

საქმე № 330210017001992655



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

26 ოქტომბერი, 2018 წელი
თბილისი
საქმე №28/1643-18

ქ.

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ვანო წიკლაური

სხდომის მდივანი - გვანცა კომბეგაშვილი, ელენე ომანიძე

აპელანტი - ხ----- მ-----

წარმომადგენელი - მ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - ა(ა)იპ „ქ-----“

წარმომადგენელი - თ-- ე----- (დირექტორი), თ-----

დავის საგანი - შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თ----- საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 02 თებერვლის გადაწყვეტილება

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თ----- საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 02 თებერვლის გადაწყვეტილებით ხ----- მ-----ის (პ.ნ.0-----) სარჩელი არ

დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. 08/09/2011წ.-დან N--- ბრძანებით, მოსარჩელე დაინიშნა ა(ა)იპ „ქ. თ----- ს----- ბ-----“ ა-----ის პოზიციაზე, ხოლო 2014 წლის 01 სექტემბერს, მასთან დაიდო უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვითაც, მისთვის დაწესდა ხუთდღიანი სამუშაო კვირა, ორი გამოსასვლელი დღით, სამუშაო საათები: 15:00-დან 18:00-მდე. ხელფასი - 220 ლარი (დარიცხული). ამ ხელშეკრულებაში 01/12/2016წ. შეტანილი ცვლილებით, რომელსაც დამსაქმებლის სახელით ხელს აწერს დირექტორი თ-- ე-----ე, დასაქმებულის სამუშაო საათები განისაზღვრა 9:00-დან 15:00 საათამდე, ხოლო ხელფასი - 440 ლარით. ხელშეკრულების მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტით, შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს, რასაც გაცნობილი იყო მოსარჩელე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოპასუხის 29/06/2017წ. წერილი და მასზე დართული შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული დოკუმენტების ასლები. ს.ფ.-ები: 14-29;
- შრომის შინაგანაწესი. ს.ფ.-ები: 35-55;
- თანამშრომელთა ხელმოწერები შინაგანაწესის გაცნობის შესახებ. ს.ფ. 86;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

2.2. მოსარჩელეზე 2017 წლის 4 მაისს გაიხსნა საავადმყოფო ფურცელი, წოლითი რეჟიმით, ამავე წლის 12 მაისს ჩათვლით. მოპასუხე, ა(ა)იპ „ქ. თ----- ს----- ბ-----ს“ დირექტორის 0-----წ. N----- ბრძანებით, მოსარჩელეს, საავადმყოფო ფურცელზე გასვლის გამო, 0-----წ.-დან საავადმყოფო ფურცლიდან დაბრუნებამდე შეუჩერდა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- საავადმყოფო ფურცლის ასლი. ს.ფ. 32;
- ბრძანების ასლი. ს.ფ. 82.
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

2.3. მოსარჩელე შრომისუუნარობისა და მის შემდგომ პერიოდში - 19 მაისამდე, რამდენჯერმე მივიდა სამსახურში, არა შრომითი მოვალეობების შესრულების,

არამედ, როგორც თვითონ განმარტა - დირექტორთან შესახვედრად, თუმცა განცხადება, ანაზღაურების გარეშე შვებულების შესახებ, არ დაუწერია. ბოლოს იგი სამსახურში გამოცხადდა 2017 წლის 19 მაისს და დაწერა განცხადება, ოჯახური პირობების გამო, 15 დღით, უხელფასო შვებულებაში გასვლის შესახებ, რაც არ დაკმაყოფილდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- განცხადება. ს.ფ. 33;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

2.4. მოსარჩელის არასრულწლოვან შვილს, ლ---- გ-----ეს „ე--- ბ----- ს-----“ 2017 წელს, სხვადასხვა დროს და მათ შორის, 12, 15, 17 და 19 მაისს, ჩაუტარდა ამბულატორიული მკურნალობა. აღნიშნულის დამადასტურებელი ცნობა მოსარჩელეს მოპასუხისათვის არ წარუდგენია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს :

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- სამედიცინო ცნობა. ს.ფ. 135;
- მხარეთა ახსნა -განმარტებები.

2.5. 2017 წლის 19 მაისს, N----- ბრძანებით, მოპასუხემ შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელეს და გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან ამავე წლის 22 მაისიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტი „ზ“ ქვეპუნქტისა და შინაგანაწესის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რასაც მოსარჩელისათვის გადაცემული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების მიხედვით, საფუძვლად დაუდო მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა - საპატიო მიზეზის გარეშე სამზე მეტი დაგვიანების ან საა-----ო პროცესის გაუფრთხილებლად გაცდენა. კერძოდ, 2017 წლის 13 მაისიდან 19 მაისამდე სამსახურში არასაპატიოდ გამოუცხადებლობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ბრძანების ასლი (ს.ფ. 3-);
- 13/06/2017წ. წერილის ასლი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ განსახილველ საქმეზე დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.6. საქმეში არსებული მტკიცებულებების განხილვისა და გაანალიზების შედეგად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელე, ბ----- მ-----ის მიერ, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულებისა და მოპასუხე, ა(ა)იპ „ქ. თ----- ს----- ბ-----ს“ შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას - 2017 წლის 15-დან 18 მაისის ჩათვლით სამსახურში არასაპატიოდ გამოუცხადებლობას. შესაბამისად, მოპასუხის გადაწყვეტილება, მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ კანონიერია (იხ. გადაწყვეტილების 6.1. პუნქტი - სამართლებრივი სამართლებრივი შეფასება).

2.7. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოპასუხის, როგორც დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის დისკრიმინაციას პოლიტიკური გაერთიანებისადმი კუთვნილების ან სხვა რომელიმე ნიშნით ადგილი არ ჰქონია.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.8. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტებით, შრომა თავისუფალია, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლომ განმარტა, რომ აღნიშნული უფლების ფარგლებში პიროვნებას აქვს შესაძლებლობა თავისუფლად, მისი შეხედულებისამებრ, განკარგოს თავისი შრომითი შესაძლებლობები, აირჩიოს პროფესია და საქმიანობის სახე.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური

მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელეს, მოპასუხე, ა(ა)იპ „ქ-----ს“ დირექტორის 0-----წ. N----- ბრძანებით, საავადმყოფო ფურცელზე გასვლის გამო, 0-----წ-დან საავადმყოფო ფურცლიდან დაბრუნებამდე შეუჩერდა შრომითი ურთიერთობა. უდავოდ დადგენილია, რომ საავადმყოფო ფურცელი მოსარჩელეზე გაიხსნა 2017 წლის 04 მაისს და დაიხურა ამავე წლის 12 მაისს. ამავე დოკუმენტის მიხედვით, მოსარჩელე, ხ----- მ-----ს შრომითი საქმიანობის გაგრძელება შეეძლო 2017 წლის 13 მაისიდან. ამ დროიდან მოსარჩელე სამსახურში შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნით არ გამოცხადებულა. იგი სამსახურში, ამ მიზნით, გამოცხადდა 2017 წლის 19 მაისს, წარმოადგინა 13 მაისს დახურული საავადმყოფო ფურცელი და დაწერა განცხადება ოჯახური პირობების გამო ანაზღაურების გარეშე 15 დღით შვებულების მიღების მოთხოვნით (ს.ფ.33).

უდავოდ დადგენილია, რომ შრომისუუნარობის დასრულებიდან - 2017 წლის 13 მაისიდან 2017 წლის 18 მაისის ჩათვლით პერიოდზე, მოსარჩელეს დამსაქმებლისათვის რაიმე დოკუმენტი, რომელიც დაადასტურებდა ამ პერიოდში სამსახურში გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზის არსებობას, არ წარუდგენია. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის განმარტება, რომ მას დირექტორისაგან წინასწარ ჰქონდა თანხმობა მიცემული ბავშვის მკურნალობის გამო საავადმყოფო ფურცლიდან პირდაპირ უხელოფასო შვებულებაში გასვლის შესახებ, ვინაიდან მას არ წარმოუდგენია აღნიშნულის

დამადასტურებელი მტკიცებულებები.

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ადგილი არ ჰქონია საქართველოს შრომის კოდექსის 23-ე მუხლით გათვალისწინებული გარემოებების - გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების არსებობას, რომელიც მოსარჩელეს შეუშლიდა ხელს, შრომისუუნარობის დასრულების შემდგომ, გამოცხადებულიყო სამსახურში და დაეწერა განცხადება ანაზღაურების გარეშე შვებულების შესახებ. რაც შეეხება შვილის ავადმყოფობას, მოსარჩელის ახსნა-განმარტებითა და მის მიერ სასამართლოში წარმოდგენილი ცნობითვე (ს.ფ.135) დგინდება, რომ მისი არასრულწლოვან შვილს, ლ---- გ-----ეს ამბულატორიული მკურნალობა მაისის თვეში ჩაუტარდა 3, 5, 8, 10, 12, 15, 17, 19 და მომდევნო რიცხვებში. იმის გათვალისწინებით, რომ 13-14 მაისი იყო შაბათ-კვირა - დასვენების დღეები, მოსარჩელე სამსახურში უნდა გამოცხადებულიყო 15 მაისიდან.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი 15-16 თუ 17-18 რიცხვებში გამოცხადდა სამსახურში დირექტორის სანახავად (20/12/2017წ. სას. სხდომის ოქმი, 13:55:29სთ. 13:56:35სთ). შესაბამისად, მას შეეძლო დირექტორის არყოფნის მიუხედავად, წარედგინა დახურული საავადმყოფო ფურცელი და დაეწერა განცხადება შვილის ავადმყოფობის გამო, ან სხვა საფუძვლით, უხელფასო შვებულების მოთხოვნის შესახებ. ხოლო რაც შეეხება 19 მაისს დაწერილ განცხადებას, მოსარჩელემ მოითხოვა არ გაცდენილი დღეების საპატიოდ ჩათვლა, არამედ 15 დღით უხელფასო შვებულება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტით, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილით, დასაქმებულის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით (გარდა „ბ“ ქვეპუნქტისა) გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე.

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის 0-----წ. ბრძანებით, მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული ჰქონდა საავადმყოფო ფურცლიდან დაბრუნებამდე, ანუ დროებითი შრომისუუნარობის დასრულებამდე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-2 პუნქტით, დასაქმებულს

უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით. ამავე კოდექსის 23-ე მუხლის თანახმად, ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.

სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრის დღიდან, შეჩერებული შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ავტომატურად და ამისთვის დასაქმებულის განცხადება და/ან დამსაქმებლის სპეციალური გადაწყვეტილება/ბრძანება სავალდებულო არ არის. თუმცა თუკი შეჩერებას საფუძვლად დაედო დროებითი შრომისუუნარობა, დასაქმებულს ეკისრება ვალდებულება, დამსაქმებელს წარუდგინოს დასაქმებულის დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელი, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2-----/6 ბრძანებით დამტკიცებული მკაცრი აღრიცხვის დოკუმენტი - „საავადმყოფო ფურცელი“, რომელიც მათ შორის შეიცავს აღნიშვნებს სამუშაოდან გათავისუფლების საწყისი და ბოლო დღეებისა და იმ დღის შესახებ, საიდანაც დასაქმებული უნდა შეუდგეს მუშაობას.

სასამართლოს განმარტებით როგორც ეს ზემოთაა აღნიშნული, შესაბამისი სამედიცინო დაწესებულების ბეჭდითა და ე---ის ხელმოწერით დამოწმებული „საავადმყოფო ფურცელი“, იმის შესახებ, რომ ხ----- მ-----ე 4 მაისიდან 12 მაისის ჩათვლით ავადმყოფობის გამო იყო შრომისუუნარო მდგომარეობაში, მოსარჩელემ დამსაქმებელს წარუდგინა 2017 წლის 19 მაისს. თუმცა, თუკი მოსარჩელეს, მიუხედავად გამოჯანმრთელებისა, შვილის ავადმყოფობის გამო მაინც არ შეეძლო 2017 წლის 15 მაისიდან სამსახურში გამოცხადება, ზემოაღნიშნული ბრძანებით დამტკიცებული „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის“ მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტისა და მე-7 მუხლის შესაბამისად, შეეძლო ახალი საავადმყოფო ფურცლის გახსნა, ოჯახის წევრის მოვლის საფუძვლით, რაც არ მომხდარა.

რაც შეეხება ანაზღაურების გარეშე შვებულების საკითხს, სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ „ლ“ ქვეპუნქტებით, დროებითი შრომისუუნარობა და ანაზღაურების გარეშე შვებულება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების დამოუკიდებელი საფუძვლებია. შესაბამისად, თუკი დასაქმებულს დროებითი შრომისუუნარობის გამო უკვე შეჩერებული აქვს შრომითი ურთიერთობა, ამ პერიოდშივე შრომითი ურთიერთობის შეჩერება ანაზღაურების გარეშე შვებულებით ვერ გაგრძელდება.

ასეთის შესაძლებლობა არ არის დადგენილი არც მოპასუხე, ა(ა)იპ „ქ. თ-----ს----- ბ-----ს“ შრომითი შინაგანაწესით. ამ შემთხვევაში, ის გარემოება, რომ მოსარჩელის დათხოვნა მოხდა წინასწარი შეტყობინებისა და ახსნა-განმარტების ჩამორთმევის გარეშე (იხ. შინაგანაწესის მე-13 მუხლის მე-5 პუნქტი), აღარ არის აქტუალური, რამდენადაც, როგორც ეს საქმეზე უდავოდ დადგენილია, შრომისუუნარობის პერიოდის დასრულების შემდეგ შვილის ავადმყოფობის გამო უხელფასო შვებულებაში გასვლასთან დაკავშირებით მოსარჩელის სურვილის თაობაზე, მხარეებს შორის ზეპირ კომუნიკაციას ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის შრომისუუნარობის პერიოდშივე და სწორედ იმავე გარემოებაზე მიუთითებს მოსარჩელე სასამართლოშიც სამსახურში გამოუცხადებლობის მიზეზად, თუმცა მან ვერ დაადასტურა, რომ თანხმობა მიიღო დირექტორისაგან ბიულეტენიდან პირდაპირ უხელფასო შვებულებაში გასვლასთან დაკავშირებით. უფრო მეტიც, მოსარჩელე, როგორც თავისი, ისე შვილის ავადმყოფობის პერიოდში რამდენჯერმე მივიდა სამსახურში, როგორც განმარტავს - დირექტორის სანახავად (არა შრომითი მოვალეობის შესასრულებლად), მაგრამ 19 მაისამდე არც ბიულეტენი წარუდგენია და არც გაცდენის საპატიო მიზეზი - შვილის ავადმყოფობის ცნობა (სასამართლოში მის მიერ წარმოდგენილი ასეთი ცნობა კი გაცემულია 2017 წლის 21 ნოემბერს); ასევე ამ დღემდე არ დაუწერია განცხადება ანაზღაურების გარეშე შვებულებასთან დაკავშირებით. ამ განცხადებაში კი იგი ითხოვს 15 დღიან უხელფასო შვებულებას 19 მაისიდან და არა 13 მაისიდან გაცდენილი დღეების საპატიოდ ჩათვლას, თუკი ასეთისათვის მართლაც არსებობდა ობიექტური საფუძველი. ამდენად, დამსაქმებლისათვის 19 მაისამდე უცნობი იყო, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი აღმოფხვრილი იყო 12 მაისიდან. შესაბამისად, დამსაქმებელი მოკლებული იყო შესაძლებლობას, 19 მაისამდე წინასწარ შეეტყობინებინა მისთვის სამუშაოდან მოსალოდნელი დათხოვნის შესახებ. ასევე, ასეთ პირობებში, დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისათვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა აღარ იყო მიზანშეწონილი, რამდენადაც მას სხვაგვარი იურიდიული შედეგი ვერ მოჰყვებოდა.

მაშასადამე, ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს ობიექტურად არ ჰქონდა შესაძლებლობა, შრომისუუნარობის დასრულების შემდეგ, შინაგანაწესის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, წერილობითი განცხადებით მოეთხოვა შვებულება ანაზღაურების გარეშე, ან ბავშვის მოვლის გამო, ან ამავე ვადაში წარედგინა ცნობა შვილის ავადმყოფობის შესახებ, საქმის მასალებით არ დასტურდება. ამდენად, მას შვებულება უნდა მოეთხოვა წერილობითი განცხადებით, როგორც ეს დადგენილია მოპასუხის შრომის შინაგანაწესის მე-8 მუხლის მე-2 და მე-8 პუნქტებით.

მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მე-2 მუხლის „ბ“

პუნქტით, დასაქმებული ვალდებულია შრომისუუნარობის ან სხვა ობიექტური მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შესახებ წინასწარ, ან იმავე დღეს შეატყობინოს დამსაქმებელს სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მიზეზის შესახებ და მოთხოვნის შემთხვევაში წარმოადგინოს ზემოაღნიშნული ფაქტის დამადასტურებელი საბუთი.

შრომითი შინაგანაწესის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულმა შვებულების თხოვნით, წერილობით (განცხადებით) უნდა მიმართოს დამსაქმებელს 3 სამუშაო დღით ადრე მაინც, ხოლო ამავე მუხლის მე-6 პუნქტით, დამსაქმებელთან შეთანხმებით, დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს შვებულება ანაზღაურების გარეშე, რომლის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით, შრომის კოდექსის შესაბამისად.

შრომითი შინაგანაწესის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს დისციპლინური სასჯელის ზომის სახით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად, დისციპლინური სასჯელის გამოყენებამდე, დამსაქმებელს უფლება აქვს ჩამოართვას დასაქმებულს ახსნა-განმარტება. მე-7 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტით, დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლი შეიძლება გახდეს საპატიო მიზეზის გარეშე სამზე მეტი დაგვიანების ან საა-----ო პროცესის გაუფრთხილებლად გაცდენა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა 2017 წლის 15 მაისიდან 19 მაისამდე ობიექტური საფუძვლით - საპატიო მიზეზით - სამუშაოზე გამოუცხადებლობის შეუძლებლობა და ამ დღეების გაცდენაზე დირექტორთან შეთანხმების არსებობა - ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გასვლა. შესაბამისად, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო შინაგანაწესის ზემოაღნიშნული წესის შესაბამისად, მიეღო გადაწყვეტილება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ საკითხს იმის შესახებ, ობიექტურად შეიძლებოდა თუ არა მოსარჩელის ასეთ გადაცდომას მოპასუხისათვის მნიშვნელოვანი ზიანი მიეყენებინა, მოპასუხის საქმიანობის სფეროს, მისი სპეციფიკისა და მოსარჩელის, როგორც ა-----ის უფლება -მოვალეობების გათვალისწინებით, რაც დადგენილია შინაგანაწესის დანართის მე-6 მუხლით, - რომელთა შორისაა მისი ჯგუფის თითოეული ბავშვის სიცოცხლისა და

ჯანმრთელობის დაცვაზე პირადი პასუხისმგებლობა, - დადებითი პასუხი უნდა გაეცეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტებით, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტების პუნქტის თანახმად, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად. ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ მისი დათხოვნა სამსახურიდან მოხდა პოლიტიკური ნიშნით, რამდენადაც იგი იყო პოლიტიკური მოძრაობა „ქ-----“ წევრი, რასაც სასამართლომ არ გაიზიარა, რამდენადაც აღნიშნულის დამადასტურებელი არანარი მტკიცებულება საქმეში არ მოიპოვება. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის არგუმენტი, შრომითი შინაგანაწესის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის დისკრიმინაციულობასთან დაკავშირებით, მისივე N1 დანართის მე-2 და მე-3 მუხლების მე-5 და მე-20 აბზაცებთან მიმართებით, რამდენადაც უკანასკნელი დებულებები ეხება დირექტორის მოადგილისა და საგანმანათლებლო პროგრამების კოორდინატორის მიერ თანამშრომელთა შეკრებებზე დასწრების ვალდებულების არასაპატიო მიზეზით დარღვევას და არა სამუშაოზე გამოუცხადებლობის შემთხვევებს. შესაბამისად, დასახელებულ პოზიციებზე დასაქმებულ პირებთან შედარებით ა-----ის მიმართ დისკრიმინაციული მიდგომა შინაგანაწესით არ დგინდება.

საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაშია განმარტებული, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. სწორედ აღნიშნული მიზნის განხორციელებას ემსახურება სშკ-ის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებები, რომელთა შესაბამისად, ამ ნორმის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული

ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (სუსგ-ები Nას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისი; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბერი; Nას-1276 -1216 -2014, 2015 წლის 18 მარტი; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბერი).

მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და „შინაგანაწესით“ დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის ხარისხის შეფასებისას, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედება, რაც გამოიხატა შრომისუუნარობის გამო შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლის აღმოფხვრის მიუხედავად, 4 დღის განმავლობაში - 2017 წლის 15 მაისიდან 19 მაისამდე, შინაგანაწესით დადგენილი წესით შეტყობინების გარეშე სამუშაოზე არასაპატიოდ გამოუცხადებლობაში, უნდა შეფასდეს, როგორც მძიმე გადაცდომა, რის გამოც დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, დასაქმებულთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებიდან გასვლის შესახებ, მართლზომიერია.

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

სასამართლოს განმარტა, რომ ვინაიდან სახეზე არ არის დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება შეესაბამება საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამის ნორმებს, მოსარჩელის მოთხოვნა, მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ დაკმაყოფილდა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ ხ----- მ-----ემ ვერ წარადგინა ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობის შესახებ მტკიცებულება. აპელანტის მითითებით აღნიშნული გარემოება დადასტურებულია როგორც შესაგებელში, ასევე დადასტურებული იქნა სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებითაც.

აპელანტის განმარტებით 15-19 მაისამდე სამუშაო საათების გაცდენის საპატიო მიზეზს წარმოადგენდა ის გარემოება, რომ მისი საჭიროებდა მკურნალობას,

კერძოდ, მის არასრულწლოვან შვილს გააჩნდა ხერხემალთან დაკავშირებული პრობლემები. სასამართლომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილად მიიჩნია, რომ მიუხედავად აღნიშნული ოჯახური პირობებისა ხ----- მ-----ე გამოცხადდა სამსახურში განცხადების დაწერის მიზნით, თუმცა გათვალისწინებით იმისა, რომ დირექტორი სამუშაო ადგილზე არ იმყოფებოდა ამ საფუძვლით ვერ მოახერხა განცხადების დაწერა. აპელანტის მითითებით ბ-- — არსებული მდგომარეობის და დირექტორის სამუშაო ადგილზე არ ყოფნის გათვალისწინებით მას არ ჰქონდა მოლოდინი, რომ დირექტორის ნებართვის გარეშე დაწერილი განცხადება რეგისტრაციაში გატარდებოდა, შესაბამისად, მიზანშეწონილად მიიჩნია განცხადების უშუალოდ დირექტორისთვის წარდგენა. აპელანტის მითითებით მნიშვნელოვანია არა ის რამდენად მოხდა ფორმალური კრიტერიუმების დაკმაყოფილება, არამედ ის, რომ მას არ გამოუჩენია უპასუხისმგებლობა თავისი ვალდებულებებისადმი, რასაც თავის მხრივ ადასტურებს დამსაქმებელიც.

აპელანტის განმარტებით მხედველობაშია მისაღები ასევე ის ფაქტი, რომ მას დამსაქმებელთან სატელეფონო საუბრის შემდეგ ჰქონდა განცდა, რომ სარგებლობდა ანაზღაურების გარეშე შვებულებით ამისათვის მას გააჩნდა ობიექტური საფუძველი, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ ზეპირად გაცხადებული თანხმობა, რაც დადასტურებული იქნა თავად ამ უკანასკნელის მიერ. აპელანტის განმარტებით გაუგებარია რა საფუძვლით მიიჩნევს პირველი ინსტანციის სასამართლო, რომ დასაქმებულს წინასწარ წერილობითი განცხადება უნდა დაეწერა უხელფასო შვებულებასთან დაკავშირებით, მაშინ როდესაც ასეთ სავალდებულო ფორმას კანონი არ ადგენს, მხარეები კი სადავოდ არ ხდიან მათ შორის ზეპირი შეთანხმების ფაქტს, აპელანტი იქვე განმარტავს, რომ ასეთი გაფრთხილების გათვალისწინებით მის მოვალეობას სხვა ა-----ი ასრულებდა.

აპელანტი არ იზიარებს სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ გათავისუფლებამდე დასაქმებულისთვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა აღარ იყო მიზანშეწონილი, რამდენადაც მას სხვაგვარი იურიდიული შედეგი ვერ მოჰყვებოდა. აღნიშნულთან დაკავშირებით აპელანტი მიუთითებს საქართველო უზენაესი სასამართლოს განჩინებაზე, სადაც საკასაციო სასამართლომ მხოლოდ გაცდენილ დღეთა რაოდენობა არასაკმარისად მიიჩნია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნისთვის და უარყოფითი პასუხის გაცემა კითხვაზე - შეიძლება თუ არა დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინების, გაფრთხილების და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენის გარეშე.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების და ახალი გადაწყვეტილების მიღების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი

ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს.

იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

4.1 ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1.1. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებები სწორად არ შეაფასა, რის გამოც გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით გაკეთებული საბოლოო სამართლებრივი დასკვნა სარჩელის უსაფუძვლობის შესახებ არ არის გასაზიარებელი და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის "ე" პუნქტის საფუძველზე გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დაუსაბუთებლობის გამო ექვემდებარება გაუქმებას.

სააპელაციო პალატა მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

4.1.1.1. ხ----- მ----- 08.09.2011 წლიდან 19.05.2017 წლამდე დასაქმებული იყო ა(ა)იპ ქ. თ----- ს----- ბ----- ა-----ის თანამდებობაზე. 2014 წლის 01 სექტემბერს, ხ----- მ-----ესთან დაიდო უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც დაწესდა ხუთ დღიანი სამუშაო კვირა, ორი გამოსასვლელი დღით, სამუშაო საათები შემდეგნაირად განისაზღვრა: 15:00-დან 18:00-მდე. ხელშეკრულებაში 01/12/2016 წელს განხორციელებული ცვლილების მიხედვით, დასაქმებულის სამუშაო საათები განისაზღვრა 09:00-

დან 15:00 საათამდე, ხოლო დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება - ხელფასი - 440 ლარის ოდენობით. (ტ.1.ს.ფ. 14; 22-29)

4.1.1.2. ა(ა)იპ ქ. თ----- ს----- ბ-----ს დირექტორის 2017 წლის 19 მაისის N----- ბრძანების საფუძველზე, ხ----- მ-----ეს, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის, ა(ა)იპ ქ. თ----- ს----- ბ-----ს „შრომის შინაგანაწესის“ მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის, მე-7 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის და ა(ა)იპ ქ. თ----- ს----- ბ-----ს წესდების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო გათავისუფლდა ა(ა)იპ ქ. თ----- ს----- ბ-----ს ა-----ის თანამდებობიდან 2017 წლის 22 მაისიდან. (ტ.1.ს.ფ. 3-)

4.1.1.3. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, დაწესებულების შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი იყო. (ტ.1. ს.ფ. 26; 35-55)

4.1.1.4. ა(ა)იპ ქ.თ----- ს----- ბ-----ს დირექტორის 13.06.2017 წლის წერილით ხ----- მ-----ეს მისი 07 ივნისის #----- განცხადების პასუხად განემარტა, რომ ა-----ის პოზიციიდან მისი გათავისუფლების საფუძველია: საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ქ. თ----- ს----- ბ-----ს წესდების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი, ა(ა)იპ ქ. თ----- ს----- ბ-----ს შინაგანაწესის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მე-7 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი საპატიო მიზეზის გარეშე სამზე მეტი დაგვიანების ან საა-----ო პროცესის გაუფრთხილებლად გაცდენა. (ტ.1.ს.ფ. 30)

4.1.1.5. მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში, მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებას ადგილი არ ჰქონია. (ტ.1.ს.ფ. 14:03:50-14:04:10)

4.1.2. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ ხ----- მ-----ის მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულებების „უხეში დარღვევას“ ადგილი არ ჰქონია. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. აღნიშნული დანაწესი არ შეიძლება გაგებულ იქნეს, როგორც დამსაქმებლის უპირობო უფლება - ნებისმიერი გადაცდომისას

თანამშრომელი სამსახურიდან გაათავისუფლოს. აღნიშნული 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. სწორედ აღნიშნული სულისკვეთება უდევს საფუძვლად, საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებს, როდესაც 37-ე მუხლის დისპოზიციაში შევიდა ცვლილება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. რადგან სწორედ აღნიშნული მუხლი დაედო საფუძვლად დასაქმებულის გათავისუფლებას. სასამართლოს კვლევის საგანში შემავალ გარემოებას წარმოადგენს, დამსაქმებლის მხრიდან შრომის კოდექსით მინიჭებული უფლების მართლზომიერად გამოყენების დადგენა, როგორც ეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით არის განმტკიცებული.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, 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 უხეშ დარღვევას უთანაბრდებოდეს. იმისათვის, რომ დარღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, გამოკვლეულ უნდა იქნას იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები. შესაბამისად, ხსენებული სასამართლო პრაქტიკის გათვალისწინებით, სასამართლო შეუდგება იმის გამოკვლევას, თუ რამდენად წარმოადგენდა ხ----- მ-----ის მიერ დაშვებული შეცდომა „უხეშ“ დარღვევას.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 04.05.2017 წელს შპს „მ----- 2- ---ის“ მიერ ხ----- მ-----ის სახელზე გაიხსნა საავადმყოფო ფურცელი, რომელიც 12.05.2017 წლის ჩათვლით მოქმედებდა. (ტ.1.ს.ფ. 32) დადგენილია, რომ ა(ა)იპ „ქ. თ----- ს----- ბ-----ს“ დირექტორის 02.05.2017წ. N----- ბრძანებით, ხ----- მ-----ეს 02.05.2017 წლიდან საავადმყოფო ფურცლიდან დაბრუნებამდე დროებით შეუჩერდა შრომითი ურთიერთობა, მისი განაკვეთი კი ა-----ს თ----- ქ-----ს შეუთავსდა (ტ.1.ს.ფ. 82). უდავოა, რომ საავადმყოფო ფურცლის დახურვის შემდეგ ხ----- მ-----ე სამსახურში სამსახურებრივ მოვალეობათა შესასრულებლად არ გამოცხადებულა. მოსარჩელის განმარტებით მისი სამსახურში გამოუცხადებლობა გამოწვეული იყო როგორც თავად მისი, ასევე ოჯახის წევრის - შვილის ავადმყოფობით, რაზეც სატელეფონო საუბრის ფარგლებში ინფორმაცია მიაწოდა კიდევ დამსაქმებელს. ხ----- მ-----ის

მითითებით უხელოფასო შვებულების თაობაზე განცხადების დაწერის მიზნით რამდენჯერმე გამოცხადდა ა(ა)იპ ქ. თ----- ს----- ბ-----, თუმცა გათვალისწინებით იმისა, რომ ვერ შეძლო ს----- ბ---ის დირექტორთან შეხვედრა ბ----- არსებული პრაქტიკის გათვალისწინებით შვებულების შესახებ განცხადება კანცელარიაში არ დაუტოვებია. საგულისხმოა, რომ საავადმყოფო ფურცლის დასრულების შემდეგ ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში შესაძლო გასვლის შესახებ ინფორმაციის მიწოდების ფაქტს ადასტურებს თავად დამსაქმებელიც, ამ უკანასკნელის მითითებით აღნიშნული საუბრის ფარგლებში მან განუმარტა მოსარჩელეს, რომ ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობისთვის მას ამ მოთხოვნით განცხადება უნდა დაეწერა. მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენლის მიერ დადასტურებული იქნა ის გარემოებაც, რომ 15.05.2017 წელს ხ----- მ-----ე მისული იყო დაწესებულებაში. (იხ. 16.10.2018წ. სხდომის ოქმის აუდიო ჩანაწერი 13:24:25-13:24:26).

დადგენილია, რომ 19.05.2017 წელს ხ----- მ-----ემ ანაზღაურების გარეშე შვებულების მოთხოვნით განცხადებით მიმართა ა(ა)იპ ქ. თ----- ს----- ბ-----ს დირექტორს და 19.05.2017 წლიდან 15 დღიანი შვებულებაში გასვლა მოითხოვა. (ტ.1.ს.ფ. 33), უდავოა, რომ საავადმყოფო ფურცელი (ტ.1.ს.ფ. 32) დამსაქმებელს ამავე დღეს 19.05.2017 წელს წარედგინა. მხედველობაშია მისაღები, რომ ანაზღაურების გარეშე შვებულების შესახებ განცხადება ხ----- მ-----ემ ა(ა)იპ ქ. თ----- ს----- ბ-----ს დირექტორის კაბინეტში მისი თანდასწრებით მისივე სამუშაო მაგიდასთან დაწერა და საავადმყოფო ფურცელთან ერთად უშუალოდ მას გადასცა. მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ ს----- ბ---ის დირექტორი ხ----- მ-----ეს ამავე დღეს ტელეფონით დაუკავშირდა და აცნობა საავადმყოფო ფურცელში და შვებულების შესახებ განცხადებაში არსებული უზუსტობის შესახებ (კერძოდ, უზუსტობაში დამსაქმებელი მოიაზრებს იმ გარემოებას, რომ საავადმყოფო ფურცელი დახურული იყო 2017 წლის 12 მაისის თარიღით, ხოლო მას განცხადება უხელოფასო შვებულების შესახებ ხ----- მ-----ემ წარუდგინა 2017 წლის 19 მაისს, შესაბამისად გაცდენა გამოდიოდა 15 მაისიდან (ორშაბათი) 19 მაისამდე დღეები). დადგენილია, რომ 19.05.2017 წელს ა(ა)იპ ქ. თ----- ს----- ბ-----ს დირექტორის მიერ მიღებული იქნა ბრძანება ხ----- მ-----ის ა(ა)იპ ქ. თ----- ს----- ბ-----ს ა-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. (ტ.1.ს.ფ. 3-) სადავო ბრძანებას საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიერ საპატიო მიზეზის გარეშე სამზე მეტი საა-----ო პროცესის გაუფრთხილებლად გაცდენა. ამ მიმართებით პალატა განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, მით უფრო, შრომითი დავების სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელს უნდა ემტკიცებინა ფაქტი მასზე, რომ მოსარჩელემ საპატიო მიზეზის გარეშე საა-----ო პროცესი გაუფრთხილებლად გააცდინა. დამსაქმებელმა, რომელიც, პროცესუალურად, მუშაკის გათავისუფლების კანონიერების მტკიცებაზე ვალდებული სუბიექტია, მიუთითა იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელეს საავადმყოფო ფურცლის

დახურვის შემდეგ 2017 წლის 15-19 მაისს სამსახურში გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზის დამადასტურებელი მტკიცებულება არ წარუდგენია, მეტიც, ამ უკანასკნელმა ანაზღაურების გარეშე შვებულების მოთხოვნით დამსაქმებელს 19.05.2017 წელს მიმართა. დასახელებული არგუმენტის საწინააღმდეგოდ მოსარჩელემ განმარტა, რომ 19.05.2017 წლამდე რამდენჯერმე დაუკავშირდა დამსაქმებელს და ოჯახის წევრის - შვილის ავადმყოფობაზე მითითებით შეატყობინა ანაზღაურების გარეშე შვებულების მოთხოვნის შესახებ. საგულისხმოა, რომ 19.05.2017 წლამდე ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში შესაძლო გასვლის შესახებ ინფორმაციის მიწოდების ფაქტი დადასტურებული იქნა მოწინააღმდეგე მხარის მიერ, თუმცა იმ შენიშვნით, რომ მან მოსარჩელეს განუმარტა უფლებით სარგებლობის სავალდებულო წინაპირობების, კერძოდ, დახურული საავადმყოფო ფურცლის და ანაზღაურების გარეშე შვებულების შესახებ განცხადებით მიმართვის თაობაზე. აღსანიშნავია, რომ გარდა დამსაქმებლის ზეპირი ფორმით გაფრთხილებისა სადავო ბრძანების გაუქმების საფუძველად მოსარჩელე მიუთითებს იმ გარემოებაზეც, რომ დამსაქმებელმა ისე გამოსცა თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, რომ მას არ მიეცა ახსნა-განმარტების წარდგენის და გაცდენის საპატიო მიზეზის დასაბუთების შესაძლებლობა.

4.1.2.1. ამგვარად, 4.1.2 პუნქტში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზის შედეგად სააპელაციო პალატა არ იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას მასზედ, რომ ხ----- მ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომის შინაგანაწესის მე-13 მუხლის მე-7 პუნქტის "ე" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნის დარღვევას და რომ ხ----- მ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევას (შკ-ის 37-ე მუხლის "ზ" პუნქტი), რაც გამოიხატა 2017 წლის 15 მაისიდან 2017 წლის 19 მაისამდე სამუშაო დღეების არასაპატიო მიზეზით გაცდენაში. ამასთან დაკავშირებით, სააპელაციო პალატა კიდევ ერთხელ, ყურადღებას შეაჩერებს თავად დამსაქმებლის პოზიციაზე, რომელიც ადასტურებს ხ----- მ-----ის მტკიცებას იმასთან დაკავშირებით, რომ დამსაქმებელს წინასწარ მიაწოდა ინფორმაცია 15 მაისიდან სამსახურში გამოცხადების შეუძლებლობასთან დაკავშირებით. კერძოდ დირექტორის ახსნა - განმარტების თანახმად მას ხ----- მ-----ე დაუკავშირდა ტელეფონით და მიაწოდა ინფორმაცია საავადმყოფო ფურცლის დახურვის შემდგომ სამსახურში გამოცხადების შეუძლებლობასთან დაკავშირებით (შვილის ჯანმრთელობის გაუარესებული მდგომარეობის გამო) და ამის გამო უხელფასო შვებულების უფლების გამოყენების შესახებ ინფორმაცია. ნიშანდობლივია, რომ ხ----- მ-----ის მხრიდან ამ ინფორმაციის მიწოდების გამო დირექტორს არც ჰქონია იმის მოლოდინი, რომ 2017 წლის 15, 16 ან 17 მაისს ხ----- მ-----ე გამოცხადდებოდა სამსახურში (იხ. 2018 წლის 16 ოქტომბრის სხდომის

საოქმო ჩანაწერი 13:46:36, 13:48:06). შესაბამისად პალატა მიიჩნევს, რომ 2017 წლის 15 მაისიდან (ორშაბათი დღე) 19 მაისამდე ხ----- მ-----ის გამოუცხადებლობის შესახებ დამსაქმებელი წინასწარ იყო ინფორმირებული და ხ----- მ-----ეს გაუფრთხილებლად არ გაუდევნია ეს დღეები. ამას ადასტურებს ის ფაქტობრივი მოცემულობაც, რომ როდესაც ხ----- მ-----ე უკვე 19 მაისს გამოცხადდა სამსახურში, კერძოდ დირექტორთან საავადმყოფო ფურცლის და უხელოფასო შვებულების გამოყენების შესახებ წერილობითი განცხადების შედგენის მიზნით, დირექტორის მხრიდან ხ----- მ-----ის მიერ რაიმე ვალდებულების დარღვევაზე და მოსალოდნელ გათავისუფლებაზე საუბარი არც ყოფილა, უფრო მეტიც განცხადება უხელოფასო შვებულებით სარგებლობის შესახებ სწორედ დირექტორთან, მის კაბინეტში შეადგინა ხ----- მ-----ემ (იხ. 2018 წლის 16 ოქტომბრის სხდომის საოქმო ჩანაწერი 13:44:20 - 13:46: 08). პალატა შენიშნავს, შინაგანაწესის მე-13 მუხლის მე-7 პუნქტის "ე" ქვეპუნქტის განმარტებიდან გამომდინარე მუშაკის მიერ გაცდენა იმ შემთხვევაში წარმოშობს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, თუკი მუშაკი გაუფრთხილებლად არ გამოცხადდება სამუშაოზე და ამასთან არ გააჩნია გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზი. განსახილველ შემთხვევაში ხ----- მ-----ის მიერ წინასწარ იყო ინფორმირებული დამსაქმებელი მისი გამოუცხადებლობის შესახებ, ასევე საპატიო მიზეზის (შვილის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესება) შესახებაც. მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ როგორც სასამართლოში წარმოდგენილი მტკიცებულებით (ტ.1.ს.ფ. 135) დასტურდება, ხ----- მ-----ის შვილს სწორედ სადავო პერიოდში (2017 წლის 12 მაისიდან 20 მაისამდე) ჩატარებული აქვს გარკვეული სამედიცინო პროცედურები (საქმეში წარმოდგენილი დაბადების მოწმობით ირკვევა, რომ 14.09.2000 წელს დაბადებული ლ---- გ-----ის დედა - ხ----- მ-----ეა. (ტ.1.ს.ფ. 134) ე--- ბ----- სამედიცინო ცენტრის 21.11.2017 წ. ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ცნობით ირკვევა, რომ 14.09.2000 წელს დაბადებულმა ლ---- გ-----ემ დაწესებულებას 25.04.2017 წელს მიმართა, რა დროსაც დაესვა კიფოზის 1ბ. სქოლიოზი 1-2ბ. ბრტყელტერფიანობის დიაგნოზი. სამედიცინო დაწესებულებაში ლ---- გ-----ეს ჩაუტარდა ხანგრძლივი მკურნალობა, მათ შორის 12.05.2017წ., 15.05.2017წ., 17.05.2017წ. და 19.05.2017 წელს. (ტ.1.ს.ფ. 135))

4.1.3. ა(ა)იპ ქ. თ----- ს----- ბ-----ს შრომის შინაგანაწესის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად დასაქმებულის მიერ შრომის შინაგანაწესის დარღვევისთვის, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს დისციპლინური სასჯელის შემდეგი ზომები: ა) შენიშვნა; ბ) საყვედური; გ) სასტიკი საყვედური; ხელოფასიდან თანხის დაკავებით ან მის გარეშე; დ) დაქვეითება; ე) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

ამავე მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებულია დამსაქმებლის უფლება დისციპლინური სასჯელის გამოყენებამდე დასაქმებულისთვის ახსნა-

განმარტების ჩამორთმევის შესახებ. მე-7 პუნქტის მიხედვით ამ შინაგანაწესით განსაზღვრული შრომის დისციპლინის დარღვევის გარდა დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს „დ“ საპატიო მიზეზის გარეშე სამზე მეტი დაგვიანების ან საა-----ო პროცესის გაუფრთხილებლად გაცდენა.

პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. ასევე, შრომის სამართალში დამკვიდრებული Ultima Ratio - ს პრინციპი გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას, შეაფასოს პირის მიერ ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე და მისგან გამოწვეული შედეგი და სწორედ ამის შემდეგ გადაწყვიტოს სამსახურიდან გათავისუფლება რამდენადაა დასაქმებულის პროპორციული დასჯის მექანიზმი. 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.

პალატა ასევე განმარტავს, რომ შრომის სამართალში მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური სტანდარტი არსებობს, რომლის თანახმადაც დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილებით კანონმდებელი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ბუნებრივად არსებული უფლებრივი უთანასწორობის დაბალანსებას ცდილობს. შესაბამისად, განსახილველ საქმეშიც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულება სწორედ დამსაქმებელს ეკისრებოდა, რომელმაც სასამართლოს **წინაშე სარწმუნოდ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ გახდა აუცილებელი კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელის სამსახურიდან უპირობო, ახსნა-განმარტების და გაცდენის მიზეზის დადასტურების გონივრული შესაძლებლობის მიცემის გარეშე გათავისუფლება, იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებლისთვის ცნობილი იყო მოსარჩელის და მისი არასრულწლოვანი შვილის ავადმყოფობის შესახებ**, მით უფრო, რომ დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის მიმართ არასდროს სხვა დისციპლინური სახდელი გამოყენებული არ ყოფილა. ამ მიმართებით მხედველობაშია მისაღები ის გარემოება, რომ მართალია ხ----- მ-----ე ადასტურებს 19.05.2017 წელს ანაზღაურების გარეშე შვებულების შესახებ განცხადების დირექტორისთვის დატოვების და ს----- ბ---ის ტერიტორიის დატოვების შემდეგ, დღის მეორე ნახევარში დაწესებულების ხელმძღვანელი პირის მხრიდან მასთან დაკავშირების და განცხადებასა და საავადმყოფო ფურცელში არსებული უზუსტობის შესახებ ინფორმაციის მიწოდების ფაქტს, თუმცა განმარტავს, რომ მასთან სატელეფონო საუბრის ფარგლებში დირექტორს

განუმარტა დამაბრკოლებელი გარემოების (დღის ავადმყოფობის და სასწრაფო დახმარების ბრიგადის გამოძახების) შესახებ და აღუთქვა, რომ დაწესებულებაში მომდევნო სამუშაო დღეს (20017 წლის 19 მაისი იყო პარასკევი დღე, შესაბამისად შემდეგი სამუშაო დღე გამოდიოდა ორშაბათი დღე ე.ი. 22 მაისი) გამოცხადდებოდა. ამდენად, დამსაქმებლის მიერ მითითებული გარემოება, რომ დასაქმებულს მიეცა საა-----ო პროცესის სამზე მეტი გაცდენის დასაბუთების და გაცდენის საპატიო მიზეზის დამადასტურებელი მტკიცებულების წარდგენის გონივრული შესაძლებლობა, მოსარჩელის მიერ ამ გარემოების შედავების გათვალისწინებით გაზიარებული ვერ იქნება.

სააპელაციო პალატა აქვე აღნიშნავს, რომ ხ----- მ-----ის მხრიდან გადაცდომად, და არა უხეშ დარღვევად, შეიძლება შეფასდეს ის გარემოება, რომ მან საავადმყოფო ფურცლის დახურვიდან მომდევნო სამუშაო დღესვე (საავადმყოფო ფურცლის დახურვის თარიღია 2017 წლის 12 მაისი, პარასკევი დღე,) ე.ი. 2017 წლის 15 მაისსვე წერილობითი განცხადება უხელოფასო შვებულებით სარგებლობის შესახებ არ დატოვა დაწესებულების კანცელარიაში, თუმცა ამ მიმართებით მხედველობაშია მისაღები ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ ანაზღაურების გარეშე შვებულებით შესაძლო სარგებლობის შესახებ დამსაქმებელს სატელეფონო საუბრის ფარგლებში აცნობა. დადასტურებულია, რომ 15.05.2017 წელს მოსარჩელე ს----- ბ----- გამოცხადდა, გათვალისწინებით იმისა, რომ მითითებულ დღეს ეს უკანასკნელი სამსახურებრივ მოვალეობათა შესასრულებლად არ გამოცხადებულა, იმ გარემოებებთან ერთობლიობაში, რომ : 1. საავადმყოფო ფურცლის დახურვის შემდეგ ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობას გეგმავდა, რაზეც აცნობა კიდეც დამსაქმებელს და 2. 19.05.2017 წელს მოსარჩელემ ანაზღაურების გარეშე შვებულების შესახებ განცხადება უშუალოდ დირექტორის სამუშაო ოთახში დაწერა და დახურულ საავადმყოფო ფურცელთან ერთად განცხადება სწორედ ამ უკანასკნელს გადასცა, იძლევა მოსარჩელის პოზიციის გაზიარების საფუძველს, რომ 15.05.2017 წელს ს----- ბ----- მისი გამოცხადების მიზანი დამსაქმებლისთვის ანაზღაურების გარეშე შვებულების განცხადების წარდგენა იყო (ამ პერიოდში ს----- ბ----- ხ----- მ-----ის გამოცხადების ფაქტს ადასტურებს ასევე მოწინააღმდეგე მხარეც იხ. 2018 წლის 16 ოქტომბრის სხდომის საოქმო ჩანაწერი 13:38:16, 13:41:50), რაც ვერ განახორციელა, რადგან ვერ შეძლო ს----- ბ-----ის დირექტორთან შეხვედრა. 19.05.2017 წელს კი მას შემდეგ რაც დახურულ საავადმყოფო ფურცელთან ერთად დამსაქმებელს ხელმძღვანელი პირის სამუშაო ოთახში დაწერილი შვებულების შესახებ განცხადება წარუდგინა, ამასთან, უფლებით შესაძლო სარგებლობის შესახებ დამსაქმებელს ინფორმაცია უკვე გააჩნდა, იძლევა მოსარჩელის პოზიციის გაზიარების საფუძველს, რომ ამგვარ მოცემულობაში მას შვებულების მოთხოვნის დაკმაყოფილების გონივრული მოლოდინი გააჩნდა, ამის საპირისპიროდ კი ისე იქნა მიღებული სადავო ბრძანება, თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების შესახებ, რომ მას სააღმზრდელო პროცესის გაცდენის საპატიო მიზეზის ახსნის

გონივრული შესაძლებლობაც არ მიეცა. საბოლოოდ, სასამართლო (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 4.1.2.1 და 4.1.3 პუნქტები) მივიდა დასკვნამდე, რომ დასაქმებულის მხრიდან შინაგანაწესის მე-13 მუხლის მე-7 პუნქტის "ე" ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დარღვევას და შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევას ადგილი არ ჰქონია.

4.1.4. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი არ აწესრიგებს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით რეგულირდება. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების შემოწმებისას სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი უნდა გამოვიყენოთ, რომლის თანახმადაც, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, არ დადასტურდა იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას მართლზომიერს გახდიდა, ამდენად, სადავო ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესს, რაც სასამართლოს უქმნის სამართლებრივ საფუძველს არ დაეთანხმოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას სადავო ბრძანების მართლზომიერად მიჩნევის თაობაზე. ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის მიერ არაკანონიერად გამოცემული 2017 წლის 19 მაისის # N----- ბრძანება, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

4.1.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ **დასაქმებულის უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევაში Status quo - ს აღდგენას უპირატესობა ენიჭება.** შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, თუ უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებული თავის პირვანდელ მდგომარეობაში ვერ აღდგება, მას ამისათვის ჯეროვანი კომპენსირება უნდა მიეცეს. თუმცა, პირვანდელ მდგომარეობაში დასაქმებულის აღდგენის შეუძლებლობა დამსაქმებელმა სარწმუნოდ უნდა დაადასტუროს. **განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო ადგენს, რომ დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა სარწმუნო მტკიცებულებები მასზედ,**

რომ ხ----- მ-----ის აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილას შეუძლებელია. ამგვარ მტკიცებას არც საქმეზე წარმოდგენილი შესაგებელი შეიცავს და არც საქმეზე დართული მტკიცებულებები.

4.1.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. განაცდური ის შემოსავალია, რომელიც უკანონოდ დათხოვნილმა პირმა **დათხოვნიდან აღდგენამდე პერიოდში ვერ მიიღო და უნდა მიიღოს, ვინაიდან ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი, რაც იმას ნიშნავს, რომ ხელშეკრულება, შეწყვეტის მომენტიდან, გაგრძელებულად ითვლება.** შესაბამისად, რადგან შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა, სასამართლოს საფუძვლიანად მიიჩნია აპელანტის მოთხოვნა მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე. საქმის მასალებით დგინდება, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს ხ----- მ-----ის დარიცხული ხელფასი 440 ლარს შეადგენდა. პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის ფარგლებში, სასამართლოს მიაჩნია, ხ----- მ-----ეს უნდა აუნაზღაურდეს 2017 წლის 19 მაისიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის იძულებითი განაცდური ყოველთვიურად 440 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს და თ----- საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 02 თებერვლის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ.

6. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, 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.

განსახილველ შემთხვევაში, ხ----- მ-----ის მიერ სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის, (ტ.1.ს.ფ. 64) ხოლო სააპელაციო საჩივარზე 150 ლარის (ტ.1.ს.ფ. 225) ოდენობით არის გადახდილი. შესაბამისად, ვინაიდან, ხ----- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ა(ა)იპ „ქ. თ----- ს----- ბ---ბ---ს“ ხ----- მ-----ის სასარგებლოდ 250 ლარის ოდენობით სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება უნდა დაეკისროს.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ხ----- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. მოცემულ საქმეზე გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 02 თებერვლის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ხ----- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
3.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, ა(ა)იპ „ქ. თ----- ს----- ბ-----ს“ დირექტორის 1-----წ. N----- ბრძანება, ხ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
3.2. ხ----- მ-----ე აღდგენილი იქნეს ა(ა)იპ „ქ. თ----- ს----- ბ-----ს“ ა-----ის თანამდებობაზე.
3.3. ა(ა)იპ „ქ. თ----- 3- ს----- ბ---ბ---ს“ ხ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 22 მაისიდან - თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდისათვის, ყოველთვიურად 440 ლარის (დარიცხული) ოდენობით;
4. ა(ა)იპ „ქ. თ----- ს----- ბ---ბ---ს“ ხ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს თბილისის საქალაქო სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის, ხოლო თბილისის სააპელაციო სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 150 ლარის ოდენობით ანაზღაურება;
5. წინამდებარე გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება

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

მოსამართლე

ვანო წიკლაური