



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

18 დეკემბერი, 2018 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე - ამირან ძაბუნძე
სხდომის მდივანი - თამარ ბლიაძე**

**აპელანტი - შპს „რ-----“
წარმომადგენელი - ა-----**

**მოწინააღმდეგე მხარე - ნ---- ვ-----ი
წარმომადგენელი - ზ----- მ-----ი**

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - მცხეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 30 მარტის გადაწყვეტილება

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

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 30 მარტის გადაწყვეტილებით ნ---- ვ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „რ----- გ-----ის“ 2018 წლის 4 იანვრის ბრძანება NRM----- ნ---- ვ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. მოპასუხე შპს „რ----- გ-----ს“ დაეკისრა მოსარჩელე ნ---- ვ-----ის (3/6 0-----) სასარგებლოდ კომპენსაციის 6000 ლარის გადახდა. არ დაკმაყოფილდა ნ---- ვ-----ის მოთხოვნა შპს „რ-----ს“ მიმართ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ;

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. ნ---- ვ-----სა და შპს „რ----- გ-----ი“-ს შორის არსებობდა შრომითი

ურთიერთობა, კერძოდ, ნ---- ვ-----ი 2017 წლის 1 ივლისიდან მუშაობდა მოპასუხე შპს „რ-----“-ში, ადმინისტრატორის თანამდებობაზე, იგი მუშაობდა დაბა გ----- განთავსებულ სასტუმრო „ნ-----“-ში, შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იყო ერთი წლის ვადით - 2018 წლის 1 ივლისამდე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- სასარჩელო განცხადება (ს.ფ 1-15)
- შესაგებელი (ს.ფ 60-71)
- 2017 წლის 1 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 20-24);

2.2. ნ---- ვ-----ის შრომის ანაზღაურება, ყველა გადასახადის ჩათვლით, იყო თვეში 1000 ლარი.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- სასარჩელო განცხადება (ს.ფ 1-15)
- 2017 წლის 1 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 20-24);
- მოსარჩელის საბანკო ამონაწერი (ს.ფ 25-44)

2.3. შპს „რ-----“-ს დირექტორის 2018 წლის 04 იანვრის ბრძანების საფუძველზე ნ---- ვ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის გამო) და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- სასარჩელო განცხადება (ს.ფ 1-15)
- შესაგებელი (ს.ფ 60-71)
- 2018 წლის 4 იანვრის დირექტორის #ლM-040118-01/გ ბრძანება (ს.ფ. 45);

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.4. მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ ის გარემოება, რომ ნ---- ვ-----ი 2016 წლიდან მუშაობდა შპს „რ-----ში“ რომელმაც შემდგომში დააფუძნა შპს „რ-----“ და მოსარჩელე გადაყვანილი იქნა ახლად შექმნილ კომპანიაში, მაგრამ მხარეთა შორის სადავო არის ის გარემოება, რომ ნ---- ვ-----ი დასაქმებული იქნა ახლად შექმნილ კომპანიაში, იმის გამო, რომ იგი იყო შრომისმოყვარე და წარმატებული თანამშრომელი. მოპასუხე მხარის განმარტებით, ნ---- ვ-----ი, მსგავსად სხვა 90% დასაქმებულისა გადმოყვანილი იქნა წინამორბედი კომპანიიდან შპს „რ-----“-ში. მოპასუხე ასევე სადავოდ ხდის მოსარჩელის გადაყვანას, დაწინაურების მიზნით, მთავარი ადმინისტრატორის პოზიციაზე და განმარტავს, რომ 2017 წლის სექტემბრიდან იწყებოდა ზამთრის სეზონისათვის მოსამზადებელი სამუშაოები, ხოლო კომპანიას გააჩნდა საკადრო პრობლემები და სწორედ ამის გამო იქნა იგი გადაყვანილი მთავარი ადმინისტრატორის პოზიციაზე და არა დაწინაურების მიზნით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- სასარჩელო განცხადება (ს.ფ 1-15)
- შესაგებელი (ს.ფ 60-71)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

2.5. მხარეთა შორის სადავო არის ის გარემოება, რომ მოპასუხეს არ მოუხდენია მოსარჩელის წინასწარი ინფორმირება და ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა იმ გარემოებებთან დაკავშირებით, რაც საფუძვლად დაედო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სასარჩელო განცხადება (ს.ფ 1-15)
- შესაგებელი (ს.ფ 60-71)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

2.6. მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო - შპს „რ-----ს“ მთავარი ადმინისტრატორის თანამდებობა მოპასუხე საწარმოში არ არის ვაკანტური.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას - მოპასუხის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტება

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.7. სასამართლომ მიუთითა, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლზე რომლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

სადაო სამართლებრივი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომის ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით განსაზღვრულია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები. ამ ნორმის მე-9 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების ერთერთი არსებითი პირობაა დასაქმებულის თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე.

ნ---- ვ-----ი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს დასაქმებული იყო შპს „რ-----“ გ-----“-ში მთავარი ადმინისტრატორის პოზიციაზე ერთი წლის ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ამ ნორმის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. ამ მიმართებით, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის ჩანაწერზე მასზე, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ. იმისათვის, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს, აუცილებელია, რომ დარღვევა „უხეშ“ ხასიათს ატარებდეს. სწორედ კანონის მითითებული რეგულირების რეჟიმში მოწმდება სასამართლოს მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის პირობებში.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. ამ ნორმით დადგენილია ვალდებულებითი ურთიერთობის ძირითადი პრინციპი, რომლის მიხედვით, ვალდებულება უნდა შესრულდეს უპირობოდ, ჯეროვნად - დათქმულ ვადაში და ადგილას. ვალდებულების კეთილსინდისიერად შესრულების პრინციპი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შრომით ურთიერთობაში, რადგან დასაქმებულმა შრომითი ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებული ვალდებულებები უნდა შეასრულოს გულისხმიერად, გულმოდგინედ, კანონმდებლობით და დასაქმებულის მიერ დადგენილი მოთხოვნების დაცვით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების შეფასებისათვის უნდა დადგინდეს ორი გარემოება: 1) მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია თუ არა მისი სამსახურებრივი მოვალეობა; 2) ჩადენილი დარღვევის ადექვატური ზომა არის თუ არა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი მოვალეობის დარღვევის სიმძიმის შესაფასებლად უნდა გაანალიზდეს და განიმარტოს შრომის სამართლის სფეროში მოქმედი ეროვნული და საერთაშორისო აქტების დებულებათა შინაარსი, ამ აქტებით როგორ არის განმარტებული შრომის უფლების, შრომითი ურთიერთობის მნიშვნელობა და არსი.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს შრომის თავისუფლებას, 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 რატიმუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განაზოციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები

განისაზღვრება ორგანული კანონით.

შრომის უფლების არსის ანალიზისათვის მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (მიღებულია 1948 წლის 10 დეკემბერს, საქართველოში ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით). დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად: 1. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი

პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. 2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, მათ შორის აღიარებულია შრომის უფლება, რაც ამ უფლების განსაკუთრებულ მნიშვნელობას უსვამს ხაზს.

„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველოც), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოუდგენელია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება“.

შრომითი ურთიერთობის საკითხებს არეგულირებს ასევე სპეციალურად ამ სფეროს მოსაწესრიგებლად შემუშავებული საერთაშორისო აქტები. კერძოდ, 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1982 წელს მიღებული N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (თერმინაციონ ოფ ემპლოუმენტ ჩონვენციონ, 1982 (No. 158). ამ კონვენციასთან საქართველო მიერთებული არ არის, თუმცა ამ კონვენციის დებულებებთან შესაბამისობაშია შრომის კოდექსი, რის გამოც შრომის კოდექსის ნორმების განმარტებისათვის საკმაოდ საყურადღებოა ამ კონვენციის დებულებები.

აღნიშნული კონვენციიდან გამომდინარეობს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპი, რაც ასევე

საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი პრინციპია, რადგან გათვალისწინებულია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომის ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო.

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. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

ამდენად, კონვენცია შეიცავს შრომის სამართალურთიერთობაში მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპს, რომლის მიხედვით დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის სათანადო საფუძვლის არსებობა. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევა.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიები 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 ვალდებულიები 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 უხეში დარღვევის გამო, ასევე ადგენს დამსაქმებლის ამგვარი გადაწყვეტილების გასაჩივრების შესაძლებლობას და წესებს.

ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მე-4, მე-7 პუნქტების საფუძველზე დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს, რაც ასევე გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის ჩადენილი დარღვევისათვის შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული სასჯელი. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა უნდა ეფუძნებოდეს დამსაქმებლის მიერ გამოკვლეულ, სათანადოდ დადასტურებულ გარემოებებს, რაც მიუთითებს შრომითი მოვალეობის არსებით დარღვევაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას იწვევს შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევა, ხოლო დარღვევის სიმძიმე უნდა შეფასდეს შრომის სამართალში მოქმედი Ultima Ratio-ს პრინციპის საფუძველზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის

სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში,

როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული უხეშ დარღვევად დასაქმებულის ქმედება უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის, დამდგარი შედეგის თვალსაზრისით, დასაქმებულის ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირით. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ უნდა დაადგინოს არის თუ არა გათავისუფლება ჩადენილი დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური ზომა. დასაქმებულისათვის შრომით-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების მიზანია არსებული ვითარების გამოსწორება, დასაქმებული მუშაკის კვალიფიკაციას ამაღლება. შესაბამისად, დამსაქმებელმა უნდა შეარჩიოს დისციპლინური ზემოქმედების ისეთი ზომა, რაც დასაქმებულს აიძულებს უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას, ასევე სხვა დასაქმებულებზე მოახდენს პრევენციულ ზეგავლენას, მათ შეუქმნის უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას.

ნ--- ვ-----ის მიმართ დასაქმებულის პრეტენზია მდგომარეობს იმაში, რომ მან თავისი საქციელით უხეშად შეურაცხყო კომპანიის იმიჯი და საქმიანი რეპუტაცია და კომპანიას შეუქმნა ფინანსური ზიანის მიყენების წინაპირობა, კერძოდ, აპარტოტელში განთავსებული ერთ-ერთი აპარტამენტის მესაკუთრის კუთვნილ ავტოსადგომზე ხანგრძლივი პერიოდით გააჩერა ავტომობილი, ასევე მესაკუთრის არაერთგზის თხოვნისა და გაფრთხილების მიუხედავად დროულად არ მოახდინა ავტომობილის სხვისი ავტოსადგომიდან გაყვანა, რითაც შეაფერხა რა სასტუმროს ნომრის მესაკუთრის მიერ კუთვნილი ავტოსადგომით სარგებლობა და დამსაქმებელს შეუქმნა ფინანსური ზიანის მიყენების რეალური წინაპირობა და შელახა მისი საქმიანი რეპუტაცია, შემდეგ გარემოებათა გამო: ავტოსადგომის მესაკუთრესა და შპს „ღ-----“-ის, რომლის სახელშეკრულებო უფლებამონაცვლეც არის შპს „რ-----“, 2014 წლის 5 იანვარს გაფორმებულია მომსახურეობის ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, ქონების მესაკუთრე, მომსახურეობის გამწევ კომპანიას მოცემულ შემთხვევაში შპს „რ-----“-ს უხდის მომსახურეობის საფასურს 1260 აშშ დოლარის ექვივალენტ ლარს ყოველწლიურად. აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად გასაწევი მომსახურეობა სხვა მომსახურეობებთან ერთად, მოიცავს ასევე საპარკინგე ადგილის მოვლა-პატრონობას. ამავე ხელშეკრულების თანახმად, ყოველი ვალდებულების დარღვევისათვის კომპანია ჯარიმდება 500 ლარით. ამასთან, როგორც მოსარჩელისთვის, ასევე ყველა სხვა თანამშრომლისთვის, მათ შორის ადმინისტრაციისა და მენეჯერული თანამდებობის პირებისათვის, აკრძალულია სხვის საკუთრებაში არსებული ავტოსადგომით სარგებლობა, რადგან თავად დამსაქმებელი კომპანიის ერთ-ერთი მთავარი ფუნქციაა ავტოსადგომის მოვლა-პატრონობა, დაცვა და იმის უზრუნველყოფა, რომ მესამე პირების მხრიდან არ იქნეს ავტოსადგომი გამოყენებული.

სასამართლო მიუთითებს, რომ ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც, ერთ შემთხვევაში, არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრებოდეს უხეშ დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, უნდა გამოკვლეულ იქნეს იმ

სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები.

სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც 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 მტკიცებულებებითა 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 საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

თითოეულმა მხარემ, რომელიც ამტკიცებს გარკვეულ გარემოებას, რომელზედაც ამყარებს თავის პოზიციას, უნდა მიუთითოს შესაბამის მტკიცებულებაზე და წარმოუდგინოს ისინი სასამართლოს.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე Nას-194-185-2016), მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რაც 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 Nას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე Nას-122-114-2015) განჩინებებში.

მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, 2017 წლის 01 ივლისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია: არ განახორციელოს დამსაქმებლის ინტერესების, მისი საქმიანი რეპუტაციის და ღირსების შემლახავი რაიმე ქმედება, ხოლო ხელშეკრულების დანართი N1-ის 13,14,17 და 18 პუნქტების შესაბამისად

კი დასაქმებულის მოვალეობა და პასუხისმგებლობა: სტუმრებისა და თანამშრომლების კმაყოფილების კონტროლი და ზრუნვა, მოულოდნელი საჭიროების დადგომისას სწრაფი რეაგირება და პრობლემის მოგვარება, სტუმრის უკმაყოფილების პრევენცია და საჭიროების შემთხვევაში აღმოფხვრა, ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება, რაც დაკავშირებულია სასტუმროს გამართულ ფუნქციონირებასთან. დასაქმებულმა განხორციელებული მოქმედებით დაარღვია ზემოაღნიშნული საკონტრაქტო პირობები, რამაც თავის მხრივ გამოიწვია დამსაქმებლის მიერ აღებული ვალდებულებების დარღვევა ავტოსადგომის მესაკუთრის მიმართ და ამით კომპანია აღმოჩნდა მისთვის იმ ჯარიმის დაკისრების საფრთხის წინაშე, რასაც ითვალისწინებდა კომპანიასა და მესაკუთრეს შორის გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულება.

სასამართლომ განმარტა, რომ ვალდებულების დარღვევის ხასიათის შეფასებისას გასათვალისწინებელი არის და ერთ-ერთი უმთავრესი ელემენტია ზიანის არსებობა. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია სასამართლოსთვის იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ აღნიშნული ქმედებით რეალურად მიაღწია ზიანი ორგანიზაციას, რაც შესაძლებელია გამოხატული ყოფილიყო ფულად ჯარიმაში ან რაიმე სხვა გარემოებაში. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედება, კერძოდ, სხვის ავტოსადგომზე ავტომანქანის გარკვეული დროით გაჩერება, არ წარმოადგენს მის მიერ შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას და აღნიშნული ქმედება - არ შეიძლება მიჩნეული იქნას იმგვარ ქმედებად, რაც შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზანშეწონილობას ეჭვქვეშ აყენებს.

სასამართლოსათვის აბსოლუტურად გაუგებარია, განსახილველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას თუ როგორ მივიდა დამსაქმებელი დასკვნამდე, რომლის თანახმადაც არსებობდა ნ--- ვ-----ის მხრიდან მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების ისეთი სერიოზული უგულებელყოფა, რომელიც შრომით ურთიერთობაში ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის - გათავისუფლების წინაპირობას შექმნიდა (ყოველ შემთხვევაში, ასეთი წინაპირობების არსებობის

დამადასტურებელი ჯეროვანი მტკიცებულება სასამართლოში არ წარმოდგენილა). უფრო მეტიც, სასამართლო სამართალწარმოებაში არ არსებობს რაიმე დოკუმენტი, ან სხვა სახის მტკიცებულება, გარდა შპს „რ----- გ-----ის“ დირექტორის მ-----ის ახსნა განმარტებისა (ნოტარიულად დამოწმების თარიღი 22.02.2018წ), რომლის დამაჯერებლობაც არაფრითაა უზრუნველყოფილი (მისი როგორც მოდავე მხარის მიკერძოებულობიდან გამომდინარე).

სასამართლომ ასევე, არ მიიჩნია, რომ გ-----ის ახსნა-განმარტება შეიცავს ისეთ გარემოებებს, რომელიც მოპასუხე კომპანიის მიერ შეიძლება აღქმული ყოფილიყო როგორც კომპანიისთვის ზიანის მიყენების (მისთვის ფულადი ჯარიმის დაკისრების ან სხვ.) რეალური საფრთხე და ასევე არ მიაჩნია, რომ აღნიშნული გარემოება დაედო საფუძვლად მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, ვინაიდან აღნიშნული ახსნა-განმარტება გ-----ის მიერ დაწერილი და ნოტარიულად დამოწმებული არის 2018 წლის 22 თებერვალს (სარჩელის აღძვრის შემდგომ, შესაგებელში მითითებული გარემოებების გასამყარებლად), ხოლო სადავო ბრძანება (შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ) კი გამოცემული არის 2018 წლის 04 იანვარს.

სასამართლომ ასევე გაამახვილა ყურადღება იმ გარემოებაზეც, რომ მოპასუხის მხრიდან არ

მომხდარა მოსარჩელისათვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა იმ გარემოებებთან დაკავშირებით, რაც მითითებულია დათხოვნის საფუძვლების დასაბუთებაში. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამოჩვენებულია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა და აშკარაა, რომ მისი წინასწარი გაფრთხილება და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენა მიზანშეუწონელია (იხ. უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 2 ოქტომბრის განჩინება Nას-106-101-2014).

საკასაციო სასამართლო (საქმე №ბს-822-788კ-06. 6.02.2007წ.) ასევე, აღნიშნავს, რომ „მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინების /გაფრთხილების/ ვალდებულება ადმინისტრაციის მხრიდან, წარმოადგენს მუშაკის კანონით გათვალისწინებულ სამართლებრივ გარანტიას, მომზადებული შეხვედეს სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს, რომ ეს არ იყოს მისთვის მოულოდნელი.“

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ნ---- ვ-----ის მიმართ გამოყენებული ღონისძიება იყო ფორმალური პროცედურების დარღვევით მიღებული, იყო არაადეკვატური და შესაბამისად უკანონო.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოცემული ბრძანება ბათილია, რადგან ამ ნორმის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში დასაქმებულის ინიციატივით ნ---- ვ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ცალმხრივი ნების გამოვლენა დაუსაბუთებელია, არ არის გამოწვეული მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევით, 2018 წლის 04 იანვრის ბრძანება არ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტს, რის გამოც იგი ბათილია.

2.8. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განმარტებულია შემდეგი: 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. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი,

რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015წ).

შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობას და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია. შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია. თუმცა აღნიშნული უფლება აბსოლუტური კატეგორია არ არის და მისი დაკმაყოფილება გარკვეულ წინაპირობაზეა დამოკიდებული. სწორედ ამგვარი მსჯელობის განვითარების შედეგია სშკ-ის 38 მუხლით გათვალისწინებული შრომის უფლებებში აღდგენის სამი ალტერნატივა. ამ მიმართებით, პირველ რიგში, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა, კერძოდ იგივე სამუშაო ადგილის არსებობა.

ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში შრომითი უფლებების აღდგენის უმთავრესი და უპირატესი ღონისძიებაა მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოფილი უნდა იქნას ტოლფას სამუშაოზე მისი დასაქმება, ხოლო ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში კომპენსაციის გადახდა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე შეუძლებელია, ვინაიდან საქმის გარემოებების გამოკვლევისას გამოირკვა, რომ ის თანამდებობა, რომელიც მოსარჩელეს ეკავა, (სასტუმროს სპეციფიური ხასიათის საქმიანობიდან გამომდინარე, მას ესაჭიროებოდა ადმინისტრატორი, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ მოპასუხესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2018 წლის 04 იანვარს - საკურორტო სეზონის დროს) არ არის ვაკანტური. ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ ნ---- ვ-----ის მითითებულ თანამდებობაზე აღდგენით არ უნდა შეიღახოს მესამე პირთა უფლებები, მათ შორის, იმ პირის უფლება, რომელიც დღეის მდგომარეობით, აღნიშნულ თანამდებობას ლეგიტიმურად იკავებს.

რაც შეეხება მოსარჩელის აღდგენას ტოლფას თანამდებობაზე, მოსარჩელეს განსახილველ შემთხვევაში არ მიუთითებია რომელიმე ტოლფას თანამდებობაზე, ამასთან, სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ გარდა იმისა, რომ ტოლფასი თანამდებობა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობის პირობებში კომპენსაციის საკითხის გადაწყვეტამდე საკვლევი გარემოებაა, ამავედროულად, გასათვალისწინებელია, რომ ტოლფას თანამდებობაზე უკანონოდ გათავისუფლებული

დასაქმებულის აღდგენა თავად მის ინტერესებში უნდა შედიოდეს. იგი უნდა თვლიდეს, რომ ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზებით მისი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება. გარდა ამისა, ტოლფასი თანამდებობის ზუსტი დასახელება და ფუნქციური დანიშნულება გათავისუფლებული დასაქმებულისათვის ცნობილი და მისაღები უნდა იყოს. მან, მისი შრომითი უფლებების თაობაზე გამართულ სამართალწარმოების შედეგად, მისთვის მიუღებელი სამუშაო ადგილი, ან ისეთი პოზიცია არ უნდა მიიღოს, რომლის დასაკავებლად მას სპეციალური ცოდნა და მომზადება არ გააჩნია. უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის ტოლფას, თუმცა მისთვის შეუფერებელ თანამდებობაზე დასაქმებით ამავე თანამდებობიდან მისი კანონიერად გათავისუფლების ფაქტობრივი წინაპირობა შეიქმნება, რადგან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებს, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის და შესაბამისად იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

ვინაიდან, მოსარჩელის აღდგენა მთავარი ადმინისტრატორის თანამდებობაზე შეუძლებელია, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, მოპასუხე შპს „რ-----“-ს დააკისროს ნ---- ვ-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდა, სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

რაც შეეხება, კომპენსაციის ოდენობას, ამ შემთხვევაში, კომპენსაცია უნდა განისაზღვროს, მოსარჩელის 6 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს 6000 ლარს, რადგან მოსარჩელის გათავისუფლება სამსახურიდან მოხდა 2018 წლის 04 იანვარს ხოლო მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2018 წლის 01 ივლისს 6 თვეში.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტი განმარტავს, რომ 2017 წლის 24 აგვისტოს ბრძანებით, NRM----- ნ---- ვ----- ის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილება. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია სამისათვის მნიშვნელობის არმქონედ და არ უმსჯელია აღნიშნულ მტკიცებულებაზე. ასევე, აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია საქმისათვის მნიშვნელობის არმქონე მტკიცებულებად მ-----ის ახსნა-განმარტება. აპელანტი ასევე, მიუთითებს გ-----ის ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც დაწერილია 2018 წლის 22 თებერვალს, ხოლო სადავო ბრძანება გამოცემულია 2018 წლის 04 იანვარს.

აპელანტის მტკიცებით, რომ შპს „რ----- მ----- გ-----ის“ 2017 წლის 08 მაისის NR-----

ბრძანებით „დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების და მათი გამოყენების წესის დამტკიცების შესახებ“ თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია თანამშრომელი გაათავისუფლოს სამსახურიდან, თუ მის მიმართ ერთხელ მაინც გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

აპელანტი მიუთითებს, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტზე, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

აპელანტი განმარტავს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად დასაქმებულის სამუშაოდან გაათავისუფლების საფუძველების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გაათავისუფლების მართლობიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“ ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია და უნდა შეფასდეს საქმის ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას.

იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში უნდა გამოკვლეულ იქნას იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები. აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლოს უნდა დაედგინა დამსაქმებლის ფუნქცია-მოვალეობები კერძოდ რა საქმიანობას ახორციელებს დამსაქმებელი, ასევე სასამართლოს საფუძველიანად უნდა შეესწავლა და შეეფასებინა დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის არსი, კერძოდ სასამართლომ აბსოლუტურად დაუსაბუთებელი ინტერპრეტაციით „დაადგინა“ რომ ჩადენილ დარღვევას არანაირი რეალური ფინანსური რისკები არ წარმოუშვია დამსაქმებლისათვის, რაც ერთმნიშვნელოვნად არასწორია, რის არგუმენტაციასაც ქვევით მოგახსენებთ. სასამართლოს მხოლოდ ამის შემდგომ უნდა შეეფასებინა დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევა წარმოადგენს თუ არა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევას. სასამართლოს ყურადღებას გავამახვილებთ, კომპანიის საქმიანობასა და დანიშნულებაზე. შპს „რ-----“ წარმოადგენს გ----- არსებული აპარტოკლების (სასტუმროს ტიპის სახლების) მმართველ კომპანიას, რომლის ფუნქციებშიც შედის აპარტამენტების მესაკუთრეებისთვის სხვადასხვა სახის მომსახურების გაწევა, მათ შორის მათ საკუთრებაში არსებული ავტოსადგომების მოვლა-პატრონობა. კომპანიაში დასაქმებული ნებისმიერი თანამშრომელი, გარდა მისთვის გაწერილი ფუნქცია-მოვალეობებისა, ვალდებულია გაუფრთხილდეს კომპანიის იმიჯს, დაიცვას მისი ინტერესები და საქმიანი რეპუტაცია. მოცემულ შემთხვევაში სადაო არ არის ის გარემოება, რომ ნ---- ვ-----სა და შპს „რ-----“

----- გ-----"-ს შორის გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით და რომ აღნიშნული ხელშეკრულება შეესაბამებოდა მხარეთა თავისუფალ ნებას. აღნიშნული ავალდებულებდა მას - კეთილსინდისიერად, სათანადოდ, დროულად, გულისყურით და კვალიფიციურად შეესრულებინა შრომითი ხელშეკრულებით, კომპანიის შიდა ბრძანებებით, ინსტრუქციებით და რეგულაციებით დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობანი.

აპელანტის განმარტებით, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 10.3 პუნქტის თანახმად ხელშეკრულების დანართი (დანართები) წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებს მასთან ერთად. ხოლო, დანართი N1-ით (სამუშაო აღწერილობა და თანამდებობრივი ინსტრუქცია) განსაზღვრულია დასაქმებულის მოვალეობები და პასუხისმგებლობები როგორიცაა: სასტუმროს სერვისებთან, ინფრასტრუქტურასთან დაკავშირებით ყველანაირი ინფორმაციის ფლობა, არსებული სერვისების შესახებ სტუმრებისათვის და დაინტერესებული პირებისათვის ინფორმაციის დროულად და ხარისხიანად მიწოდება, სტუმრების და თანამშრომლების კმაყოფილების კონტროლი და ზრუნვა, მოულოდნელი საჭიროების დადგომისას, სწრაფი რეაგირება და პრობლემის მოგვარება, სტუმრის უკმაყოფილების პრევენცია და საჭიროების შემთხვევაში აღმოფხვრა, მომსახურების მაღალი სტანდარტების ცოდნა, ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება, რაც დაკავშირებულია სასტუმროს გამართულ ფუნქციონირებასთან და სხვა.

აღნიშნული ფუნქცია-მოვალეობების სათანადოდ გამოკვლევის შემთხვევაში, ცალსახად დადგინდებოდა რომ დასაქმებულის მიერ დარღვეული იქნა დანართი N1-ით გათვალისწინებული მოვალეობები და მის მიერ ადგილი ქონდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული, შრომითი ხელშეკრულებისა და დანართი N1-ით გათვალისწინებული პირობების უხეშ დარღვევას კერძოდ, დასაქმებულმა თავისი საქციელით უხეშად შეურაცხყო კომპანიის იმიჯი და საქმიანი რეპუტაცია და კომპანიას შეუქმნა ფინანსური ზიანის მიყენების აშკარა და რეალური წინაპირობები, უფრო მეტიც, მომხდარი ფაქტის საფუძველზე, სასტუმროს ამ კონკრეტული ქონების მესაკუთრეს, რომელთაც შესაბამისი მომსახურების ხელშეკრულება აქვს დადებული კომპანიაში, უფლება აქვს მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის ამოწურვამდე ნებისმიერ დროს მოითხოვოს ამ ფაქტის გამო კომპანიისაგან ჯარიმის გადახდა ან/და მომსახურების ხელშეკრულებით დადგენილი მომსახურების საფასური, (რომელიც ჯერ არ გადაუხდია), კომპანიას გადაუხადოს ნაკლები ოდენობით, ანუ იმ ჯარიმის გამოკლებით, რომლის მოთხოვნის უფლებაც მესაკუთრეს ჩვენი კომპანიისაგან გააჩნია.

აპელანტი ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულმა, საკურორტო სეზონის ერთ ერთ ყველაზე აქტიურ და ტურისტებით დატვირთულ პერიოდში (იანვრის თვე) აპარტოტელში განთავსებული ერთ-ერთი აპარტამენტის მესაკუთრის კუთვნილ ავტოსადგომზე ხანგრძლივი პერიოდით გააჩერა ავტომობილი, ასევე, მესაკუთრის არაერთგზის თხოვნისა და გაფრთხილების მიუხედავად დროულად არ მოახდინა ავტომობილის სხვისი ავტოსადგომიდან გაყვანა. რითაც შეაფერხა რა სასტუმროს ნომრის მესაკუთრის მიერ კუთვნილი ავტოსადგომით სარგებლობა და დამსაქმებელს შეუქმნა ფინანსური ზიანის მიყენების რეალური წინაპირობა და შელახა მისი საქმიანი რეპუტაცია შემდეგ გარემოებათა გამო: ავტოსადგომის მესაკუთრესა და შპს „რ-----

კომპანი"-ს რომლის სახელშეკრულებო უფლებამონაცვლეს არის შპს „რ----- მ----- გ-----" (იხილეთ ხელშეკრულება უფლება-მოვალეობათა გადაცემის თაობაზე 25-28 გვ.) 2014 წლის 5 იანვარს გაფორმებულია მოსახურეობის ხელშეკრულება რომლის თანახმად, ქონების მესაკუთრე მომსახურეობის გამწევ კომპანიას მოცემულ შემთხვევაში შპს „რ----- მ----- გ-----"-ს უხდის მომსახურეობის საფასურს 1260 აშშ დოლარის ექვივალენტ ლარს ყოველწლიურად. აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად გასაწევი მომსახურეობა სხვა მომსახურეობებთან ერთად რომელიც ხელშეკრულებით არის გათვალისწინებული მოიცავს ასევე მესაკუთრის საპარკინგე ადგილის მოვლა-პატრონობასაც. ამავე ხელშეკრულების 7.2 პუნქტის თანახმად, ყოველი ვალდებულების დარღვევისათვის კომპანია ჯარიმდება 500 ლარით. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე როგორც მოსარჩელისთვის ასევე ყველა სხვა თანამშრომლისთვის, მათ შორის ადმინისტრაციისა და მენეჯერული თანამდებობის პირებისთვის, აკრძალულია სხვის საკუთრებაში არსებული ავტოსადგომით სარგებლობა, რადგან თავად დამსაქმებელი კომპანიის ერთ-ერთი მთავარი ფუნქციაა ავტოსადგომის მოვლა-პატრონობა, დაცვა და იმის უზრუნველყოფა, რომ მესამე პირების მხრიდან არ იქნას ავტოსადგომი გამოყენებული. მოსარჩელესა და შპს „რ----- მ----- გ-----"-ს შორის 2017 წლის 01 ივლისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 5.1.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია: არ განახორციელოს დამსაქმებლის ინტერესების, მისი საქმიანი რეპუტაციის და ღირსების შემლახველი რაიმე ქმედება, ხოლო ამავე ხელშეკრულების 5.1.6 პუნქტის თანახმად კი დასაქმებული ვალდებულია „დაიცვას დამსაქმებლის მითითებები, რაც გულისხმობს, მაგრამ არ შემოიფარგლება ორგანიზაციაში მოქმედი ბრძანებების შესრულებას, ეთიკის ნორმების დაცვას, კორპორატიული კულტურის დაცვას, ასევე ხელშეკრულების დანართი N1-ის 13,14,17 და 18 პუნქტების შესაბამისად კი დასაქმებულის მოვალეობა და პასუხისმგებლობაა: სტუმრებისა და თანამშრომლების კმაყოფილების კონტროლი და ზრუნვა, მოულოდნელი საჭიროების დადგომისას, სწრაფი რეაგირება და პრობლემის მოგვარება, სტუმრის უკმაყოფილების პრევენცია და საჭიროების შემთხვევაში აღმოფხვრა, ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება, რაც დაკავშირებულია სასტუმროს გამართულ ფუნქციონირებასთან. დასაქმებულმა განხორციელებული მოქმედებით დაარღვია ზემოაღნიშნული საკონტრაქტო პირობები რამაც თავის მხრივ გამოიწვია დამსაქმებლის მიერ აღებული ვალდებულებების დარღვევა ავტოსადგომის მესაკუთრის მიმართ და ამით კომპანია აღმოჩნდა მისთვის იმ ჯარიმის დაკისრების საფრთხის წინაშე რასაც ითვალისწინებს კომპანიასა და მესაკუთრეს შორის გაფორმებული მომსახურეობის ხელშეკრულება. ამასთან სასამართლოს ვთხოვთ ყურადღება გაამახვილოს იმ ფაქტზე, რომ აღნიშნული ფინანსური ზიანის წარმოშობის რეალური წინაპირობა დღესაც არსებობს კომპანიისთვის, რადგან მესაკუთრეს მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის გასვლამდე ნებისმიერ დროს შეუძლია მოითხოვოს ამ ფაქტის გამო კომპანიის დაჯარიმება ხელშეკრულებით დადგენილი წესითა და ოდენობით, ასევე მომსახურების გადასახადი რომელიც მესაკუთრეს ჯერ არ გადაუხდია კომპანიისათვის, გადაუხადოს დადგენილზე ნაკლები ოდენობით, რისი სრული სამართლებრივი უფლებაც მესაკუთრეს გააჩნია.

აპელანტის მითითებით, 2018 წლის 4 იანვარს მოსარჩელემ ავტომობილი გააჩერა გ----- -ის კუთვნილ ავტოსადგომზე რის გამოც მესაკუთრემ ვერ შეძლო საკუთარი ავტოსადგომით სარგებლობა, რის გამოც მან გამოთქვა პრეტენზია, დაურეკა ავტომობილის მესაკუთრეს, რომლის ნომერიც იდო საქარე მინაზე, ხოლო მოსარჩელემ უპასუხა, რომ არ ეცალა და ნახევარ საათში შეძლებდა მისვლას. მიუხედავად მესაკუთრის თხოვნისა რომ გაეყვანა ავტომობილი მოსარჩელე მაინც არ მივიდა ავტოსადგომთან და არ გაიყვანა

ავტომანქანა, რის გამოც მესაკუთრე იძულებული გახდა დაეტოვებინა ავტომანქანა. რამოდენიმე საათის შემდგომ როდესაც მესაკუთრე დაბრუნდა ავტოსადგომთან ისევ დახვდა მოსარჩელის ავტომანქანა, რის შემდგომაც კვლავ დაურეკა მოსარჩელეს და სთხოვა გაეყვანა ავტომანქანა, რაზედაც მიიღო უარი იმ მოტივით, რომ არ იმყოფებოდა ადგილზე და ვერ შეძლებდა ავტომანქანის გაყვანას. რის შემდგომაც მესაკუთრე იძულებული შეიქმნა მისულიყო რესეფშენთან და დაცვა და ადმინისტრაცია ჩაეყენებინა საქმის კურსში. ამის შემდგომ მესაკუთრემ კვლავ სცადა ავტომობილის მესაკუთრესთან დაკავშირება თუმცა უშედეგოდ, ვინაიდან, მოსარჩელე აღარ პასუხობდა აღნიშნული პიროვნების ზარებს. მესაკუთრემ ავტოსადგომზე შენიშნა დამფუძნებელი კომპანიის: შპს „რ-----“-ს დირექტორი ბატონი მ-----ე ვისთანაც გამოთქვა პრეტენზია, რომ მთელი დღის განმავლობაში ვერ ახერხებდა კუთვნილი ავტოსადგომით სარგებლობას. საუბრის დროს ასევე, გამოჩნდა აპარტოტელის თანამშრომელი ლიდა სირაძე, რომელსაც ბატონმა მ-----ემ სთხოვა დახმარება. ლიდა სირაძემ აკრიფა თავისი ტელეფონით საქარე მინაზე არსებული ნომერი და გაირკვა რომ აღნიშნული ავტომობილი ეკუთვნოდა აპარტოტელის თანამშრომელს. აღნიშნულ ზარს მოსარჩელემ უპასუხა და ლ----- მოსთხოვა მოსულიყო და გაეყვანა ავტომანქანა. მხოლოდ ამის შემდგომ გამოცხადდა მოსარჩელე ავტოსადგომზე და გაიყვანა ავტომობილი. ასევე, მნიშვნელოვანია ის გარემოება რომ აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებებს დასაქმებული არ უარყოფს.

3.2. აპელანტის მოსაზრებით, საფუძველს მოკლებულია სასამართლოს მსჯელობა, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით შეფასებული უნდა იქნეს სამსახურეობრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე და ა.შ. თუმცა სასამართლომ ყურადღება არ გაამახვილა რომ აღნიშნული თანამშრომელი ადრეც შემჩნეული იყო დისციპლინურ დარღვევაში, რის გამოც მას მიცემული აქვს გაფრთხილება რომლის დამადასტურებელი ბრძანებაც თანდართული იყო შესაგებელზე. მიუხედავად იმისა რომ მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულის გათავისუფლება მოხდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით, სასამართლომ პროცესის თანმიმდევრობა და დასაქმებულის ობიექტური სამართლიანობა და კეთილსინდისიერი სამსახური დამსაქმებელთან მიმართებაში უნდა შეაფასოს არა მხოლოდ ფორმალური კატეგორიით არამედ არსებითად და სიღრმისეულად გაანალიზოს კანონმდებლის მიზანი შრომითი ურთიერთობების დარღვევის გამო დასაქმებულის გათავისუფლების პირობებთან მიმართებაში, მართალია კანონმდებელი დამრღვევი დასაქმებულის პირდაპირ გათავისუფლებაზე, უფრო მაღალ სტანდარტს აწესებს და ამის პირობად დარღვევის უხეშ ხასიათს ასახელებს, თუმცა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით გათავისუფლების საფუძველი შეიძლება გახდეს:- „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" როგორც უკვე აღვნიშნეთ ამ დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული იყო დისციპლინური ზომა, რომლის გამოყენებიდან ახალი დარღვევის ჩადენამდე არ ყოფილა ერთი წელი გასული. მოცემული ნორმების შინაარსიდან გამომდინარე შეიძლება ერთმნიშვნელოვნად განიმარტოს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ისეთ დასაქმებულთან რომელმაც არაერთხელ დაარღვია დამსაქმებლის წინაშე ნაკისრი შრომითი პირობები, კანონმდებლის მიზანს არ

ეწინააღმდეგება. ამიტომ აპელანტი ითხოვს, აღნიშნული საკითხის შეფასება არ მოახდინოს მხოლოდ ფორმალური და შაბლონური თვალსაზრისით.

აპელანტის მოსაზრებით, არასწორად იქნა ფაქტობრივი გარემოება დადგენილი ვინაიდან მ-----ე არ არის შპს „რ----- მ----- გ-----ის“ დირექტორი, და იგი ვერ იქნება მოდავე მხარე. რაც შეეხება სასამართლოს მითითებას ახსნა-განმარტების ნოტარიულად დამოწმების თარიღებთან დაკავშირებით აღნიშნულთან დაკავშირებით განვმარტავთ, რომ ახსნა-განმარტების წარმოდგენა კომპანიამ სთხოვა მას შემდეგ რაც კომპანიისთვის ცნობილი გახდა სასამართლოში დავის არსებობის შესახებ (სარჩელის ჩაბარების შემდგომ) ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე აპელანტს მიაჩნია, რომ სახეზეა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული დარღვევები, რომელსაც საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების გამოტანა მოყვა, ასევე გადაწყვეტილება არ არის საკმარისად დასაბუთებული და არსებობს სადაო გადაწყვეტილების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძველი.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების 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.

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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.1.- 2.8 პუნქტები).

- პალატას დადგენილად მიაჩნია, ის გარემოება, რომ ნ---- ვ-----ი 2016 წლიდან მუშაობდა შპს „რ-----ში“ რომელმაც შემდგომში დააფუძნა შპს „რ-----“ და მოსარჩელე გადაყვანილი იქნა ახლად შექმნილ კომპანიაში,

- უდავოა, რომ ნ--- ვ-----ი 2017 წლის 1 ივლისიდან მუშაობდა მოპასუხე შპს „რ-----“ში, ადმინისტრატორის თანამდებობაზე, იგი მუშაობდა დაბა გ----- განთავსებულ სასტუმრო „ნ-----“ში“, შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იყო ერთი წლის ვადით - 2018 წლის 1 ივლისამდე. ნ--- ვ-----ის შრომის ანაზღაურება, ყველა გადასახადის ჩათვლით, იყო თვეში 1000 ლარი.

- ასევე, უდავოა, რომ შპს „რ-----“-ს დირექტორის 2018 წლის 4 იანვრის ბრძანების საფუძველზე ნ--- ვ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის გამო) და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

4.2. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. **ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).**

4.3. პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გარკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც სადავო ბრძანებიდან ირკვევა, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია – დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ნ--- ვ-----ის მიმართ დასაქმებულის პრეტენზია მდგომარეობს იმაში, რომ მან თავისი საქციელით უხეშად შეურაცხყო კომპანიის იმიჯი და საქმიანი რეპუტაცია და კომპანიას შეუქმნა ფინანსური ზიანის მიყენების წინაპირობა, კერძოდ, აპარტოტელში განთავსებული ერთ-ერთი აპარტამენტის მესაკუთრის კუთვნილ ავტოსადგომზე ხანგრძლივი პერიოდით გააჩერა ავტომობილი, ასევე მესაკუთრის არაერთგზის თხოვნისა და გაფრთხილების მიუხედავად დროულად არ მოახდინა ავტომობილის სხვისი ავტოსადგომიდან გაყვანა, რითაც შეაფერხა რა სასტუმროს ნომრის მესაკუთრის მიერ კუთვნილი ავტოსადგომით სარგებლობა და დამსაქმებელს შეუქმნა ფინანსური ზიანის მიყენების რეალური წინაპირობა და შელახა მისი საქმიანი რეპუტაცია, შემდეგ გარემოებათა გამო: ავტოსადგომის მესაკუთრესა და შპს „R-----“-ის, რომლის სახელშეკრულებო უფლებამონაცვლეც არის შპს „რ-----“, 2014 წლის 5 იანვარს გაფორმებულია მომსახურეობის ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, ქონების მესაკუთრე, მომსახურეობის გამწევ კომპანიას მოცემულ შემთხვევაში შპს „რ-----“

-----”-ს უხდის მომსახურების საფასურს 1260 აშშ დოლარის ექვივალენტ ლარს ყოველწლიურად. აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად გასაწევი მომსახურება სხვა მომსახურებებთან ერთად, მოიცავს ასევე, საპარკინგე ადგილის მოვლა-პატრონობას. ამავე ხელშეკრულების თანახმად, ყოველი ვალდებულების დარღვევისათვის კომპანია ჯარიმდება 500 ლარით. ამასთან, როგორც მოსარჩელისთვის, ასევე ყველა სხვა თანამშრომლისთვის, მათ შორის ადმინისტრაციისა და მენეჯერული თანამდებობის პირებისათვის, აკრძალულია სხვის საკუთრებაში არსებული ავტოსადგომით სარგებლობა, რადგან თავად დამსაქმებელი კომპანიის ერთ-ერთი მთავარი ფუნქციაა ავტოსადგომის მოვლა-პატრონობა, დაცვა და იმის უზრუნველყოფა, რომ მესამე პირების მხრიდან არ იქნეს ავტოსადგომი გამოყენებული.

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (**იხ. სუსგები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება**).

შრომითი ურთიერთობის მონაწილეებს შეუძლიათ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას შეწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულება. პრაქტიკაში, აღნიშნული ნორმა, უმეტესწილად დამსაქმებლის უფლების გამოყენებით გამოიხატება; კერძოდ, დამსაქმებელი დასაქმებულთან წყვეტს შრომით ხელშეკრულებას დასაქმებულის მიერ შრომითი პირობების დარღვევის გამო. ამიტომ, ამ საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც უკავშირდება დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტას, მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის ძალიან დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის

საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

„რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს - კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“. პალატა ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“.

აღნიშნული კონვენციის სრული სათაურია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია“. შესაბამისად, იგი ძირითადად დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისხავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებისმიერი შემთხვევის დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალური დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს, გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას. ამგვარი დათქმები გაბნეულია სხვადასხვა მუხლში, ასე მაგ. მუხლი მე-2.მ, მე-4, მ. მე-11.

მოცემული კონვენცია მოიცავს რეგულაციას, თუ რა ჩაითვლება მუშაკის უკანონო დათხოვნად, ისევე როგორც - რა არ ჩაითვლება. კონვენციის მე-4 მუხლიდან გამომდინარე, მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძვლი კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და **არასათანადო ქცევასთან** ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან. ამგვარ კვალიფიკაციების დადგენისას კი უდიდესი მნიშვნელობა აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელმძღვანელო ორგანოს - ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებს, გადაწყვეტილებებსა და საერთაშორისო შრომით რეკომენდაციებს, რომელთაც, მართალია, სარეკომენდაციო ხასიათი აქვთ, მაგრამ განმარტავენ კონვენციის ტექსტს, რეგულირების მასშტაბებს და ისინი შესაძლოა წარმოდგენილ იქნას, როგორც შთაგონების წყარო კანონმდებლობისა და ეროვნული სასამართლოებისთვის. შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც, თავის მხრივ, იყოფა ორ კომპონენტად: 1) მუშა-მოსამსახურეთა მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო

პროფესიული ქცევა) ; 2) შეუფერებელი ყოფაქცევა.

კონკრეტულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2017 წლის 1 ივლისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია: არ განახორციელოს დამსაქმებლის ინტერესების, მისი საქმიანი რეპუტაციის და ღირსების შემლახავი რაიმე ქმედება, ხოლო ხელშეკრულების დანართი N1-ის 13,14,17 და 18 პუნქტების შესაბამისად კი დასაქმებულის მოვალეობა და პასუხისმგებლობაა: სტუმრებისა და თანამშრომლების კმაყოფილების კონტროლი და ზრუნვა, მოულოდნელი საჭიროების დადგომისას სწრაფი რეაგირება და პრობლემის მოგვარება, სტუმრის უკმაყოფილების პრევენცია და საჭიროების შემთხვევაში აღმოფხვრა, ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება, რაც დაკავშირებულია სასტუმროს გამართულ ფუნქციონირებასთან. დასაქმებულმა განხორციელებული მოქმედებით დაარღვია ზემოაღნიშნული საკონტრაქტო პირობები, რამაც თავის მხრივ გამოიწვია დამსაქმებლის მიერ აღებული ვალდებულებების დარღვევა ავტოსადგომის მესაკუთრის მიმართ და ამით კომპანია აღმოჩნდა მისთვის იმ ჯარიმის დაკისრების საფრთხის წინაშე, რასაც ითვალისწინებდა კომპანიასა და მესაკუთრეს შორის გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულება.

აღნიშნული ფაქტები სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის გამამართლებელ გარემოებად, რადგან, სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავოა საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდიდა დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების, სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობას.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, საქმის მასალებით არ დგინდება რაიმე იმგვარი გარემოების არსებობა, რაც გაამართლებდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატას მიაჩნია, რომ ნ--- ვ-----ის მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებით კი, მოპასუხეს არც მნიშვნელოვანი და არც გამოუსწორებელი ზიანი მისდგომია.

პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მტკიცებას, რომ შპს „რ----- მ----- გ-----ის“ 2017 წლის 8 მაისის NR----- ბრძანებით „დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების და მათი გამოყენების წესის დამტკიცების შესახებ“ თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია თანამშრომელი გაათავისუფლოს სამსახურიდან, თუ მის მიმართ ერთხელ მაინც გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

შრომის სამართალში “Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ 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.

დასახელებული პრინციპი განმარტებულია საკასაციო პალატის გადაწყვეტილებებში. ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი) საკასაციო პალატა ერთმნიშვნელოვნად უსვამს ხაზს ზომიერი ბალანსის დაცულობის აუცილებლობას დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებასა და მუშაკის მიერ განხორციელებულ დარღვევას შორის. მოხმობილ გადაწყვეტილებაში საკასაციო პალატამ უმართებულოდ მიიჩნია დასაქმებულის მიმართ სახდელის სახით პირდაპირ უმკაცრესი ზომა - „დათხოვნა“ ყოფილიყო გამოყენებული. მით უფრო, რომ დამსაქმებელი ორგანიზაციის შინაგანაწესი ითვალისწინებდა სხვა სახის დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენების შესაძლებლობასაც როგორცაა, „გაფრთხილება“; „საყვედური“; „სასტიკი საყვედური. მართალია აღნიშნული შინაგანაწესის მიხედვით კომპანია შეუზღუდავი იყო არათანმიმდევრული პრინციპით გამოყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები და თვითონ გადაეწყვიტა რა ვითარებაში, რომელ კონკრეტულ ზომას მიმართავდა, თუმცა, მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, კომპანიის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად, ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“ (კონსტიტუციის 30-ე მუხ.), ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა მართლზომიერი უნდა იყოს და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობაში ვლინდება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაასკვნა, რომ **ნ--- კ-----ს, სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, დაკისრებული ვალდებულება უხეშად არ დაურღვევია.** შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვებოდა, რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა. ამდენად, სააპელაციო პალატა თვლის, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული სანქცია (სამსახურიდან გათავისუფლება) არ იყო

მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედების ადეკვატური, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულს მუშაობის პერიოდში, რაიმე დისციპლინური სახდელი (გაფრთხილება ს.ფ.79) დაეკისრა, ხოლო მოპასუხის მხრიდან არ მომხდარა მოსარჩელისათვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა იმ გარემოებებთან დაკავშირებით, რაც მითითებულია დათხოვნის საფუძვლების დასაბუთებაში.

4.4. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, პალატა აღნიშნავს, რომ აღნიშნული მოთხოვნები დაკავშირებულია დასაქმებულის არაკანონიერ გათავისუფლებასთან. ვინაიდან განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის მხრიდან ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის არაკანონიერ გათავისუფლებას, პალატა მიიჩნევს, რომ არსებობს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველი.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ სშვ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272).

ამრიგად, პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მართებულად განსაზღვრა კომპენსაცია 6 თვის ხელფასის ოდენობით, სულ 6000 ლარი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

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

1. შპს „რ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. მცხეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 30 მარტის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;

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 განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

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

მოსამართლე

ამირან ძაბუნძე