



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

22 ივნისი, 2018 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლე - ხათუნა არევაძე
სხდომის მდივანი - ოთარ ბუკია**

აპელანტი - სს „ფ-----ი“

წარმომადგენელი - ნ-----ია, მ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - დ-----ე

წარმომადგენელი - ვ-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 25 იანვრის გადაწყვეტილება

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

1. აპელანტის მოთხოვნა - გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ გამოტანილი ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 25 იანვრის გადაწყვეტილებით, დ-----ის სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდა;

ბათილად იქნა ცნობილი სს „ფ-----ის“ 2017 წლის 01 თებერვლის №----- ბრძანება თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

დ-----ე აღდგენილ იქნა სს „ფ-----ის“ უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე.

დ-----ის სასარგებლოდ სს „ფ-----ის“ დაეკისრა განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით) 2017 წლის 01 თებერვლიდან _ სამუშაოზე აღდგენამდე.

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. დ-----ე 2015 წლის 01 აპრილიდან ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა სს „ფ-----ში“ დას. უსაფრთხოების უფროსის თანამდებობაზე; აღსანიშნავია, რომ მხარეების ახსნა-განმარტების თანახმად, ხელშეკრულება, რომელიც სახელმძღვანელო უნდა იყოს სასამართლოსათვის, არის სწორედ სხდომაზე წარმოდგენილი ხელშეკრულება (ს.ფ. 62-68);

2.2. მხარეებს შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომითი ურთიერთობა;

2.3. მოსარჩელის სახელფასო ანაზღაურება, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, შეადგენდა 1000 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით);

2.4. 2017 წლის 01 თებერვლის ბრძანებით, მოსარჩელე, დ-----ე გათავისუფლდა მის მიერ დაკავებული თანამდებობიდან;

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.5. მოსარჩელის მიერ სადავოდ არის ქცეული 2017 წლის 01 თებერვლის ბრძანება, რომელიც გულისხმობს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე; აღნიშნული ნორმა გულისხმობს დასაქმებულის მიერ, მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ფორმა.

მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ მის მიერ არ მომხდარა განმეორებით ვალდებულების უხეში დარღვევა, იგი მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს ასრულებდა პირნათლად. ამის საწინააღდგეგოდ მოპასუხე მხარე უთითებდა შესაბამის დასკვნაზე; მასში აღწერილია ის დარღვევები, რომლებიც დაედო საფუძვლად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 205-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

სასამართლომ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მიუთითებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 კონვენციაზე „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსაზღვრული სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი

შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

დადგენილია, რომ განსახილველ სამართალურთიერთობაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი – დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ფორმა.

სასამართლო დასატურებულად მიიჩნევს, რომ საქმეზე წარდგენილი მტკიცებულებების მიხედვით, 2016 წლის 31 ოქტომბერს მოსარჩელეს ნამდვილად ჰქონდა გამოცხადებული საყვედური, რომელსაც საფუძვლად დაედო კომპანიის შრომის შინაგანაწესის მე-10 პუნქტი – სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულება.

მოცემულ შემთხვევაში, სს „ფ-----ის“ მიერ განხორციელდა მოკვლევა დ-----ის სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულების ფაქტთან დაკავშირებით და აღნიშნულზე წარმოდგენილ იქნა დასკვნა, თუმცა, სასამართლოს დასკვნით, ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომელზეც საუბარია ხსენებულ დასკვნაში, შესაბამისი მტკიცებულებებით ვერ დასტურდება. კერძოდ, დასკვნაში, აღნიშნულია, რომ გამოკითხული იქნენ სხვადასხვა პირები, რომლებმაც დაადასტურეს მოსარჩელის შეუფერებელი სამსახურებრივი ქცევა; თუმცა, სასამართლო მიუთითებს, რომ მოცემულ საქმეში არ არის წარმოდგენილი ამ პირთა ახსნა-განმარტება; ამასთან, მოპასუხის მიერ არც მოწმეთა დაკითხვის შუამდგომლობა დამდგარა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებული იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

სასამართლომ ასევე მიიჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა ყოფილიყო როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად. სასამართლო აღნიშნავს, რომ რადგან წინამდებარე დავა ეხება შრომითი უფლების რეალიზებას, მნიშვნელოვანია მცირედი განმარტება ამ უფლების დამდგენი სამართლის სხვადასხვა წყაროს შესახებ;

კერძოდ, პირველი ინსტანციის სასამართლო აღნიშნავს:

მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუნარიანობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ანსამბლეს მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ. გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი

მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით“ (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

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

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად

აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ არ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ „პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან“. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH

v. GERMANY;

საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 05 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა კვლარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა. ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ჩაერეოდა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევის გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის

თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე (აქვე ხაზს გავუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ

საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს. აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვისას, პირველ ყოვლისა, მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციაზე, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ

ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირიათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

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. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალის და მათი შესაბამისი ნორმებიდან გამომდინარეობს დასკვნა - საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს შეფასებით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა; საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზე იყო არამართლზომიერი სამოქალაქო სამართლებრივი ნება სამსახურიდან მოსარჩელის დათხოვნის თაობაზე მოპასუხის მიერ მიღებული ბრძანების სახით; შესაბამისად, სასამართლომ მოპასუხის ეს ნება, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის არსის გათვალისწინებით, ბათილად მიიჩნია. ამასთან, სასამართლო მიუთითებს, რომ რომ აღნიშნულის შედეგი კი თავისთავად მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა და მიუღებელი შემოსავლის ანაზღაურებაა; იქვე სასამართლო გადაწყვეტილებაში მითითებულია: მით უმეტეს სადავო არ გამხდარა, რომ მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობა იყო უვადო ხასიათის.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1 აპელანტი, პირველ ყოვლისა, მიუთითებს, რომ არასწორია პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასება და დასკვნა მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების თაობაზე მსჯელობისას; კერძოდ, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დ-----ესა და სს „ფ-----ს“ შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ; ამ საკითხზე მსჯელობისას სასამართლომ არასწორად შეაფასა მტკიცებულება, მხარეთა ახსნა-განმარტებები; კერძოდ, საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად, ცალსახად დასტურდება, რომ ხელშეკრულება დადებული იყო 12 თვის ვადით და თუ ვადის გასვლამდე არცერთი მხარე არ გამოთქვამდა მისი შეწყვეტის სურვილს, ხელშეკრულება ავტომატურად გრძელდებოდა კვლავ იმავე 12 თვის ვადით.

3.2. ამავდროულად, აპელანტის შეფასებით, საფუძველს მოკლებულია სს „ფ-----ის“ 2017 წლის 01 თებერვლის N----- ბრძანების ბათილად ცნობა, რამდენადაც დადგენილია სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას დ-----ის მხრიდან არაერთი გადაცდომის ჩადენა;

კერძოდ, იგი უხეშად არღვევდა მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს, რის გამოც სამსახურიდან დათხოვნამდე, დ-----ის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის შედარებით მსუბუქი ფორმაც - საყვედური. აპელანტი აღნიშნავს, რომ მოცემული დავის გადაწყვეტისას სასამართლომ უგულვებელყო წერილობითი მტკიცებულება _ მოპასუხის მიერ წარდგენილი დასკვნა, დასაქმებულის მხრიდან შინაგანაწესის უხეში დარღვევისა და სამსახურეობრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების ფაქტებზე ჩატარებული მოკვლევის თაობაზე; ამასთან, არასწორია სასამართლოს მსჯელობა მოკვლევაში ასახული ფაქტობრივი

გარემოებების არადამაჯერებლობის და დამატებით მოწმეთა ჩართულობის თაობაზე; აპელანტი მიუთითებს სსს კოდექსის 102-ე, 103-ე მუხლებზე და სააპელაციო საჩივარში აღნიშნავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაში ასახული მსჯელობის (მოწმეთა დაკითხვის აუცილებლობის თაობაზე) გასაბათილებლად სს „ფ-----ი“ მზადაა სააპელაციო საჩივრის განხილვის ეტაპზე დამატებით წარადგინოს მოწმეთა განმარტებები დასკვნაში დასახელებული ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად;

სააპელაციო საჩივარში ასახულია მსჯელობა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივ უსწორობაზე; ამასთან იქვე აპელანტი აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის ქცევა წარმოადგენდა საკმარის საფუძველს დამსაქმებლის მხრიდან მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელის საქმიანობა უკავშირდება უსაფრთხოების და საკუთრების დაცვას.

ამდენად, აპელანტის განმარტებით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება განხორციელდა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი ნორმების სრული დაცვით, საქართველოს ორგანული კანონის, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე; შესაბამისად, აპელანტის შეფასებით, არ არსებობდა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი, რაც სასამართლოს მხრიდან დაუსაბუთებლად იქნა უგულებელყოფილი;

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთებას

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა (წარმომადგენლების) მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ სს „ფ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის სრულყოფილად დასაბუთებული, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“

ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

საქართველოს 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 საქმეზე ახალ გადაწყვეტილებას.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა იზიარებს აპელანტის პოზიციას მასზედ, რომ დ-----ესა და სს „ფ-----ს“ შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება არ ყოფილა უვადოდ დადებული.

ზემოაღნიშნული დასკვნის დასასაბუთებლად, სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს საქმეში წარმოდგენილ დ-----ესა და სს „ფ-----ს“ შორის გაფორმებულ 2015 წლის 01 აპრილის შრომითი ხელშეკრულებაზე (აქვე სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხარეთა განმარტებით, მათ შორის შრომითი ურთიერთობა დამყარდა და მიმდინარეობდა ს.ფ. 62-68-ზე წარმოდგენილი „ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების“ საფუძველზე), რომლის 7.1 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულ იქნა 12 თვით; ამავე ხელშეკრულების 7.3 პუნქტით კი მხარეები შეთანხმდნენ, რომ იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე 30 დღით ადრე არც ერთი მხარე არ გამოხატავდა ხელშეკრულების შეწყვეტს სურვილს, ხელშეკრულება გაგრძელდებულად ჩაითვლებოდა კიდევ 12 თვის ვადით. ე.ი. ირკვევა, რომ მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა მოიცავდა 2015 წლის 01 აპრილიდან 2016 წლის 01 აპრილამდე პერიოდს ზემოაღნიშნული დათქმის (ხელშეკრულების 7.3 პუნქტი) გათვალისწინებით; ამასთან, საქმის მასალებით და მხარეთა ახსნა-განმარტებით ასევე დგინდება, რომ მათ შორის დადებული 2015 წლის 01 აპრილის შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე (2016 წლის 01 აპრილი) 30 დღით ადრე არც ერთი მხარეს, არც დასაქმებულ დ-----ეს და არც დამსაქმებელ სს „ფ-----ს“, არ გამოუხატავთ ხელშეკრულების შეწყვეტის სურვილი; შესაბამისად, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა, ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის მოთხოვნიდან გამომდინარე, გაგრძელდა მათ შორის 2015 წლის 01 აპრილს დადებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობებით, 12 თვის ვადით - 2016 წლის 01 აპრილი - 2017 წლის 01 აპრილის პერიოდით.

ამავდროულად, დადგენილია, რომ დ-----ე სადავო ბრძანების საფუძველზე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2017 წლის 01 თებერვალს;

მოსარჩელის სახელფასო ანაზღაურება, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, შეადგენდა 1000 ლარს (აღნიშნული თანხა მოიცავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ საშემოსავლო გადასახადს);

დადგენილია და მხარეებიც სადავოდ არ ხდიან არც იმ გარემოებას, რომ 2017 წლის 01 თებერვლის მდგომარეობით დ-----ეს შრომის ანაზღაურება სრულად აქვს მიღებული.

4.2. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს.

აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების საკითხის კვლევისას, პირველ რიგში, სასამართლო ადგენს შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადას. განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტი, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიმართ პრეტანზიას და მის უსაფუძვლობას (სხვა საკითხებთან ერთად) უკავშირებს ამ გარემოების სასამართლოს მხრიდან ზედაპირულ კვლევას და შესაბამისად, დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოების არასწორად დადგენას.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა აღნიშნავს, რომ აპელანტის დასახელებული არგუმენტი დასაბუთებულია; პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ არასათანადოდ იქნა გამოკვლეული ფაქტობრივი გარემოება მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის შესახებ; კერძოდ, სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მიერ 2018 წლის 25 იანვარს გამართულ სასამართლო სხდომაზე სასამართლოს მიერ დასმულ იქნა შეკითხვა მასზედ, თუ რატომ იყო წარმოდგენილი საქმეში ორი ხელშეკრულება; ამ კითხვის პასუხად ასახულია, რომ სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა ს.ფ. 62-ზე განთავსებული ხელშეკრულებით, (25.01.2018 წლის სასამართლო სხდომის ოქმი, 11:16:36-11:19:01 წთ);

სასამართლო სხდომაზე ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ კითხვები არ დასმულა, ამ საკითხის თაობაზე ხელშეკრულებაში ასახულის საწინააღმდეგო არგუმენტი წარდგენილი და დადასტურებული არ ყოფილა; შესაბამისად, აღნიშნული საკითხი სასამართლოს მიერ შესაბამისი დასაბუთების გარეშე აისახა მიღებულ გადაწყვეტილებაში;

ამდენად, პალატა დადგენილად მიიჩნევს და შესაბამისად, იზიარებს აპელანტის პოზიციას მასზედ, რომ მხარეებს შორის დადებული 2015 წლის 01 აპრილის შრომითი ხელშეკრულება 12 თვის ვადით იყო გაფორმებული და რამდენადაც ვადის გასვლამდე არცერთ მხარეს არ გამოთქვამდა მისი შეწყვეტის სურვილი, ამავე გარიგების 7.3 პუნქტით გათვალისწინებული წესის მიხედვით, ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდა კიდევ 12 თვის ვადით.

4.3 საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“ (გადაწყვეტილება N2/4- 24,28.02.1997), ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N2/2-389,26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება N2/2-389,26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამართო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.

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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე ას 194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

პალატა განმარტავს, რომ 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 განთავისუფლების 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.

დადგენილია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სადავო ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტზე; დასახელებული ნორმის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ზემოაღნიშნული საფუძვლის არსებობის დადგენის მიზნით, სასამართლო ვალდებულია გამოარკვიოს რამდენად სწორად იქნა შეფასებული მოსარჩელის ქმედება კანონისა და შრომითი ხელშეკრულების მოთხოვნათა ფარგლებში, იყო თუ არა გამოყენებული დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა დასახელებული ნორმით განსაზღვრული პერიოდის გათვალისწინებით, რამდენად ადეკვატურად იქნა შეფასებული ჩადენილი ქმედება და ა.შ.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ დისციპლინური ღონისძიების შეფარდება წარმოადგენს დამსაქმებლის დისკრეციას, იგი უფლებამოსილია შეაფასოს მუშაკის ქმედება და შეუფარდოს სანქცია, მაგრამ გამოყენებული სახდელის ადეკვატურობა ჩადენილ ქმედებასთან, სწორად განმარტა თუ არა დამსაქმებელმა კანონი და შრომითი ხელშეკრულების მუხლები, უნდა შეფასდეს სასამართლოს მიერ.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ 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.

პალატა შენიშნავს, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. დამსაქმებლის ვალდებულებაა 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.

როგორც აღინიშნა, შრომის სამართალში მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური სტანდარტი არსებობს, რომლის თანახმადაც დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლობიერების 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 მართლობიერების მტკიცების ვალდებულება სწორედ აპელანტს ეკისრება. ამასთან, პალატა მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება არის უკიდურესი ღონისძიება, როდესაც დასაქმებული ჩადის მძიმე გადაცდომას, რაც პრინციპულად მიუღებელია დამსაქმებელი ორგანიზაციისათვის, უხეშად ლახავს დამსაქმებლის რეპუტაციას და მისი დაუსჯელობა მიუღებელია, როგორც კერძოდ უშუალოდ ჩამდენის, ასევე ზოგადი პრევენციის თვალსაზრისით. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულებთან ურთიერთობისას დამსაქმებელი უნდა იყოს თანმიმდევრული და პრინციპული. დამსაქმებლის მოსალოდნელი ქმედება უნდა იყოს განჭვრეტადი, პროგნოზირებადი და ადეკვატური, როგორც დასაქმებულის, ასევე საზოგადოების თვალში.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე აღნიშნავდა, რომ მის მიერ არ მომხდარა განმეორებით მასზე დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა და რომ იგი მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს ასრულებდა პირნათლად. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, მოპასუხე მხარე მიუთითებს ს.ფ. 22-ზე წარმოდგენილ სს „ფ-----ის“ უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის მ-----ს 2017 წლის 19 იანვრის დასკვნაზე; მასში აღწერილია ის დარღვევები, რომლებიც დაედო საფუძვლად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს

გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 205-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. ამავდროულად, სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

ე.ი. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების

ტვირთის აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილია მოპასუხე საწარმოს მიერ, დ-----ის მიმართ, 2016 წლის 31 ოქტომბერს მიღებული №---- ბრძანება, დასაქმებულისათვის საყვედურის გამოცხადების თაობაზე; ბრძანების საფუძველად მითითებულია კომპანიის შრომის შინაგანაწესი მე-10 პუნქტი, რაც გულისხმობდა სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებას.

როგორც აღინიშნა, საქმის მასალებით ასევე ირკვევა, რომ გასაჩივრებული, მოპასუხის მიერ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის 2017 წლის 01 თებერვლის ბრძანების გამოცემას საფუძველად დაედო სს „ფ-----ის“ უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის მ-----ს 2017 წლის 19 იანვრის დასკვნა; მასში მითითებულია, რომ სს „ფ-----ის“ დასავლეთის რეგიონის დაცვის უფროსის სამსახურის დ-----ის მიერ, შინაგანაწესის უხეშად დარღვევისა და სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულების ფაქტზე ჩატარდა სამსახურებრივი მოკლევადიანი, თუმცა ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომელზეც მითითებულია ხსენებულ დასკვნაში, შესაბამისი მტკიცებულებებით ვერ დასტურდება, მეტიც - დასკვნაში მითითებულია, რომ გამოკითხული იქნენ სხვადასხვა პირები, რომლებმაც დაადასტურეს დ-----ის მხრიდან შეუფერებელი სამსახურებრივი ქცევა; მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელე სადავოდ ხდიდა სამსახურიდან მისი გათავისუფლების საფუძველს და განმარტავდა საწინააღდეგოს, მოპასუხე მხარის მიერ საქმეზე არ ყოფილა წარდგენილი დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სადავოდ გამხდარი საფუძველის დასადასტურებლად, დასახელებულ დასკვნაში მითითებულ პირთა ახსნა-განმარტებები და მის მიერ არ აღძრულა ამ პირთა მოწმეთა დაკითხვის შუამდგომლობაც (აქვე სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში აღძრული შუამდგომლობა, დასახელებულ დასკვნაში მითითებულ პირთა - ნ-----ის, თ-----ის და რ-----ის მოწმედ დაკითხვის თაობაზე, სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 01 ივნისის საოქმო განჩინებით არ დაკმაყოფილდა); შესაბამისად, სააპელაციო პალატის დასკვნით, სს „ფ-----ის“ აპელირება, მხოლოდ დასახელებულ დასკვნაზე მითითებით დ-----ის მხრიდან მასზე დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის თაობაზე, დაუსაბუთებელია და არ არის გამყარებული შესაბამისი მტკიცებულებებით; აღნიშნულის გათვალისწინებით, სახეზეა არამართლზომიერი სამოქალაქო სამართლებრივი ნება დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ მიღებული ბრძანების სახით; ამრიგად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, დამსაქმებლის ეს ნება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

4.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით 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.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლოში წარდგენილი სარჩელით დ-----ე მოითხოვს სს „ფ-----ში“ გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციაზე აღდგენას; ამასთან, იგი მიიჩნევს და სააპელაციო შესაგებელშიც აღნიშნავს, რომ მასსა და მოპასუხეს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა უვადო იყო.

როგორც აღინიშნა, სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა, ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის მოთხოვნიდან გამომდინარე, გაგრძელდა 2015 წლის 01 აპრილს მათ შორის დადებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობებით, 12 თვის ვადით - 2016 წლის 01 აპრილი _ 2017 წლის 01 აპრილის პერიოდით. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ხელშეკრულების მოქმედების აღნიშნული ვადა გასულია, სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში არ ექვემდებარება დაკმაყოფილებას.

4.5. აქვე სააპელაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც; მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

განსახილველ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური

ხელფასის ოდენობით.

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 არამართლზომიერად 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 არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე (თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა სასამართლო დავის დასრულებამდე ამოიწურა - შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე) დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე დ-----ე შრომის ანაზღაურება თვეში შეადგენდა 1000 ლარს (დარიცხული ოდენობა, რაც ასევე მოიცავს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ საშემოსავლო გადასახადს). მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას 2017 წლის 01 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში, ყოველთვიური 1000 ლარის ოდენობით, თუმცა სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელის მოთხოვნას, მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე არა უვადო შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობიდან გამომდინარე, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში, არამედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით, 2017 წლის 01 თებერვლიდან 2017 წლის 01 აპრილამდე ვადით.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ სს „ფ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს; ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სს „ფ-----ის“ 2017 წლის 01 თებერვლის №----- ბრძანება დ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; სს „ფ-----ს“ დ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება ჯამში 2000 ლარის ოდენობით (2017 წლის 01 თებერვალი - 2017 წლის 01 აპრილის პერიოდის გათვალისწინებით; რაც ასევე მოიცავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ საშემოსავლო გადასახადს); დანარჩენ ნაწილში (უვადო შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობიდან გამომდინარე მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის და აღნიშნულის გათვალისწინებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე) მოსარჩელის მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. 6. საპროცესო ხარჯები

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

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ დ-----ის მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოში სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი; ასევე დადგენილია, რომ აპელანტის მიერ კი სააპელაციო საჩივარზე გადახდილია სახელმწიფო ბაჟის სახით 960 ლარი.

წინამდებარე განჩინებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება დ-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე. აღნიშნულის გათვალისწინებით, დ-----ეს აპელანტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილის - 880 ლარის ანაზღაურება, სააპელაციო საჩივრის ფასის დაკმაყოფილებული ოდენობის პროპორციულად (22 000 ლარის 4%-ის ოდენობით), ხოლო რაც შეეხება პირველი ინსტანციის სასამართლოში მოსარჩელე დ-----ის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის განაწილებას, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს მიერ აღნიშნული გადაწყვეტილება შეიცვალა ნაწილობრივ, სს „ფ-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება - დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის პროპორციულად, 100 ლარის ოდენობით, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ - 60 ლარის ოდენობით (სააპელაციო სასამართლოს მიერ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებული ნაწილის - 2000 ლარის 3%-ის ოდენობით).

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. სს „ფ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. ამ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 25 იანვრის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებული იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
3. დ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ფ-----ის“ 2017 წლის 01 თებერვლის №----- ბრძანება დ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
5. დ-----ის სასარგებლოდ სს „ფ-----ს“ დაეკისროს 2017 წლის 01 თებერვლიდან – 2017 წლის 01 აპრილამდე განაცდურის, ყოველთვიურად 1000 ლარის (ჯამში 2000 ლარის) გადახდა (აღნიშნული თანხა მოიცავს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ საშემოსავლო გადასახადს);
6. დ-----ის სარჩელი დანარჩენ ნაწილში (უვადო შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობიდან გამომდინარე სამსახურში აღდგენა და აღნიშნულის გათვალისწინებით განაცდურის ანაზღაურება) არ დაკმაყოფილდეს.
7. დ-----ეს დაეკისროს სს „ფ-----ის“ სასარგებლოდ მხარის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 880 ლარის ოდენობით.
8. სს „ფ-----ს“ დაეკისროს დ-----ის სასარგებლოდ მხარის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.
9. სს „ფ-----ს“ დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 60 ლარის გადახდა.
10. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-11 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
11. 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 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ პირებს, სასამართლო გადაწყვეტილების ასლი გაეგზავნებათ ამ კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლების დაცვით.

მოსამართლე

/ხათუნა არევაძე/