

საქმე № 330210016001429476

საქმე №2ზ/3255-18



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

20 თებერვალი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

თავმჯდომარე - თეა სონაშვილი-ნიკოლაიშვილი
მოსამართლეები: ამირან ძაბუნაძე
ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – მარიამ ცისკარიშვილი

აპელანტი - ა-----

წარმომადგენელი - მ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - მ-----

წარმომადგენელი - მ-----

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 09.03.2018 წლის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 09.03.2018 წლის გადაწყვეტილებით:

1. დაკმაყოფილდა მოსარჩელე მ----- სარჩელი მოპასუხე აა-----
----- მიმართ, გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;
2. ბათილად იქნა ცნობილი აა----- დირექტორის 2016 წლის 3 ივნისის N----- ბრძანება მ----- სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;
3. მოსარჩელე მ----- აღდგენილ იქნა აა----- დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე;
4. მოპასუხე ა----- დაეკისრა მოსარჩელე მ-----
- სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის, 2016 წლის 6 ივნისიდან, სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 600 ლარის (დაუბეგრავი ოდენობით) და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელე მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებისა და მოპასუხის 2008 წლის 1 აპრილის N-- ბრძანების საფუძველზე მუშაობდა ა-----
----- დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი; - შესაგებელი; - მხარეთა ახსნა-განმარტება;

მოსარჩელის მუშაობის პერიოდში, მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი ზომა და მოსარჩელეს სამსახურებრივი უფლებამოსილების სანიმუშოდ შესრულებისათვის გამოცხადებული აქვს მადლობა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი; - შესაგებელი; - მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2016 წლის 1 ივნისს, ბ----- ერთ-ერთი აღსაზრდელის მშობელმა გამოთქვა

გარკვეული პრეტენზიები ბაღის ახალი დირექტორის მიმართ. 2016 წლის 3 ივნისს მოპასუხემ გამოსცა ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და მიუთითა, რომ მოსარჩელემ დაარღვია ბ----- შინაგანაწესის ეტიკის კოდექსის 3.3. მუხლი. კერძოდ, მოსარჩელემ, მშობლებისა და აღსაზრდელების თანდასწრებით ბაღის დირექტორს მიუთითა, რომ მას ელოდებოდა მშობელი, რა დროსაც იგი იქცეოდა პროვოკაციულად.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- N----- ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; - მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

მოსარჩელემ 2016 წლის 13 ივნისს განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა წერილობით მიეწოდებინა დოკუმენტაცია მისი გათავისუფლების დასაბუთების თაობაზე, რაზეც მოპასუხემ იმავე დღეს წერილით გასცა პასუხი. დასაბუთებაში მითითებულია, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველია ეტიკის კოდექსის დარღვევა კოლეგებთან მიმართებაში.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2016 წლის 13 ივნისის განცხადება; - 2016 წლის 13 ივნისის წერილი - მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება N----- მუშაობისას შეადგენდა 600 ლარს (დაუბეგრავი თანხა).

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოება, იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა პროვოკაციულ ქმედებებს, რომელიც გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

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.

სასამართლომ მიუთითა შემდეგი: მოპასუხემ სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ბალის დირექტორის მიმართ პროვოკაციულ ქმედებებს, კერძოდ, მოსარჩელე მიზანმიმართულად არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, დირექტორის მითითებებსა და დავალებებს. ასევე, მოსარჩელე ცდილობდა ახალი დირექტორის მიმართ მისი თანამშრომლები განეწყო ნეგატიურად, რაც ლახავდა დირექტორის რეპუტაციას და ეჭვქვეშ აყენებდა მის პროფესიონალიზმს. 2016 წლის 1 ივნისს, მოპასუხის განცხადებით მოსარჩელე პროვოკაციის გზით შეეცადა ერთ-ერთი აღსაზრდელის მშობელსა და ბალის დირექტორს შორის ურთიერთობის ხელოვნურად დაძაბვას. მოპასუხემ აღნიშნა, რომ ამ ქმედებებს მოსარჩელე ღიად დირექტორის დასანახად არ აკეთებდა, თუმცა, თანამშრომლები ადასტურებენ მითითებულ ფაქტებს.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოპასუხეს, ზემოაღნიშნული გარემოების დასადასტურებლად, გარდა მისი განმარტებისა, სხვა მტკიცებულება არ წარმოუდგენია. ამ შემთხვევაში კი, მხოლოდ მოპასუხის განმარტება, არ არის საკმარისი მითითებული გარემოების დასადასტურებლად, იმ პირობებში, როცა მოსარჩელე უარყოფს სადავო გარემოებას.

სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

სასამართლომ განმარტა, რომ სასამართლო სხდომაზე, მოპასუხემ იმის დასადასტურებლად, რომ მოსარჩელემ დაარღვია ეთიკის ნორმები, წარმოადგინა მოწმეები. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაიკითხნენ ს----- ი-----, დ-----, თ----- და დ----- სასამართლო სხდომაზე დაკითხულმა მოწმეებმა არ დაადასტურეს მოსარჩელის მიერ ეთიკის ნორმების დარღვევის შესახებ გარემოება. მოწმის სახით დაიკითხა ერთ-ერთი აღსაზრდელის მშობელი, რომელიც უშუალოდ

მონაწილეობდა 2016 წლის 1 ივნისის ინციდენტში, რაც საფუძველი გახდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების. აღნიშნულმა მოწმემ, ასევე, დაადასტურა, რომ მოსარჩელის მხრიდან არანაირ პროვოკაციულ ქმედებას და ეთიკის ნორმების დარღვევას ადგილი არ ჰქონდა. იგი ეძებდა დირექტორს და მოსარჩელემ უბრალოდ დაუძახა და მიუთითა აღნიშნულ პიროვნებას, რომ მას ელოდებოდა ერთ-ერთი მშობელი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ არ არის დასაბუთებული მითითებული სადავო გარემოება.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

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.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ო" ქვეპუნქტი - სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

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

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება, ვინაიდან არ დადგინდა მოსარჩელის მიერ განხორციელებული პროვოკაციული ქმედებები და მის მიერ ეთიკის ნორმების დარღვევა (იხ. სადავო ფაქტობრივი გარემოება 3.2.1.).

აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლომ აღნიშნა, რომ მხარეთა შორის დადებული ეთიკის კოდექსით, კონკრეტულად იყო განსაზღვრული მოსარჩელის უფლება-მოვალეობები. უპირველეს ყოვლისა, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს მისი მუშაობის პერიოდში არ მიუღია არცერთი შენიშვნა, საყვედური ან სხვა სახის დისციპლინური სახდელი. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვალდებული იყო მიეთითებინა და დაესაბუთებინა კონკრეტული ფაქტები, რომ მოსარჩელემ არ შეასრულა მასზე დაკისრებული ვალდებულებები და მხოლოდ აბსტრაქტულად საუბარი იმ გარემოებებზე, რომ მოსარჩელემ დაარღვია ეთიკის ნორმები არ არის საკმარისი აღნიშნული გარემოების დასადასტურებლად.

2014 წლის 01 სექტემბრის N----- ეთიკის კოდექსის 3.3. პუნქტის თანახმად, რომლის დარღვევასაც მოპასუხე ედავება მოსარჩელეს, ეთიკური ვალდებულებაა თანამშრომელმა არ მიიღოს მონაწილეობა ქმედებაში რომელიც დაამცირებს, შეურაცხყოფს ან შეამცირებს კოლეგის მუშაობის ეფექტურობას ბავშვებსა და ოჯახებთან.

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

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძვლისაგან; ბ) იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; გ) იყოს ფაქტობრივი ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი

ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძვლად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში არ არის სახეზე ზემოაღნიშნული ფაქტები, რაც გახდებოდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ლეგალური საფუძველი.

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

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ქ. თბილისის N----- დირექტორის 2016 წლის 3 ივნისის N----- ბრძანება მ----- სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

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.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე უკანონოა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. შესაბამისად, მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს აა----- დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე.

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.

სასამართლომ უდავოდ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის შრომითი

ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 600 ლარს (იხ. 3.1.5 უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2016 წლის 6 ივნისიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და მოპასუხე ა----- უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის, 2016 წლის 6 ივნისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 600 ლარის (დაუბეგრავი ოდენობით) გადახდა.

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

აპელანტის მოსაზრებით, უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 09.03.2018 წლის გადაწყვეტილება და მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ და ასევე, მოწინააღმდეგე მხარეს უნდა დაეკისროს აპელანტის მიერ გაწეული სასამართლოს და სასამართლოს გარეშე ხარჯების გადახდა, შემდეგ გარემოებათა გამო:

2016 წლის 24 მაისს ა----- დირექტორად დაინიშნა თ-----
----- თ----- მ----- დანიშვნის პირველივე დღიდან, ღიად დაუფიქსირა მის მიმართ მისი არაკეთილგანწყობა, ასევე ღიად დაუფიქსირა დაუმორჩილებლობა და პროტესტი. პროტესტი გამოიხატებოდა დავალებების და ბალის ნორმალური ფუნქციონირებისათვის საჭირო მოქმედებების ხელოვნურად არ შესრულებაში. მოპასუხის მიერ ხელოვნურად იქნა გაფანტული საბავშვო ბაგა-ბაღის ის დოკუმენტაცია, რომელიც ინახებოდა მასთან. კერძოდ: საბავშვო ბაგა-ბაღში დასაქმებული პირთა, პირადი ინფორმაცია, სხვადასხვა აქტები და ოქმები. ასევე, მოსარჩელე, მ----- ცდილობდა ახალი დირექტორის მიმართ თანამშრომლები განეწყონ ნეგატიურად, ულახავდა მას რეპუტაციას და ეჭვ ქვეშ აყენებდა მის პროფესიონალიზმს.

2016 წლის 1 ივნისს, ბავშვთა დაცვის საერთაშორისო დღესთან დაკავშირებით, ბაღში ჩატარდა ღონისძიება. მისი დასრულების შემდეგ ერთ-ერთმა მშობელმა, რომელიც დირექტორის მოადგილის მ----- საშუალებით დაუკავშირდა დირექტორს თ-----, სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა მას და მისი პროფესიონალიზმი და ობიექტურობა ეჭვქვეშ დააყენა, რაშიც ხელი შეუწყო დირექტორის მოადგილემ - მ-----
---. ეს გარემოება სასამართლო პროცესზე დადასტურდა მოწმეთა ჩვენებებით.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით, ნებისმიერი ორგანოს დისკრეციულ უფლებამოსილებას ადგენს კანონმდებელი. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში აუცილებელია სამართლის ნორმის შინაარსის დისკრეციული უფლებამოსილება ორგანიზაციის ხელმძღვანელს აძლევს შესაძლებლობას, მიიღოს გადაწყვეტილება საკუთარი პასუხისმგებლობით. ის ემსახურება კონკრეტულ შემთხვევაში სამართლიანი გადაწყვეტილების მიღების მიზანს. ორგანიზაციამ უნდა გაიაზროს, თუ რა მიზნის მისაღწევად აქვს მინიჭებული ეს უფლებამოსილება, რომელი ობიექტური გარემოებები უნდა გაითვალისწინოს და მხოლოდ ამის შემდეგ მიიღოს გადაწყვეტილება, რასაც ჰქონდა ადგილი მოცემულ შემთხვევაში.

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

სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ,

მ----- მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებისა და
ა----- 2008 წლის 1 აპრილის N-- ბრძანების

საფუძველზე მუშაობდა ა----- დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე.

მ----- მუშაობის პერიოდში, მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის არცერთი ზომა და მას სამსახურებრივი უფლებამოსილების სანიმუშოდ შესრულებისათვის გამოცხადებული აქვს მადლობა.

2016 წლის 1 ივნისს, ბ----- ერთ-ერთი აღსაზრდელის მშობელმა გამოთქვა გარკვეული პრეტენზიები ბალის ახალი დირექტორის მიმართ. 2016 წლის 3 ივნისს ა----- გამოსცა ბრძანება მ----- სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, სადაც მითითებულია, რომ დასაქმებულმა დაარღვია ბ----- შინაგანაწესის ეთიკის კოდექსის 3.3. მუხლი. კერძოდ, მ----- მშობლებისა და აღსაზრდელების თანდასწრებით ბალის დირექტორს მიუთითა, რომ მას ელოდებოდა მშობელი, რა დროსაც იგი იქცეოდა პროვოკაციულად.

მ----- 2016 წლის 13 ივნისს განცხადებით მიმართა ა----- და მოითხოვა წერილობით მიეწოდებინა დოკუმენტაცია მისი გათავისუფლების დასაბუთების თაობაზე, რაზეც დამსაქმებელმა იმავე დღეს წერილით გასცა პასუხი. დასაბუთებაში მითითებულია, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველია ეთიკის კოდექსის დარღვევა კოლეგებთან მიმართებაში.

მ----- ყოველთვიური ანაზღაურება 144-ე ბაგა-ბაღში მუშაობისას შეადგენდა 600 ლარს (დაუბეგრავი თანხა).

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებული არიან 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 ვალდებული არიან იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუყვანადობა

ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტას.

პალატა აღნიშნავს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძვლისაგან; ბ) იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; გ) იყოს ფაქტობრივი ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოდგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძვლად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს.

განსახილველ შემთხვევაში, არ დგინდება მითითებული გარემოებების არსებობა, რის გამოც კანონიერ იქნებოდა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

მითითებული ნორმის შესაბამისად, სამოქალაქო პროცესში 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. შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირეული პრინციპიდან, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი

მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშავს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანების გამოცემას საფუძვლად დაედო 2016 წლის 01 ივნისის ინციდენტი, რომლის დროსაც მოწინააღმდეგე მხარემ სცადა კომუნიკაციის დამყარება ერთ-ერთი აღსაზრდელის მშობელსა და ბაღის დირექტორს შორის.

პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, არ დგინდება მ----- მხრიდან 2016 წლის 01 ივნისის პროვოკაციული ქმედების ფაქტი, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც საქმის პირველი ინსტანციის წესით განხილვისას სასამართლო სხდომაზე მოწმედ დაკითხულმა პირებმა (ს----- ი-----, დ-----, თ----- და დ-----) არ დაადასტურეს მ----- მიერ ეთიკის ნორმების დარღვევის ფაქტი. ამასთან, მოწმის სახით დაკითხულმა ერთ-ერთი აღსაზრდელის მშობელმა, რომელიც უშუალოდ მონაწილეობდა 2016 წლის 1 ივნისის ინციდენტში, დაადასტურა, რომ მოწინააღმდეგე მხარის მხრიდან არანაირ პროვოკაციულ ქმედებას და ეთიკის ნორმების დარღვევას ადგილი არ ჰქონდა. მოწმის მითითება მასზედ, რომ მ----- ეძებდა დირექტორს და დაუძახა მას, ვინაიდან ელოდებოდა ერთ-ერთი მშობელი, არ ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ მოწინააღმდეგე მხარემ დაარღვია ა----- ეთიკის კოდექსის 3.3 პუნქტი, რომლის თანახმადაც თანამშრომელმა არ უნდა მიიღოს მონაწილეობა ქმედებაში, რომელიც დაამცირებს, შეურაცხყოფს ან შეამცირებს კოლეგის მუშაობის ეფექტურობას ბავშვებსა და ოჯახებთან. პალატის შეფასებით, მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტის მიერ შესაბამის სარწმუნო მტკიცებულებებზე მითითებით ვერ იქნა დადასტურებული მ----- მხრიდან დირექტორისათვის 2016 წლის 01 ივნისის შეურაცხყოფისა და არაეთიკური მიმართვის ან/და დამოკიდებულების ფაქტი.

ამასთან, პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მოსაზრებას მასზედ, რომ მ----- მხრიდან ადგილი ჰქონდა სამსახურში არაჯანსაღი გარემოს შექმნას, რაც გამოიხატებოდა მშობლებისა და კოლეგებისათვის დირექტორის მიმართ უარყოფითი განწყობის შექმნაში. საქმის მასალებით არ დასტურდება მოწინააღმდეგე მხარის მიერ მასზე დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობის, გარკვეული დოკუმენტების ხელოვნურად გაბნევისა და დირექტორის მითითებების დაუმორჩილებლობის ფაქტები, ხოლო, მხოლოდ აპელანტის მითითება აღნიშნულზე, ვერ გახდება სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი. ასევე, პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ 2016 წლის 25 მაისიდან ა-----

----- შეიცვალა ხელმძღვანელობა, რაც მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ, ხოლო, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემას კი საფუძვლად დაედო 2016 წლის 01 ივნისის ინციდენტი და მანამდე პერიოდში მ----- დამოკიდებულება ახალი დირექტორის მიმართ. შესაბამისად, პალატის შეფასებით, 1 კვირის განმავლობაში, შეუძლებელია დასაქმებულს შეექმნა ისეთი არაჯანსაღი სამუშაო გარემო, რაც გაამართლებდა მის მიმართ ყველაზე მძიმე დისციპლინური სახდელის - სამსახურიდან გათავისუფლების, გამოყენების აუცილებლობას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ა-----ს არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება მაია მახატაშვილთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

ამავე კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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.

ზემოაღნიშნული მსჯელობებიდან და შეფასებებიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ მ----- მიერ ადგილი არ ჰქონდა შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული მოთხოვნების ისეთ დარღვევას (სხვა ობიექტურ გარემოებას), რაც შექმნიდა საფუძველს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომის გამოყენებისათვის. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ზომა - გათავისუფლება არ იყო მოწინააღმდეგე მხარის მიერ ჩადენილი დარღვევების ადეკვატური, რაც სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების წინაპირობაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

პალატა მიუთითებს, რომ ვინაიდან არსებობს სადავო ბრძანებისა და მოწინააღმდეგე მხარის (მოსარჩელის) სამსახურში აღდგენის წინაპირობები, არსებობს, ასევე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველიც.

ვინაიდან უდავოდ დადგენილია, რომ მ----- შრომითი ანაზღაურება ა---
----- მუშაობის პერიოდში შეადგენდა
ყოველთვიურად 600 ლარს, ხოლო, მისი გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ
2016 წლის 6 ივნისიდან, შესაბამისად, ა----- უნდა
დაეკისროს მ----- სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის, 2016 წლის 6
ივნისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად
600 ლარის (დაუბეგრავი ოდენობით) გადახდა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დასახელებული ფაქტობრივი გარემოებების ერთობლივი შეფასების შედეგად, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დასაბუთებულია და არ არსებობს მისი გაუქმების პროცესუალური და სამართლებრივი საფუძველები.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. ა----- სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 09.03.2018 წლის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება 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.

თავმჯდომარე

ნიკოლაიშვილი

თეა სოხაშვილი-

მოსამართლეები:

ამირან ძაბუნძე

ოთარ სიჭინავა