



თბილისის სააპელაციო სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №2ზ/889-18

10 ივლისი, 2018

წელი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე - ხათუნა არევაძე**

სხდომის მდივნები – ნათია ხოლუაშვილი, ოთარ ბუკია

აპელანტი - თ-----ე

წარმომადგენელი - გ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - ქ. თბილისის N-----

წარმომადგენელი - ელ-----

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 29 ნოემბრის გადაწყვეტილება

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 29 ნოემბრის გადაწყვეტილებით თ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. თ-----ე დასაქმებული იყო ა-----ში, საქმის მწარმოებლის პოზიციაზე, მის ძირითად ფუნქციებს წარმოადგენდა დოკუმენტების, წერილების, განცხადებების, ბრძანებების, განკარგულებების, სამუშაო ვერსიების მომზადება, გასული და შემოსული კორესპოდენციის რეგისტრაცია, საჯარო ინფორმაციის გაცემა, დირექტორის მოთხოვნის შემთხვევაში და სხვა უფლებამოსილების განხორციელება, რაც გათვალისწინებულია ბ----- წესდების და შინაგანაწესის საფუძველზე.

მხარეებს შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომითი ურთიერთობა.

მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 503 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე ასაღები თანხა);

2.2. 2016 წლის 11 აპრილს შედგა აქტი N--, რომლის თანახმად: საქმის მწარმოებელი თ-----ე გავიდა ბიულეტენზე, ხოლო მისი მოვალეობების შესრულება დაევა ლა რ-----ს, სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორმა მოვალეობის შესრულებისას აღმოაჩინა გადანახული საკანცელარიო ნივთები. აღნიშნულის გამო, 21 აპრილს რ-----ს გამოეცხადა საყვედური; ასევე, საყვედური გამოეცხადა თ-----ეს;

2.3. 2016 წლის 25 აპრილს შედგა აქტი N--, მასზედ, რომ 2016 წლის 25 აპრილს ქ.თბილისის 2-----ი იყო ახლად დანიშნული დირექტორის, თ-----ს პირველი სამუშაო დღე. დირექტორი მუშაობას შეუდგა ახლად დამტკიცებული საშტატო ნუსხით, რის საფუძველზეც გათავისუფდა დამხმარე აღმზრდელი, ვ-----ი; დირექტორმა თ-----მა, თ-----ეს მოსთხოვა გაემზადებინა გაფრთხილების წერილი ვ-----ისთვის, თ-----მ გაუმზადა ბრძანება გათავისუფლების შესახებ, რის გამოც ძალიან გაღიზიანდა დირექტორი.

ამავე დღეს, თ-----ემ დირექტორს ხელმოსაწერად შეუტანა ბრძანება N--, რომელიც იყო ფსიქოლოგის ნ-----სთვის დეკრეტული შვებულების მიცემის შესახებ, ნ-----ს ეკუთვნოდა უფასო შვებულება, თუმცა, თ-----ემ პროექტში დაუწერა გაურკვეველი 570 ლარი;

2.4. 2016 წლის 27 აპრილს შედგა აქტი N-- მასზედ, რომ 2016 წლის 27 აპრილს ქ.თბილისის 2-----ი ადგილი ჰქონდა, საქმის მწარმოებლის ლ-----ს რამდენიმე არაგონივრულ საქციელს, დირექტორმა თ-----მა და დირექტორის

მოადგილემ შ-----მა გადაამოწმეს ადმინისტრაციული ბრძანებებისა და გასული დოკუმენტაციის აღრიცხვის ჟურნალები და მრავალი დარღვევა აღმოაჩინეს, რომელიც თან ახლავს აქტს დანართების სახით; კერძოდ: ბრძანების წიგნში გამოტოვებულია ადგილი N--- ბრძანებისთვის, ამოხეულია ფურცელი – გვერდი 6, აღრიცხვის ჟურნალში არეულია თარიღები და ინდექსები;

2.5. 2016 წლის 28 აპრილს შედგენილი იქნა აქტი N-- მასზედ, რომ 2016 წლის 28 აპრილს 2-----ი ადგილი ჰქონდა საქმის მწარმოებლის, თ-----ის უკანონო ქმედებას; დირექტორის მოადგილე შ-----ი სწორედ იმ დროს დადგა თავზე თ-----ეს, როდესაც ის ცდილობდა N--- ბრძანება მოცემული მესამე პუნქტის მაგივრად წარმოედგინა მეოთხე პუნქტით, სადაც მე-2 პუნქტად ჩამატებული იყო შემდეგი ტექსტი „ვ-----ი გადაყვანილ იქნას და დაინიშნოს დამატებით აღმზრდელად“.

2.6. 2016 წლის 03 მაისს შედგა დამატებითი აქტი მასზედ, რომ გათავისუფლებული თ-----ე შევიდა ბ----ბ---- ტერიტორიაზე განცხადების დასაწერად, რა დროსაც ის განთავსდა თავის ძველ სამუშაო კომპიუტერთან და ახორციელებდა დოკუმენტების გადმოწერას საკუთარ მახსოვრობის ბარათზე, რა დროსაც დირექტორის მოადგილე შ-----მა მოსთხოვა კაბინეტის დატოვება, ჩამოართვა სამახსოვრო ბარათი, დირექტორის მიერ გამოცხებული იქნა მონიტორინგის სამსახური, რაც გახდა იმის მიზეზი, რომ სასწრაფოდ მონიტორინგის სამსახურის მოსვლამდე თ-----ემ დატოვა ბ----ბ---- ტერიტორია.

2.7. ა----- ბ----ბ---- დირექტორის 2016 წლის 29 აპრილის ბრძანების საფუძველზე თ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.8. მოსარჩელსთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევისას, 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;

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

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

სასამართლომ განმარტა, რომ 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 გარემოებების 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.

სასამართლომ მიუთითა, რომ 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.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად სპეციალურ წესზე. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის

N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმად, კონვენციით 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 თანახმად, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა თ-----ისათვის ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების შეუსრულებლობა; სამართლებრივ საფუძვლად გამოყენებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "თ" ქვეპუნქტი, რაც გულისხმობს ერთი წლის განმავლობაში, უკვე სახდელდადებული პირის მიერ, განმეორებითი დარღვევის შემთხვევაში მის გათავისუფლებას; ამასთან, დათხოვნამდე მოსარჩელეს დაკისრებული აქვს დისციპლინური სახდელი, რომელიც გასაჩივრებული არ არის და შესაბამისად კანონიერ ძალაშია.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, ფაქტობრივ გარემოებებში აღწერილი მოვლენები ქმნიან საკმარის საფუძველს იმისათვის, რომ დარღვეულად ჩაითვალოს დასაქმებულის ის ვალდებულებანი, რომლებიც ამ შემთხვევაში მოსარჩელეს გააჩნდა დამსაქმებლის მიმართ. სასამართლოს დასკვნით, მოსარჩელემ ვერ გააბათილა ის მსჯელობა, რომლებიც ამ დარღვევების თაობაზე შესაბამის

აქტებშია აღწერილი.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დავის გადაწყვეტისას იხელმძღვანელა:

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (23-ე და 24-ე მუხლები), სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი (მე-6 და მე-7 მუხლები), ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციით (მე-4, მე-8, მე-14 მუხლები), ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებებით; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით, საქართველოს შრომის კოდექსით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით; **კერძოდ, სასამართლო აღნიშნავს:**

2.10. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით, 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.

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

2.12. 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) ავთენტურ 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).

2.13. 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.

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

2.15. 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.

2.16. სასამართლო აღნიშნავს, რომ თუ ზოგადად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოსთხოვოს დასაქმებულს შრომითი ვალდებულებების, დადგენილი შინაგანაწესისა და სამსახურებრივი ეთიკის დაცვა, ასეთი უფლებამოსილება დამსაქმებლისა, განსაკუთრებით აქტუალური და მიზანშეწონილია განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის.

მოცემული სამართალურთიერთობის არსი არის ის, რომ მოსარჩელის მიერ, რომელსაც ეკავა საქმის მწარმოებლის თანამდებობა, ამ ფუნქციის განხორციელებისას პერმანენტულად დაშვებულ იქნა სხვადასხვა სახის გადაცდომა, რამაც მისი დათხოვნის წინაპირობა შექმნა (დათხოვნის მომენტისათვის მოსარჩელეს შეფარდებული აქვს დისციპლინური სახდელი).

2.17. საქმეში წარმოდგენილია 2016 წლის 25 აპრილს შედგენილი აქტი N-- მასზედ, რომ 2016 წლის 25 აპრილს ქ. თბილისის 2-----ი შედგა ახლად დანიშნული დირექტორის, თ-----ს პირველი სამუშაო დღე. დირექტორი

მუშაობას შეუდგა ახლად დამტკიცებული საშტატო ნუსხით, რის საფუძველზეც გათავისუფლდა დამხმარე აღმზრდელი, ვ-----ი; დირექტორმა თ-----მა, თ-----ეს მოსთხოვა გაემზადებინა გაფრთხილების წერილი ვ-----ისათვის, ნაცვლად ამისა, თ-----ემ კი გააუმზადა ბრძანება განთავისუფლების შესახებ. ამავე დღეს თ-----ემ დირექტორს ხელმოსაწერად შეუტანა ბრძანება N--- ფსიქოლოგის, ნ-----სთვის დეკრეტული შვებულების მიცემის შესახებ, ნ-----ს ეკუთვნოდა უფასო შვებულება, თუმცა, თ-----ემ დაუწერა გაურკვეველი 570 ლარი. საქმეში, ასევე, წარმოდგენილია 2016 წლის 27 აპრილს შედგენილი N-- აქტი მასზედ, რომ 2016 წლის 27 აპრილს ქ. თბილისის 2-----ი ადგილი ქონდა, საქმის მწარმოებლის, თ-----ის მხრიდან არაგონივრულ საქციელს, დირექტორმა თ-----მა და დირექტორის მოადგილემ შ-----მა გადაამოწმეს ადმინისტრაციული ბრძანებებისა და გასული დოკუმენტაციის აღრიცხვის ჟურნალები და მრავალი დარღვევები აღმოაჩინეს, რომელიც თან ახლავს აქტს დანართების სახით, ბრძანებების წიგნში გამოტოვებული იქნა ადგილი N--- ბრძანებისთვის, ამოხეული იყო ფურცელი - გვერდი 6, აღრიცხვის ჟურნალში არეული იყო თარიღები და ინდექსები.

ასევე საქმეში წარმოდგენილია 2016 წლის 28 აპრილს შედგენილი აქტი N-- მასზედ, რომ 2016 წლის 28 აპრილს 2-----ი ადგილი ქონდა საქმის მწარმოებლის, თ-----ის უკანონო ქმედებას, დირექტორის მოადგილე შ----- სწორედ იმ დროს დადგა თავზე თ-----ეს, როდესაც იგი ცდილობდა ბრძანება N--- მოცემული სამი პუნქტის მაგივრად წარმოედგინა მეოთხე პუნქტის დამატებით, სადაც მე-2 პუნქტად ჩამატებული იყო შემდეგი ტექსტი „ვ-----ი გადაყვანილ იქნას და დაინიშნოს დამატებით აღმზრდელად“.

სასამართლოს მოსაზრებით, ყველა ზემოაღნიშნულ არგუმენტზე, დასაბუთებული პოზიცია, რომელიც გააბათილებდა მათ, მოსარჩელეს არ შემოუთავაზებია.

2.18. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის გამო, 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;

ამ მიმართებით, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შრომის კოდექსის ჩანაწერზე მასზედ, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლობიერების მიზნით, შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ.

სასამართლომ გიზიარა ის ფაქტი, რომ თ-----ემ დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებები. სასამართლოს შეფასებით, ასეთი მსჯელობის საფუძველს ცალსახად იძლევა ზემოთ აღწერილი გარემოებანი. ამასთან, სასამართლო მიუთითებს, რომ როგორც დასაქმებულისათვის გამოცხდებული საყვედური, ასევე მის შემდგომ განვითარებული მოვლენები - რაც გამოიხატა სხვადასხვა დარღვევის აღწერის თაობაზე შედგენილი აქტებით, ასევე საბოლოოდ დათხოვნის გადაწყვეტილება, გამოცემულია საკმაოდ მოკლე პერიოდში - 2016 წლის აპრილის მე-2 ნახევარში; სასამართლო აღნიშნავს, რომ აღნიშნულის გათვალისწინებით განსაკუთრებული ყურადღებით შეფასდა განსახილველი საკითხი, თუმცა, მაინც ვერ მივიდა დასკვნამდე, რომ დამსაქმებლის მიერ წარმოჩენილი ზემოაღნიშნული დარღვევები არ ქმნიდა მოსარჩელის დათხოვნის საკმარის საფუძველს.

2.19. საბოლოო ჯამში, სასამართლომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - თ----- ---ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მიიჩნია კანონიერად და განმარტა შემდეგი: სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებული თეზა - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. კერძო, ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. სასამართლოს დასკვნით, შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. აქვე სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განვითარებული პრაქტიკის მიხედვით, ხელშეკრულების უხეში დარღვევა საკმარის საფუძველს ქმნის მისი შეწყვეტისათვის. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოპასუხე დაწესებულების ნება - დაითხოვოს დასაქმებულები, შეესაბამება კანონის მოთხოვნებს. აღნიშნული კი ისევ და ისევ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე

მუხლისა (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს) და 115-ე მუხლის (სამოქალაქო ნება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად) საფუძველზე, ამ ნების (ანუ სადავო ბრძანებების) მართლზომიერებას განაპირობებს.

სასამართლომ მიუთითა, რომ პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი მოთხოვნაც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგებია იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო მოცემულ საქმეზე სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძველები:

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს უდავოდ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად არ უნდა მიეჩნია საკანცელარიო ნივთების აღმოჩენისა და მის გამო დასაქმებული პირის - თ-----ისათვის საყვედურის გამოცხადების ფაქტი, ვინაიდან იმ დროისათვის თ-----ე იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე და ვერ შეინახავდა საკანცელარიო ნივთებს მათი აღმოჩენის ადგილზე; ამასთან, არც მოპასუხეს განუმარტავს, თუ სად უნდა ყოფილიყო შენახული დასახელებული ნივთები და რა მნიშვნელოვანი ზიანი გამოიწვია აღნიშნულმა გარემოებამ; მეტიც, თავად მოპასუხე ადასტურებს, რომ მისთვის ცნობილი იყო გაუხარჯავი საკანცელარიო ნივთების შენახვის ფაქტი; აპელანტი აღნიშნავს, რომ 21.04.2016 წელს თ-----ეს არამართლზომიერად გამოეცხადა საყვედური. ამავდროულად, სააპელაციო საჩივრის ავტორის მოსაზრებით, სასამართლომ ასევე არასწორად დაადგინდა ფაქტობრივი ის გარემოება, რომ თ-----ემ მოამზადა ვ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, ნაცვლად გაფრთხილების წერილისა. აპელანტი მიუთითებს, რომ თუკი ბ----- ახლადდანიშნული დირექტორი შეუდგა საქმიანობას და საშტატო ნუსხით ვ-----ის შტატი აღარ არსებობდა, გაურკვეველია რატომ უნდა მოემზადებინა თ-----ეს გაფრთხილების წერილი.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავც 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.

სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საქმეთა პალატა სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში მსჯელობს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერებაზე და დადგენილად მიიჩნევს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

- თ-----ე დასაქმებული იყო ა-----ში, საქმის მწარმოებლის პოზიციაზე; მის ძირითად ფუნქციებს წარმოადგენდა დოკუმენტების, წერილების, განცხადებების, ბრძანებების, განკარგულებების, სამუშაო ვერსიების მომზადება, გასული და შემოსული კორესპოდენციის რეგისტრაცია, საჯარო ინფორმაციის გაცემა, დირექტორის მოთხოვნის შემთხვევაში და სხვა უფლება-მოვალეობების განხორციელება, რაც გათვალისწინებული ბ----- წესდებით და შინაგანაწესის საფუძველზე.

- მხარეებს შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომითი ურთიერთობა.

- მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 503 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე მისაღები თანხა);

- 2016 წლის 11 აპრილს შედგა აქტი N--, რომლის თანახმად, საქმის მწარმოებელი თ-----ე გავიდა ბიულეტენზე, ხოლო მისი მოვალეობების შესრულება დაევალა რ-----ს; სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორი რ-----ს მიერ საქმის მწარმოებლის მოვალეობის შესრულებისას, 2016 წლის 06 აპრილს, საქმის მწარმოებელი თ-----ის სამუშაო უჯრაში აღმოჩნდა გადანახული საკანცელარიო ნივთები (ნივთების ჩამონათვალი აღწერილია და დანართის სახით ერთვის დასახელებულ აქტს). ამ გარემოების დასადასტურებლად საქმეში წარმოდგენილია ზემოაღნიშნული აქტი (ასევე დანართი), რომელსაც ხელს აწერენ ბ--ბ----- თანამშრომლები; აღნიშნული დარღვევის გამო, 21 აპრილს რ-----ს გამოეცხადა საყვედური; ასევე, დაკისრებული უფლება-მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო საყვედური გამოეცხადა თ-----ეს;

- **2016 წლის 25 აპრილს შედგა აქტი N--**, მასზედ, რომ 2016 წლის 25 აპრილს ქ.თბილისის 2-----ი იყო ახლად დანიშნული დირექტორის, თ-----ს, პირველი სამუშაო დღე. დირექტორი მუშაობას შეუდგა ახლად დამტკიცებული საშტატო ნუსხით, რის საფუძველზეც გათავისუფლდა დამხმარე აღმზრდელი, ვ-----ი, დირექტორმა - თ-----მა, თ-----ეს მოსთხოვა გაემზადებინა ვ-----ისათვის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე გაფრთხილების წერილი, ნაცვლად აღნიშნულისა კი, მან (თ-----ემ) გაამზადა ბრძანება მითითებული პირის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

- ამავე დღეს, 2016 წლის 25 აპრილს, თ-----ემ დირექტორს ხელმოსაწერად შეუტანა N--- ბრძანება, ბ----- ფსიქოლოგის ნ-----სთვის დეკრეტული შვებულების მიცემის შესახებ; აღნიშნული დეკრეტული შვებულება იყო უფასო, რაც ცნობილი იყო საქმის მწარმოებლისათვის, თუმცა მან ბრძანების პროექტში მიუთითა გაურკვეველი თანხა - 570 ლარი; მიუხედავად იმისა, რომ თ-----ეს აღნიშნული თაობაზე ეცნობა და დაევალა ბრძანების ტექტის შეცვლა, მის მიერ ამის შემდეგ მომზადებულ ბრძანების ტექტშიც მითითებული იყო ფსიქოლოგის ნ-----სთვის ანაზღაურებადი და არა უფასო შვებულების მიცემის შესახებ.

- **2016 წლის 27 აპრილს შედგა აქტი N--** მასზედ, რომ 2016 წლის 27 აპრილს ქ.თბილისის 2-----ი ადგილი ჰქონდა, საქმის მწარმოებლის, თ-----ის

მხრიდან მისთვის დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულებას; აქტის მიხედვით, თ-----ე მუდმივად უშვებდა შეცდომებს და ამის გამო ყოფილი დირექტორის მიმართ აღნიშნავდა, რომ იგი ადრე ფაქტობრივად არ ასრულებდა საქმის მწარმოებლის მოვალეობას და მხოლოდ მის (დირექტორის) დაწერილ ტექსტს გადაწერდა, რის გამოც არ არის მიჩვეული სხვა რეჟიმში მუშაობას; აქტში მითითებულია, რომ დირექტორმა თ-----მა და დირექტორის მოადგილემ შ-----მა გადაამოწმეს ადმინისტრაციული ბრძანებებისა და გასული დოკუმენტაციის აღრიცხვის ჟურნალები და მრავალი დარღვევები აღმოაჩინეს, რომელიც თან ახლავს აქტს დანართების სახით; აქტში მითითებულია, რომ ბრძანების წიგნში გამოტოვებულია ადგილი ჯერ დაუწერელი N--- ბრძანებისთვის, ამოხეულია ფურცელი – გვერდი 6, აღრიცხვის ჟურნალში არეულია თარიღები და ინდექსები;

- **2016 წლის 28 აპრილს შედგენილი იქნა აქტი N--** მასზედ, რომ 2016 წლის 28 აპრილს 2-----ი ადგილი ჰქონდა საქმის მწარმოებლის, თ-----ის მხრიდან უკანონო ქმედებას; დირექტორის მოადგილე შ-----ი შესწრო იმ ფაქტს, რომ თ-----ე ცდილობდა შეეცვალა ბრძანების შინაარსი; კერძოდ, N--- ბრძანება ნაცვლად სამი პუნქტისა, სხვა სახით შეეცვალა და წარმოედგინა დასახელებული ბრძანება ოთხი პუნქტით, რომლის მიხედვით, ბრძანებაში მე-2 პუნქტად ჩამატებული იყო შემდეგი ტექსტი „ვ-----ი გადაყვანილ იქნას და დაინიშნოს დამატებით აღმზრდელად“.

- **ა----- ბ-----**
დირექტორის 2016 წლის 29 აპრილის ბრძანების საფუძველზე თ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

- 2016 წლის 03 მაისს შედგა დამატებითი აქტი მასზედ, რომ გათავისუფლებული თ-----ე შევიდა ბ----- ტერიტორიაზე განცხადების დასაწერად, რა დროსაც ის განთავსდა თავის ყოფილ სამუშაო ადგილზე კომპიუტერთან და ახორციელებდა დოკუმენტების გადმოწერას საკუთარ მანსოვრობის ბარათზე, რა დროსაც დირექტორის მოადგილე შ-----მა მოსთხოვა კაბინეტის დატოვება, ჩამოართვა მანსოვრობის ბარათი, ასევე დირექტორის მიერ გამოცხადებული იქნა მონიტორინგის სამსახური, რაც გახდა იმის მიზეზი, რომ მონიტორინგის სამსახურის მოსვლამდე თ-----ემ სასწრაფოდ დატოვა ბ----- ტერიტორია.

- **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“**

ქვეპუნქტი;

სააპელაციო პალატა გაიზიარებს აპელანტის პოზიციას მასზედ, რომ სასამართლოს უდავოდ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად არ უნდა მიეჩნია მის სამუშაო უჯრაში გადანახული საკანცელარიო ნივთების აღმოჩენის ფაქტი, ვინაიდან იმ დროისათვის თ-----ე იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე და შესაბამისად, ვერ შეინახავდა საკანცელარიო ნივთებს, ამასთან, არც მოპასუხეს განუმარტავს, თუ სად უნდა ყოფილიყო შენახული აღნიშნული ნივთები; მეტიც, მისივე განმარტებით, გაუხარჯავი საკანცელარიო ნივთები ინახებოდა და შემდგომ ხდებოდა მისი საჭიროებისამებრ გამოყენება. პალატა აღნიშნავს, რომ საქმეში წარმოდგენილი აქტი N---ის თანახმად, თ-----ის მხრიდან გადაცდომის ფაქტს ხელმოწერით ადასტურებენ 2----- ბ----ბ---- რიგი თანამშრომლები და აპელანტის პოზიცია მასზედ, რომ გაუგებარია, თუ ვინ დაესწრო საკანცელარიო ნივთების ამოღებასა და შემოწმებას, პალატის მიერ ვერ იქნება გაზიარებული; ერთი მხარის ახსნა-განმარტება, თუკი მას არ ეთანხმება მეორე მხარე, მხოლოდ მაშინაა სარწმუნო, როდესაც იგი გამყარებულია შესაბამისი წერილობითი და უტყუარი მტკიცებულებებით, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ გვაქვს; მეტიც - პალატა აღნიშნავს, რომ ხსენებული ფაქტის გამო 21.04.2016 წელს თ-----ეს გამოეცხადა საყვედური, რომელიც მისი მხრიდან არ გასაჩივრებულა და შესაბამისად, საყვედურის საფუძვლად მითითებული გარემოებები დადასტურებულადაა მიჩნეული.

4.2. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი მუხლის მიხედვით, შრომა თავისუფალია, ხოლო მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია 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 ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ 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 აირჩიო სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

პალატა მიუთითებს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას, 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 „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების 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. მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების 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.

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 აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. ასევე, შრომის სამართალში დამკვიდრებულია პრინციპი, რომელიც გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას, შეაფასოს პირის მიერ ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე, 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 მხარეთა ყურადღებას მიაქცევს მასზედ, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. პალატა განმარტავს, რომ შრომის სამართალში მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური სტანდარტი არსებობს, რომლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. ტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილებით კანონმდებელი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ბუნებრივად არსებული უფლებრივი უთანასწორობის დაბალანსებას ცდილობს. შესაბამისად, განსახილველ საქმეშიც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულება სწორედ მოწინააღმდეგე მხარეს ეკისრებოდა, რომელმაც სასამართლოს წინაშე სარწმუნოდ დაასაბუთა, თუ რატომ გახდა აუცილებელი

დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება.

სააპელაციო პალატას დადგენილად მიაჩნია ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ თ-----
---ემ დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომითი შინაგანაწესით ნაკისრი
ვალდებულებები, არაჯეროვნად მოეკიდა დაკისრებულ ვალდებულებებს, რამაც
განაპირობა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. პალატის შეფასებით, გარდა იმ
ფაქტობრივი გარემოებისა, რომ თ-----ის სამსახურებრივი მაგიდის უჯრებში
აღმოჩნდა გადანახული და აღუწერელი საკანცელარიო ნივთები, როგორც საქმის
მასალებით დგინდება, 2016 წლის 21 აპრილს აპელანტს გამოეცხადა საყვედური,
2016 წლის 25 აპრილს შედგა აქტი N--, მასზედ, რომ 2016 წლის 25 აპრილს ქ.
თბილისის 2-----ი იყო ახლად დანიშნული დირექტორის, თ-----
---ს პირველი სამუშაო დღე. დირექტორი მუშაობას შეუდგა ახლად დამტკიცებული
საშტატო ნუსხით, რის საფუძველზეც გათავისუფლდა ვ-----ი,
დირექტორმა თ-----მა, თ-----ეს მოსთხოვა ვ-----ისთვის
გაემზადებინა სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე გაფრთხილების წერილი, თ--
-----ემ კი, ნაცვლად ამისა, გაამზადა ბრძანება ამ პირის სამუშაოდან
გათავისუფლების შესახებ. ამავე დღეს, თ-----ემ დირექტორს ხელმოსაწერად
შეუტანა N--- ბრძანება ბ---ბ---- ფსიქოლოგის ნ-----სთვის დეკრეტული
შვებულების მიცემის შესახებ, ნ-----ს ეკუთვნოდა უფასო შვებულება,
თუმცა, თ-----ემ პროექტში დაუწერა გაურკვეველი თანხა - 570 ლარი; ამავე
აქტის მიხედვით, მას დაევალა ბრძანების ტექსტის შეცვლა, თუმცა მის მიერ ამის
შემდეგ მომზადებულ ბრძანების ტექტშიც მითითებული იყო ფსიქოლოგის ნ-----
-----სთვის ანაზღაურებადი და არა უფასო შვებულების მიცემის შესახებ. ასევე
საქმის მასალებში წარმოდგენილია 2016 წლის 27 აპრილის N-- აქტი ქ.თბილისის 2---
-----ი დასაქმებული თ-----ის მხრიდან, მასზე დაკისრებული
მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების თაობაზე; კონკრეტულად თუ რაში
მდგომარეობდა დაკისრებული მოვალეობების არაეჯეროვანი შესრულება, უკვე
აღინიშნა წინამდებრე განჩინებაში; გარდა ამისა, საქმეში ასევე წარმოდგენილია
2016 წლის 28 აპრილს შედგენილი N-- აქტი იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულის
მხრიდან ადგილი ჰქონდა კანონსაწინააღდეგო ქმედებას - კერძოდ, 2016 წლის 28
აპრილს მის მიერ იყო მცდელობა ბრძანების შინაარსის შეცვლილი სახით
წარდგენის, რაც იმავდროულად ცნობილი გახდა დირექტორის მოადგილისათვის
(აქტში მითითებულია, რომ იგი უშუალოდ შეესწრო ამ ფაქტს);

შესაბამისად, სააპელაციო პალატას, ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების
შეფასების საფუძველზე მიაჩნია, რომ აპელანტი თ-----ე უპასუხისმგებლოდ
ეკიდებოდა მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების ნებისმიერი, არამედ მხოლოდ უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლობიერების მიზნით უნდა შეფასდეს სამსახურიდან მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე, ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ. „მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ. სუსგ-ები: Nას-816-782-2016, 06.12.2016წ; Nას-416-399-16, 29.06.2016, Nას-812-779-2016, 19.10. 2016 წ.; Nას-1276-1216-2014, 18. 03. 2015 წ.; ას-483-457-2015, 07.10. 2015წ.).

პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, თ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა არა უბრალოდ ვალდებულების დარღვევა, არამედ უხეში დარღვევა, ვალდებულების არაერთგზის არაჯეროვნად შესრულება, აღნიშნული დარღვევების ხარისხი და საქმის მიმართ გულგრილი დამოკიდებულება. აღნიშნული დარღვევების შედეგად, როგორც აღინიშნა, აპელანტს გამოეცხადა საყვედური და სამჯერ მოხდა დარღვევის სხვადასხვა ფაქტებზე აქტის შედგენა, რამაც საბოლოო ჯამში განაპირობა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის თანახმად.

ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ აპელანტმა უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესით მისთვის დაკისრებული ვალდებულება, რაც მართლობიერად გახდა მისი სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველიც.

ყოველივე ზემო აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივრის პრეტენზიები პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერებას და საფუძვლიანობას დასაბუთებულ წინააღმდეგობას ვერ უწევს, აპელანტმა ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო, მოწინააღმდეგე მხარემ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რის გამოც არ არსებობს აპელანტის მოთხოვნის დაკმაყოფილების

სამართლებრივი საფუძვლები.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-ე მუხლის 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.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო საჩივრის დაუკმაყოფილებლობის გამო არ არსებობს წანამძღვრები სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მიხედვით მხარეთა შორის სასამართლო ხარჯების განაწილებისათვის.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. თ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 29 ნოემბრის გადაწყვეტილება;
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მეოთხე პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი), თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების

გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე 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.

მოსამართლე :
არევაძე /

/ხათუნა