმისადმი მოსარჩელის უპასუხისმგებლობასა და ნიჰილიზმს, სამსახურში გამოუცხადებლობას, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი

პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, გახდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. ამდენად, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, შესაბამისად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელესთან დადებული შრომის ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არცერთი საფუძველი და მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება - ცალმხრივად გამოვლენილი ნება, მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, - როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად.

ამასთან, სასამართლომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადის დაწყებას სწორედ დასაქმებულისათვის წერილობითი დასაბუთების ჩაბარების ფაქტს უკავშირებს. მოცემულ შემთხვევაში, ა----- მ-----ს არ ჩააბარებია წერილობითი დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, შესაბამისად, მას არ დაურღვევია დასახელებული ნორმით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადა. განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება - 2014 წლის 1 ნოემბრიდან 2015 წლის 1 ნოემბრამდე. მოპასუხემ მოსარჩელე გაათავისუფლა 2015 წლის 15 ივნისს, როდესაც ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე დარჩენილი იყო ოთხი თვე და 15 დღე. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის იძულებით მოცდენა განპირობებულია დამსაქმებლის ბრალით, შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელე, ა----- მ-----ის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 3000 ლარს საშემოსავლო გადასახადის გარეშე, ასანაზღაურებელი ხელფასი 2015 წლის 15 ივნისიდან 2015 წლის 1 ნოემბრამდე ჯამურად შეადგენს 13500 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძველები

3.1. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია საქმისთვის მნიშვნელობის არმქონედ ფაქტი, რაც გახდა ა----- მ-----ის გათავისუფლების საფუძველი. სასამართლო ფაქტობრივ გარემოებებში არ ახსენებს, რომ ა----- მ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების მიზეზი გახდა მაისში მის მიერ სამუშაო ადგილის თვითნებური მიტოვება და სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა. აღნიშნული ფაქტი ცალსახად დადასტურებული იქნა სასამართლოზე მოსარჩელის წარმომადგენლის მიერ. სამუშაო ადგილის მიტოვებას ადასტურებს ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელეს ჩაერიცხა მაისის ანაზღაურება 2100 ლარის ოდენობით, ანუ ანაზღაურება მიეცა ფაქტობრივად ნამუშევარი დღეების შესაბამისად, ხელფასის ოდენობის თაობაზე მას რაიმე სახის პრეტენზია არ გამოუხატავს. დამსაქმებელი არ არის ვალდებული თავისი ინიციატივით გაუგზავნოს დასაქმებულს გათავისუფლების დასაბუთება. კოდექსის 37-ე

მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად დასაქმებულს აქვს უფლება გათავისუფლებიდან 30 დღეში მოსთხოვოს დამსაქმებელს წერილობითი დასაბუთება გათავისუფლების შესახებ. მხოლოდ ასეთ შემთხვევაში არის დამსაქმებელი ვალდებული, 7 კალენდარული დღის განმავლობაში წერილობით დაასაბუთოს გათავისუფლების საფუძველი. დასაბუთება კი, არ მოუთხოვია მოსარჩელეს. განსახილველ შემთხვევაში, საყურადღებოა ორი ფაქტობრივი გარემოება 1) მოსარჩელემ თვითნებურად მიატოვა სამუშაო ადგილი 2015 წლის 22 მაისიდან და არასოდეს მოუთხოვია გათავისუფლების საფუძველი. 2) გათავისუფლების შესახებ წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის გადაცემის ვალდებულება დამსაქმებელს აქვს მხოლოდ და მხოლოდ დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის შემთხვევაში, ხოლო თუ ამგვარი მოთხოვნა არ არსებობს ვადა აითვლება გათავისუფლებიდან. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღი 22 მაისი იქნება თუ 15 ივნისი, ორივე შემთხვევაში, სარჩელი არის ხანდაზმული.

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. უპირველეს ყოვლისა, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს არის თუ არა სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმული. დასახელებული საკითხის კვლევა უნდა განხორციელდეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 ნაწილების გათვალისწინებით, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე (მეოთხე ნაწილი). დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი (მეხუთე ნაწილი). დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (მექვესე ნაწილი). თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს (მეშვიდე ნაწილი).

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადის დაწყებას სწორედ დასაქმებულისათვის წერილობითი დასაბუთების ჩაბარების ფაქტს უკავშირებს. მოცემულ შემთხვევაში, ა----- მ----- ---ს არ ჩაჰბარებია ამგვარი წერილობითი დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, შესაბამისად, მას არ დაურღვევია დასახელებული ნორმით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადა.

აღნიშნულის შემდგომ, სასარჩელო მოთხოვნისა და მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაციის გათვალისწინებით, მსჯელობის საგანს წარმოადგენს არის თუ არა ა----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მართლზომიერი. 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 ვალდებულებას 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 ვალდებულებას 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 დასახლებული 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 განდიდა ილუზორულს, რაც შრომითი სამართალური ერთობის 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 (შკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი) გათვალისწინებით, **მართლზომიერად განხორციელდა თუ არა ა—-----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 მართლობიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლობიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გაათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გაათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გაათავისუფლების 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 სიზშირის, 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 მართლობიერება, 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.

პალატა დამატებით განმარტავს, რომ კანონით (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი) გათვალისწინებულია თითოეული მხარის ვალდებულება მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოდგინოს დასახელებული ფაქტის დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებები. დასახელებული წარმოდგენს 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 გამოსაკვლევ 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 ოქტომრის განჩინება საქმეზე №ს-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 საფუძვლად 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 საფუძვლად 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 საფუძვლად მითითებული გარემოება 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----- მ-----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.

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

მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

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

აქვე, პალატა დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიაღდა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობის პირობებში, სასამართლო ხელმძღვანელობს რა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით, სამსახურში აღადგენს უკანონოდ დათხოვნილ დასაქმებულს (იგივე ან ტოლფას თანამდებობაზე), ან მიაკუთვნებს მას შესაბამისი კომპენსაციას. თუმცა, მხარეებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტისათვის უკვე ვადაგასულია, რაც გამორიცხავს სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის საფუძვლიანობას, რის გამოც, მოპასუხეს მართებულად დაეკისრა იძულებითი განაცდური გათავისუფლების დღიდან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდის დასრულებამდე.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე პალატას მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

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

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

1. შპს „გ----- პ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 ოქტომბრის 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