

საქმე №330210017002007162

საქმე №2ზ/3041-18



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

21 დეკემბერი, 2018 წელი

თბილისი

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

აპელანტი - რ---- ღ-----ე (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - ა----- გ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „დ-----ი და ტ---ი“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - გ----- ხ-----ე, ა----- მ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 19 მარტის გადაწყვეტილება

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

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 19 მარტის გადაწყვეტილებით რ---- ღ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. მოსარჩელე 2005 წლიდან დასაქმებული იყო შპს „დ-----ი და ტ---ში“ და სამსახურიდან გათავისუფლების ეტაპზე იკავებდა უფროსი კონსულტანტის პოზიციას.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებით.

2.2. 2015 წელს მოსარჩელე გახდა სერთიფიცირებულ ნაფიც ბუღალტერთა ასოციაციის (ACCA) წევრი.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებით.

2.3. 2016 წლის 31 ოქტომბერს, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მოპასუხის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებულია ურთიერთშეთანხმება.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- მოპასუხე შპს „დ-----ი და ტ---ის“ N3---- ბრძანება

2.4. მოსარჩელის ყოველწლიური ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში უფროსი კონსულტანტის თანამდებობაზე მუშაობისას შეადგენდა 53000 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

2.5. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომ, მოპასუხემ მისი ინიციატივით გადაუხადა მოსარჩელეს 1 თვის ხელფასის ოდენობით თანხა და ასევე აუნაზღაურა გამოუყენებელი შვებულება.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- მხარეთა ახსნა-განმარტები;

2.6. მოსარჩელემ მოპასუხის ბრძანება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ჩაიბარა 2016 წლის 31 ოქტომბერს. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა ფაქტობრივად შეწყდა სწორედ ამ პერიოდიდან.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- მხარეთა ახსნა-განმარტები;

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.7. სასამართლო მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე და როგორც მოსარჩელემ, ასევე მოპასუხემ თანხმობა განაცხადეს 2016 წლის 31 ოქტომბრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 103-ე მუხლის 1-ლი, ნაწილის თანახმად, მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები.

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

მოსარჩელემ სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ მოპასუხის ბრძანება მასთან

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე არის უკანონო და აღნიშნული დაასაბუთა იმ გარემოებით, რომ როგორც პირად საუბრებში, ასევე პირად მიმოწერებში მას თანხმობა არ განუცხადებია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ იგი აპირებდა სამსახურიდან წასვლას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მოძებნიდა ახალ სამსახურს. შესაბამისად, მოსარჩელის განცხადებით ხელშეკრულების შეწყვეტის რაიმე კონკრეტულ თარიღზე შეთანხმება მასსა და მოპასუხეს შორის არ ყოფილა.

მოპასუხემ მიუთითა, რომ შპს „დ-----ი და ტ---ის“ დირექტორსა და მოსარჩელეს შორის არსებობდა მიმოწერა მეილის საშუალებით, სადაც ხდებოდა განხილვა მოსარჩელის სამსახურიდან წასვლის შესაძლებლობების თაობაზე. მოპასუხე მიუთითებს, რომ კომპანიის დირექტორთან პირადი საუბრისას მოსარჩელემ თავად გამოხატა თანხმობა 2016 წლის 31 ოქტომბრის შემდეგ სამსახურიდან წასვლაზე, ასევე მოსარჩელემ მიუთითა, რომ უფრო ადრეც წავიდოდა სამსახურიდან თუ მოძებნიდა ახალ სამსახურს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მხარეთა მიერ წარმოდგენილია მოპასუხე კომპანიის დირექტორსა და მოსარჩელეს შორის მეილის საშუალებით განხორციელებული მიმოწერა, რომელშიც საუბარია კონკრეტულად მოსარჩელის სამსახურიდან წასვლის საფუძვლებსა და თარიღზე. აღნიშნულ მიმოწერაში კომპანიის დირექტორი გამოთქვამს მზადყოფნას, რომ, რადგან მოსარჩელეს გადაწყვეტილი აქვს წასვლა სამსახურიდან, 2016 წლის 31 ოქტომბრამდე მისცეს დრო იმუშაოს შპს „დ-----ი და ტ---ში“, ხოლო 2016 წლის 31 ოქტომბერი ჩაითვალოს მოსარჩელის მუშაობის ბოლო დღედ რათა მოხდეს შესაბამისი დავალებების უმტკივნეულოდ გადაცემა ახალი თანამშრომლისთვის. ამასთანავე, კომპანიის დირექტორი აღნიშნავს, რომ თუ აღნიშნული თარიღისთვის მოსარჩელეს არ ექნება ნაპოვნი სხვა სამსახური, როგორც ფირმაში დიდი ხნის მომუშავეს მაღლიერების ნიშნად გადაუხადოს ხელფასი 2016 წლის ნოემბრის ბოლომდე. აღნიშნულ წერილზე მოსარჩელემ უპასუხა კომპანიის დირექტორს და განაცხადა, რომ დაზუსტებით არ იცის იშოვის თუ არა სამსახურს 2016 წლის 31 ოქტომბრამდე. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ თუ კომპანიისთვის საჭიროა მას შეუძლია დარჩეს სამსახურში 31 ოქტომბრამდე, რათა დაეხმაროს კომპანიას სხვადასხვა მიზნების რეალიზებაში და ხელი არ შეეშალოს მის გამართლ მუშაობას. აქვე ბოლო წინადადებით, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ იგი კეთილსინდისიერად შეასრულებს 2016 წლის 31 ოქტომბრამდე მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, ხოლო 31 ოქტომბრის შემდეგ კი თუ დირექტორი გადაწყვეტს შეუძლია გამოსცეს მისი გათავისუფლების ბრძანება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 329-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულების დადების შესახებ წინადადება (ოფერტი) ითვლება შეთავაზებულად, თუ ამ წინადადებაში, რომელიც მიმართულია ერთი ან რამდენიმე პირისადმი, გამოხატულია, რომ წინადადების მიმცემი (ოფერენტი) თანხმობის (აქცეპტის) შემთხვევაში მზადაა შეასრულოს თავისი წინადადება. ამავე კოდექსის 331-ე მუხლის თანახმად, თუ ოფერენტმა აქცეპტისათვის განსაზღვრა ვადა, მაშინ აქცეპტი შეიძლება განხორციელდეს მხოლოდ ამ ვადაში.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელის მიერ მიწერილი პასუხის შინაარსი მთლიანად და, მით უფრო, ბოლო წინადადება წარმოადგენს დასტურს მოპასუხის შპს

„დ-----ისა და ტ---ის“ დირექტორის შეთავაზებაზე. სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს შესთავაზა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონკრეტული ვადა, რაც წარმოადგენს ოფერტს, ხოლო მისი პასუხით მოსარჩელე დაეთანხმა აღნიშნულს, ანუ მხარეთა შორის მოხდა შეთანხმება კონკრეტულ ვადაზე.

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით სასამართლომ მიიჩნია, რომ მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 1 დეკემბრის Nას-1003-924-2017 გადაწყვეტილება, რომელშიც ვალდებულებით სამართლებრივ ურთიერთობაში მხარის თანხმობა და ნების გამოვლენის ფაქტი გარიგების არსებობაზე დადასტურდა ელექტრონული ფოსტის გაგზავნის მეშვეობით - მხარის მიერ ელექტრონული ფოსტის გაგზავნა ჩაითვალა მისი ნების გამოვლენად და გარიგების ნამდვილობის საფუძვლად.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მითითებას იმ გარემოებასთან დაკავშირებით, რომ 2016 წლის 31 ოქტომბერს მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა მოსარჩელის ნების საწინააღმდეგოდ. მხარეთა განმარტებით შპს „დ-----ი და ტ--ში“ არსებობდა შიდა კარიერული მიზნების დასახვის დოკუმენტი, რომლის შევსებაც ევალებოდა წელიწადში სამჯერ ყველა თანამშრომელს. 2016 წლის 8 სექტემბერს მოსარჩელემ მიაწოდა მოპასუხის ხელმძღვანელობას კარიერული მიზნების დასახვის დოკუმენტი, რომელიც წარმოდგენილია მოპასუხის მიერ. აღნიშნულ დოკუმენტში მოსარჩელე რამდენიმეჯერ აღნიშავს: „მინდა დავტოვო კომპანია მალე და კარიერული მიზნების დასახვა არ არის საჭირო“. სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნულით ცალსახად დასტურდება, რომ მოსარჩელეს გადაწყვეტილი ჰქონდა კომპანიის დატოვება.

სასამართლომ დამატებით მიუთითა იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის 31 ოქტომბერს მისი გათავისუფლების შემდგომ, აიღო მასსა და კომპანიის დირექტორს შორის არსებული შეთანხმებით განსაზღვრული თანხა ერთი თვის ხელფასის ოდენობით, რაც ასევე ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს არ ჰქონდა პრეტენზიები მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით და ეთანხმებოდა აღნიშნულს. მხარეებს სასამართლო სხდომაზე სადაოდ არ გაუხდიათ ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელემ მიიღო გამოუყენებელი შვებულებისა და სერტიფიცირებულ ნაფიც ბუღალტერთა ასოციაციის საწევროს თანხებიც.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

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

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

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი, მხარეთა წერილობითი შეთანხმება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტს მიაჩნია, რომ გამოსაკვლევი შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხავი გარემოებაა.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ დაადასტურა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება, ვინაიდან დადგინდა გარემოება, შრომითი ურთიერთობის 2016 წლის 31 ოქტომბრიდან შეწყვეტის შესახებ მხარეთა შორის ურთიერთშეთანხმების არსებობის თაობაზე, (იხ. სადავო ფაქტობრივი გარემოება 3.2.1.).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონიერად და არ არსებობს მოპასუხის 2016 წლის 31 ოქტომბრის ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

საქართველოს 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. რადგან, ამ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შესახებ მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სამსახურში აღდგენის მოთხოვნაზეც.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, სახეზე არ იყო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისთვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტი განმარტავს, სასამართლომ არასწორად დაადგინა ძირითადი სადავო ფაქტობრივი გარემოება, როგორიცაა დასაქმებულის თანხმობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლოს მსჯელობა არ შეესაბამება საქმეში არსებულ ფაქტობრივ და სამართლებრივ გარემოებებს.

აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად შეაფასა ისეთი მინიშნელოვანი ფაქტობრივი გარემოება, როგორიცაა დასაქმებულის სურვილი შეეწყვიტა დამსაქმებელთან შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნულის საფუძვლად სასამართლომ მიუთითა დასაქმებულის მიერ კარიერული მიზნების დასახვის დოკუმენტის შეუვსებლობა და ასევე, ერთი თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის მიღება გათავისუფლების შემდეგ.

აპელანტის მოსაზრებით, იმ მოცემულობაში როცა დასაქმებული პერმანენტულად განიცდიდა მის მიმართ დისკრიმინაციული და არასამართლიანი მოპყრობის ფაქტს, ბუნებრივია მას ჰქონდა სურვილი ახალი სამსახურის მოძიების შემთხვევაში დაეტოვებინა არსებული პოზიცია, თუმცა ეს მოხდებოდა მას შემდეგ, რაც ის მოიძიებდა მისი კვალიფიკაციის შესაფერის სამსახურს. რაც შეეხება მის მიერ ერთი თვის კომპენსაციის მიღების ფაქტის განხილვას იმ კონტექსტში, რომ ამით დასაქმებულმა თანხმობა დაადასტურა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ამ ფაქტის ამგვარი შეფასება სასამართლოს მიერ უკანონოა, ვინაიდან მაშინ როცა არ არსებობდა შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, დამსაქმებელი ვალდებული იყო შრომის კოდექსის თანახმად, გადაეხადა კომპენსაცია დასაქმებულისათვის და წარმოდგენილი შრომითი დავის ერთ-ერთ მოთხოვნას სწორედ ამგვარი კომპენსაციის დაკისრება წარმოადგენს მოპასუხე ორგანიზაციისთვის.

აპელანტი მიუთითებს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე, 52-ე, 59-ე მუხლებზე. ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე, 105-ე, 115-ე მუხლებზე. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-3, მე-6, 37-38-ე, 44-ე მუხლებზე და მოითხოვს გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილება და დაკმაყოფილდეს რ---- ღ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა.

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).

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. **ჯლარკავა 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. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს რ---- ღ-----ესა და შპს „ღ-----ი და ტ---ს“ შორის დადებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის კანონიერება, რასთან დაკავშირებითაც, პალატა განმარტავს შემდეგს:

საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის

უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, **მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.**

სააპელაციო სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვება მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, ამგვარი დაცვის არარსებობა თვით უფლებას გახდიდა ილუზორულს, რაც შრომითი სამართალურიერთობის არასტაბილურობას გამოიწვევდა.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-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 აირჩიო 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.**

გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მართლზომიერების კვლევა უნდა განხორციელდეს მასში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლის გათვალისწინებით, კერძოდ: შპს „დ----ი და ტ----ის“ დირექტორის 2016 წლის 31 ოქტომბრის N3---- ბრძანებით რ----ი ღ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

პალატა განმარტავს, რომ დასახელებული ნორმით მუშაკის გათავისუფლება შესაძლებელია განხორციელდეს, როდესაც დასაქმებულს არ ძალუძს სამუშაოს შესრულება, მაშინაც კი, როცა სურს აღნიშნული ან როდესაც დასაქმებულს არ აქვს სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი სათანადო უნარ-ჩვევები ან კვალიფიკაცია. აღნიშნული მიზეზის ფარგლებში მოიაზრება დასაქმებულის მხრიდან განსაზღვრული სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის ნაკლოვანება-არარსებობა, რაც საერთო ჯამში იწვევს სამუშაოს არაადაამაყოფილებლად შესრულებას. დასახელებული გარემოების მტკიცების ტვირთი კი, დამსაქმებელს აწევს, კერძოდ:

სასამართლო მტკიცება წარმოადგენს მტკიცებულებათა შეგროვების, შემოწმებისა და შეფასებისათვის სასამართლოსა და მხარეების სამართლით მოწესრიგებულ საქმიანობას,

რომლის მიზანია საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების (ფაქტების) დადგენა. პირველი, რაც უნდა გააკეთოს მხარემ დამტკიცების მოვალეობის შესასრულებლად - ესაა მტკიცებულებათა წარმოდგენა სასამართლოში იმ ფაქტის დადგენის მიზნით, რომლის დამტკიცების მოვალეობაც მას ეკისრება. წარმოდგენილი მტკიცებულება ისეთ კავშირში უნდა იყოს დასადგენ გარემოებასთან, რომ შეიძლებოდეს ამ გარემოების არსებობა-არარსებობის შესახებ უტყუარი დასკვნის გაკეთება. მხარე საქმის შედეგით დაინტერესებული პირია, რამაც შესაძლოა გავლენა მოახდინოს მისი ახსნა-განმარტების სისწორესა და უტყუარობაზე. მხარის ყოველი განმარტება ფაქტების შესახებ, რომელიც გაკეთებულია მის სასარგებლოდ, მართალია მტკიცებულებაა, მაგრამ არასაკმარისია, რომელიც მოითხოვს დადასტურებას სხვა მტკიცებულების მეშვეობით (შდრ. ლილუაშვილი თ., ლილუაშვილი გ., ხრუსტალი ვ., ძლიერიშვილი ზ., სამოქალაქო საპროცესო სამართალი, 1 ნაწილი, თბილისი, 2014, გამომცემლობა „სამართალი“, გვ: 259, 284, 308).

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 7 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე **ნას-483-457-2015**).

სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ მოპასუხემ სათანადოდ გასწია მტკიცების ტვირთი და შეძლო დადასტურება იმისა, რომ სადავო ბრძანება, რომლითაც გათავისუფლებულ იქნა მოსარჩელე, მართლზომიერია, სახელდობრ: კომპანიის დირექტორთან პირადი საუბრისას მოსარჩელემ თავად გამოხატა თანხმობა 2016 წლის 31 ოქტომბრის შემდეგ სამსახურიდან წასვლაზე, ასევე მოსარჩელემ მიუთითა, რომ უფრო ადრეც წავიდოდა სამსახურიდან თუ მოძებნიდა ახალ სამსახურს.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხარეთა მიერ წარმოდგენილია მოპასუხე კომპანიის დირექტორსა და მოსარჩელეს შორის მეილის საშუალებით განხორციელებული მიმოწერა, რომელშიც საუბარია კონკრეტულად მოსარჩელის სამსახურიდან წასვლის საფუძვლებსა და თარიღზე. აღნიშნულ მიმოწერაში კომპანიის დირექტორი გამოთქვამს მზადყოფნას, რომ, რადგან მოსარჩელეს გადაწყვეტილი აქვს წასვლა სამსახურიდან, 2016 წლის 31 ოქტომბრამდე მისცეს დრო იმუშაოს შპს „დ-----ი და ტ---ში“, ხოლო 2016 წლის 31 ოქტომბერი ჩაითვალოს მოსარჩელის მუშაობის ბოლო დღედ რათა მოხდეს

შესაბამისი დავალებების უმტკივნეულოდ გადაცემა ახალი თანამშრომლისთვის. ამასთანავე, კომპანიის დირექტორი აღნიშნავს, რომ თუ აღნიშნული თარიღისთვის მოსარჩელეს არ ექნება ნაპოვნი სხვა სამსახური, როგორც ფირმაში დიდი ხნის მომუშავეს მადლიერების ნიშნად გადაუხადოს ხელფასი 2016 წლის ნოემბრის ბოლომდე. აღნიშნულ წერილზე მოსარჩელემ უპასუხა კომპანიის დირექტორს და განაცხადა, რომ დაზუსტებით არ იცის იშოვის თუ არა სამსახურს 2016 წლის 31 ოქტომბრამდე. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ თუ კომპანიისთვის საჭიროა მას შეუძლია დარჩეს სამსახურში 31 ოქტომბრამდე, რათა დაეხმაროს კომპანიას სხვადასხვა მიზნების რეალიზებაში და ხელი არ შეეშალოს მის გამართლ მუშაობას. აქვე ბოლო წინადადებით, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ იგი კეთილსინდისიერად შეასრულებს 2016 წლის 31 ოქტომბრამდე მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, ხოლო 31 ოქტომბრის შემდეგ კი თუ დირექტორი გადაწყვეტს შეუძლია გამოსცეს მისი გათავისუფლების ბრძანება.

მხარეთა განმარტებით შპს „დ-----ი და ტ---ში“ არსებობდა შიდა კარიერული მიზნების დასახვის დოკუმენტი, რომლის შევსებაც ევალუბოდა წელიწადში სამჯერ ყველა თანამშრომელს. 2016 წლის 8 სექტემბერს მოსარჩელემ მიაწოდა მოპასუხის ხელმძღვანელობას კარიერული მიზნების დასახვის დოკუმენტი, რომელიც წარმოდგენილია მოპასუხის მიერ. აღნიშნულ დოკუმენტში მოსარჩელე რამდენიმეჯერ აღნიშნავს: „მინდა დავტოვო კომპანია მალე და კარიერული მიზნების დასახვა არ არის საჭირო“. სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნულით ცალსახად დასტურდება, რომ მოსარჩელეს გადაწყვეტილი ჰქონდა კომპანიის დატოვება.

პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ აპელანტმა ვერ დაადასტურა სამსახურიდან გათავისუფლების არაკანონიერება, ვინაიდან დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე და როგორც მოსარჩელემ, ასევე მოპასუხემ თანხმობა განაცხადეს 2016 წლის 31 ოქტომბრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან, არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

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. რ---- ღ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 19 მარტის გადაწყვეტილება.
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
5. 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.
6. 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 ძაბუნაძე