

საქმე № 330210016001307926

საქმე №2ბ/7591-17



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

18 აპრილი, 2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

თავმჯდომარე - თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი
მოსამართლეები: ხათუნა არევაძე
გოგიტა თოთოსაშვილი

სხდომის მდივანი – ნინო სოლომნიშვილი

აპელანტი - სსიპ შემოსავლების სამსახური
წარმომადგენელი - ლ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - ო-----
წარმომადგენელი - გ-----

დავის საგანი - სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კო-----ის 11.10.2017 წლის გადაწყვეტილება

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლესიის 11.10.2017 წლის გადაწყვეტილებით:

1. კოლესიის (პ.წ. 0-) სარჩელი დაკმაყოფილდა.
2. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე, სსიპ შემოსავლების სამსახურის უფროსის 2015 წლის 10 აგვისტოს N- ბრძანება, კოლესიის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.
3. მოსარჩელე, კოლესიის (პ.წ.0-) აღდგენილი იქნა სსიპ შემოსავლების სამსახურის, საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვებ პუნქტ „მ-“ მებაჟე-ოფიცრის თანამდებობაზე.
4. მოპასუხე, სსიპ შემოსავლების სამსახურს მოსარჩელე, კოლესიის (პ.წ.0-) სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით დაეკისრა ყოველთვიურად 840 (რვაასორმოცი) ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) 2015 წლის 10 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელე კოლესიის შემოსავლების სამსახურის უფროსის 2013 წლის 24 ივლისის N- ბრძანების საფუძველზე 2013 წლის 24 ივლისიდან დაინიშნა საბაჟო გამშვები პუნქტის „ყ-“ ოფიცრის თანამდებობაზე. შემოსავლების სამსახურის უფროსის 2014 წლის 19 ივნისის N- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე კოლესიის გადაყვანილ იქნა საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის „მ-“ მებაჟე-ოფიცრის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივის სარგო განსაზღვრული იყო ყოველთვიურად 840 (რვაასორმოცი) ლარით, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე. ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2013 წლის 24 ივლისის N- ბრძანება, ს.ფ. 93;
- 2014 წლის 19 ივნისის N- ბრძანება, ს.ფ.-94;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

2015 წლის 10 აგვისტოს, შემოსავლების სამსახურის უფროსის მიერ გამოცემული იქნა ბრძანება N- , შემოსავლების სამსახურის შინაგანაწესის დარღვევის გამო, მოსარჩელე კოლესიის საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტი „მ-“ მებაჟე-ოფიცრის თანამდებობიდან

გათავისუფლების შესახებ, რომლის საფუძვლადაც მითითებულია სამსახურებრივი მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის N112052-21, 06/08/2015წ. წერილი. თავის მხრივ, ეს წერილი, როგორც სამსახურებრივი მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის მიერ წარმოებული სამსახურებრივი შემოწმების შედეგების ამსახველი დასკვნა (შემდგომში „დასკვნა“), შედგენილი იქნა შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის 20/07/2015წ. N101237-21-10 და შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის 27/07/2015წ. N106048-21-10 წერილებში მოყვანილი ფაქტების - 2015 წლის 11 ივლისს მორიგეობის დროს, ს.გ.პ. „მ-----“ მებაჟე-ოფიცრებს - ო-----სა და ი-----ს შორის მომხდარი ინციდენტისა და 2015 წლის 23 ივლისის 13:24 საათიდან 14:15 სთ-მდე მოსარჩელე, ო-----ს მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას სამუშაო ადგილის უნებართვოდ დატოვების შესწავლის მიზნით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 10/08/2015წ. N----- ბრძანება, ს.ფ. 95;
- სამსახურებრივი მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის N112052-21, 06/08/2015წ. წერილი, ს.ფ.-ები: 97-107;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, მოსარჩელის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური სახდელის გამოყენებას ადგილი არ ჰქონია.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- სამსახურებრივი მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის N112052-21, 6/08/2015წ. წერილი, ს.ფ.-ები: 97-107;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

მოპასუხე, სსიპ შემოსავლების სამსახურის შინაგანაწესი (შემდგომში - „შინაგანაწესი“) იყო შრომის ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი. სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეში არსებული მტკიცებულებების განხილვისა და გაანალიზების შედეგად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება, რომ

ო-----ს მიერ, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, ადგილი არ ჰქონია შემოსავლების სამსახურის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას, შესაბამისად, მოპასუხის გადაწყვეტილება, მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, უკანონოა და ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად.

2015 წლის 11 ივლისის ინციდენტის ეპიზოდი:

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან მიმართებაში, მონიტორინგის სამსახურის დასკვნით დაკვალიფიცირებულია სამსახურის შინაგანაწესის მე-17 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის დარღვევად - „ზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან თანამშრომლისა და სამსახურის დისკრედიტაციისაკენ მიმართული მიმართული უღირსი საქციელი, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი იგი, თუ მის გარეთ“.

სასამართლომ განმარტა, რომ მითითებული ეპიზოდის ნაწილში, მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა, რასაც, როგორც ერთ-ერთ ფაქტობრივ საფუძველს, თავის მხრივ ემყარება მოპასუხის სადავო ბრძანება, ვერ ადასტურებს მოსარჩელის მიერ ზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ მიმართულ ისეთ დარღვევას, რომელიც შეიძლება შეფასდეს, როგორც მძიმე გადაცდომა (დასაბუთება იხ. 5.1.1. პუნქტი). კერძოდ: „დასკვნის“ მიხედვით, აღნიშნული გამოიხატა მოსარჩელე, ო-----სა და მეორე მებაჟე-ოფიცერ ი-----ს შორის, 2015 წლის 11 ივლისს, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, ფიზიკურ დაპირისპირებაში. „შინაგანაწესის“ მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის „ლ“ ქვეპუნქტით, თანამშრომელი ვალდებულია, თავი შეიკავოს ნებისმიერი ქმედებისაგან, რომელიც ზიანს მიაყენებს სამსახურის რეპუტაციას, ხოლო მე-17 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს, ზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან თანამშრომლისა და სამსახურის დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი იგი, თუ მის გარეთ.

იმის გათვალისწინებით, რომ „შინაგანაწესით“ არ არის რეგლამენტირებული, თუ რა ითვლება „ზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ მიმართული უღირსი საქციელად“, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ასეთად - განსაკუთრებით საჯარო მმართველობით სფეროში - უნდა ჩაითვალოს თანამშრომლის ნებისმიერი ისეთი არასათანადო ქმედება, მათ შორის ქცევის მაღალი პროფესიული და ეთიკური სტანდარტების, მორალის ნორმების დარღვევა, პირადი მიზნებისთვის სამსახურის ინტერესებისადმი დაპირისპირება და ა.შ., რომელიც ლახავს სამსახურის რეპუტაციას.

შემოსავლების სამსახურის უფროსის 11/04/2013წ. N14823 ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპატამენტის

თანამშრომელთა ეთიკის კოდექსის მე-2 მუხლის „გ“, „ზ“ „თ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, თანამშრომელი ვალდებულია საზოგადოების წევრებთან და სხვა მოსამსახურებთან ურთიერთობაში იყოს ტაქტიანი და თავაზიანი. თავისი აზრი, მოთხოვნები, შენიშვნები და წინადადებები გამოთქვას კორექტული და ზრდილობიანი ფორმით; საზოგადოების წევრებსა და კო---ებს მოეპყრას თავაზიანად; ხელმძღვანელობდეს საყოველთაოდ აღიარებული ეთიკის ნორმებით, რათა არ შეურაცხყოს ადამიანის ღირსება. ამავე ბრძანების მე-11 მუხლის პირველი პუნქტით, ამ კოდექსის მოთხოვნათა დარღვევა გამოიწვევს თანამშრომლის დისციპლინურ პასუხისმგებლობას.

მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მონიტორინგის დასკვნის მასალებითა და სასამართლოში წარმოდგენილი ვიდეომასალის (ს.ფ.135) თანახმად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2011 წლის 11 ივლისს, მოსარჩელე, ო-----სა და ამავე სასაზღვრო-გამშვები პუნქტის მეზაჟე-ოფიცერს, ი-----ს შორის, სამუშაოს შესრულებისას, მოხდა სიტყვიერი და ფიზიკური დაპირისპირება.

სასამართლომ არ გაიზიარა დაკვნის შეფასება, რომ ეს ინციდენტი ინსპირირებული იყო ო----- ბ-----ს მიერ, ვინაიდან როგორც ეს საქმის მასალებით დადგინდა, დაპირისპირების უშუალო მიზეზი გახდა ი-----ის მიერ, მისი შესვენების დროის დასრულებისას და ო-----ს შესვენების დაწყების დროს, მოსასვენებელ ოთახში გაგრილების სისტემის („კონდენციონერის“) გამორთვა, რომლის ხელახლა ჩართვასაც, ამ მოწყობილობის დაზიანების გამო, საბაჟო-გამშვებ პუნქტში ამ დროისათვის მყოფი თანამშრომლებთანგან მხოლოდ ვ-----ი ახერხებდა. კონდენციონერის ჩართვაზე მოსარჩელეს ი-----მა უარით უპასუხა, რაც ამ უკანასკნელის განმარტებით, განპირობებული იყო თურმე იმით, რომ არასათანადო შემთხვევის დადგომის შემთხვევაში, ბ----- პასუხისმგებლობას თავიდან აირიდებდა და მას გადააბრალებდა (ს.ფ. 112). აღნიშნულის პასუხად, რამდენადაც იყო გაუსაძლისი სიცხე, ო-----მა მის მიმართ სიტყვიერი გულისწყრომა გამოხატა (ასეთი საქციელი მიიჩნია „არაკაცურად და არაადამიანურად“ (იხ. მისი მონიტორინგის სამსახურისადმი მიცემული ახსნა-განმარტება, ს.ფ.-ები:114-115). შემთხვევის ვიდეოჩანაწერით, ამ დროს საბაჟო-გამშვებ პუნქტში მოქალაქეები არ იმყოფებიან, ხოლო ბ----- და ვ-----ი შედიან ოთახში, სადაც არაა დამონატებული სამეთვალყურეო ვიდეო-კამერა. მალევე ოთახიდან გამოსული ვ-----ი ისევ ბრუნდება უკან და უკვე მეორედ გამოსვლის შემდეგ, ჯიბიდან იღებს რაღაც საგანს (დასკვნით - სახრახნისს) და აღნიშნული საგნით, როგორც ეს დასკვნაშია მითითებული, გადადის შეტევაზე. ო-----მა აიცილა მოქნეული სახრახნისი და დაუზიანდა უნიფორმა - მარცხენა მხრისა და ყელის არეში; აღნიშნულის პასუხად, დასკვნის მიხედვით, მან თავდაცვის მიზნით აიღო მაკრატელი, თუმცა არ გამოუყენებია. მეზაჟე-ოფიცერის ნ-----

ის იმ ოთახში შესვლის შემდეგ, სადაც ბ----- იმყოფებოდა, ვ-----ი კვლავ ცდილობს იქ შესვლას. ვიდუოჩანაწერის მიხედვით, ო-----, ნ-----ის ოთახიდან გამოსვლის შემდეგ, რჩება ოთახში დაკეტილ კარებს მიღმა და მხოლოდ მას შემდეგ გამოდის, რაც ვ-----ი ტოვებს მოქალაქეთა მომსახურების დარბაზის ტერიტორიას (ს.ფ. 135).

სასამართლომ განმარტა, რომ ო-----სა და ი-----ის დაპირისპირების ეპიზოდის ნაწილში, საქმეში წარმოდგენილი შემთხვევის ვიდუო-ჩანაწერიდან არ დადგინდა მონიტორინგის დასკვნაში მითითებული გარემოება, რომ ოთახში შესვლის შემდეგ, ფიზიკური დაპირისპირების ინიციატორი იყო ო----- (ს.ფ-ები: 98, 106).

რაც შეეხება სამსახურებრივი მოკვლევასა და ი-----ის მიერ მიცემულ ახსნა-განმარტებას, სასამართლომ არ მიიჩნია დასკვნაში მითითებული ის გარემოებები დამადასტურებელ მტკიცებულებად, რომ ზემოაღნიშნულ ოთახში შესვლის შემდეგ, მის მიმართ ო-----ს მხრიდან ადგილი ჰქონდა ფიზიკურ შეურაცხყოფას - თავისა და ფეხის დარტყმას (ს.ფ.106), რამდენადაც აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ამ შემთხვევაში მოპასუხეს ეკისრებოდა, მას კი არ წარმოუდგენია ამ გარემოების დამადასტურებელი უტყუარი მტკიცებულებები, მათ შორის, არ მოუთხოვია საქმეზე მოწმეებად ი-----ის და/ან საბაჟო-გამშვებ პუნქტში მოყოფი მესამე მებაჟე-ოფიცრის, ნ-----ის მოწმედ დაკითხვა.

საქმის გარემოებების გაანალიზების საფუძველზე, იმის გათვალისწინებით, რომ: ინციდენტის უშუალო მიზეზი იყო მძიმე კლიმატურ პირობებში (მაღალი ტემპერატურა) ო-----სათვის, მისი დასვენების დროს, მოსასვენებელ ოთახში გაგრილების სისტემის ჩართვასთან დაკავშირებით დახმარებაზე ი-----ის მიერ უარის თქმა; მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მასალებიდან არ დგინდება, რომ მოსარჩელე იყო ფიზიკური დაპირისპირების ინიციატორი; ფაქტს ჰქონდა ერთჯერადი ხასიათი და იგი არ მომხდარა გარეშე პირთა თანდასწრებით, რასაც შეეძლო უარყოფითად ემოქმედა სამსახურის პრესტიჟსა და რეპუტაციაზე; შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში, მოსარჩელის მიმართ დამსაქმებელის მხრიდან არც ერთი დისციპლინური ზემოქმედების ზომა არ გამოყენებულა და აქამდე მსგავსი ხასიათის ან სხვა რაიმე არასათანადო/არაეთიკურ ქცევას მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე, ო-----ს არ ჩაუდენია სამსახურის შინაგანაწესის ისეთი უხეში დარღვევა - მძიმე გადაცდომა, რაც შეიძლებოდა გამხდარიყო მისი სამუშაოდან დათხოვნის, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომის გამოყენების საფუძველი.

2015 წლის 23 ივლისს სამუშაო ადგილის დატოვების ეპიზოდი.

სასამართლომ განმარტა, რომ საქმის მასალებით დადასტურებულია და მხარეები სადვოდ არ ხდებიან, რომ მითითებულ დღეს, 13:24 საათზე, მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს სამუშაო ადგილის დატოვებას 50 წუთის განმავლობაში.

მონიტორინგის მასალებითა და ვიდეო-ჩანაწერით, ასევე, დადგენილია, რომ მოსარჩელე ამ დროის განმავლობაში იმყოფებოდა სასაზღვრო-გამშვებ პუნქტთან რამდენიმე მეტრში და არ გასულა ვიდეო-მეთვალყურეობის ზონიდან; ასევე, დადგენილია, რომ იგი შეეცადა გასვლამდე ეს საკითხი ტელეფონის მეშვეობით შეეთანხმებინა უშუალო უფროსთან, რაც ვერ მოახერხა ამ უკანაგონელის ტელეფონის დაკავების გამო; ასევე, დადგენილია, რომ მოსარჩელეს პუნქტი არ მიუტოვებია უმეთვალყურეოდ, ამასთან, საბაჟო-გამშვებ პუნქტში არ შექმნილა რაიმე შეფერხება აღნიშნულთან დაკავშირებით და სამსახურს არ მიდგომია რაიმე ზიანი.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედება თავისთავად წინააღმდეგობაშია სამსახურის შინაგანაწესის მე-9 მუხლის მე-5 პუნქტთან, რომელიც კრძალავს სამუშაო დროის განმავლობაში პირად საკითხებზე სამუშაო ადგილიდან გასვლას უშუალო უფროსთან შეთანხმების გარეშე, მაგრამ დარღვევის ერთჯერადი ხასიათიდან და მისი ხარისხიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ ეპიზოდში მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი შინაგანაწესის ისეთ უხეშ დარღვევას, რომელის საფუძველზედაც გამართლებული იქნებოდა მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომის - სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენება, ადგილი არ ჰქონია.

ე.წ. „საზღვრის უკანონო გადაკვეთის“ ეპიზოდი.

მოპასუხე თავის წერილობით შესაგებელში მიუთითებს, რომ მოსარჩელემ სამსახურებრივი მდგომარეობის გამოყენებითა და საზღვრის კვეთის პროცედურების დარღვევით, არაერთხელ გადაკვეთა საზღვარი და პირად საქმეებზე გარკვეული დროის განმავლობაში ესაუბრებოდა აზერბაიჯანის საბაჟოს თანამშრომელს.

მონიტორინგის დეპარტამენტის 06/08/2015წ. N112052-21 წერილში, რომელშიც მოყვანილი ფაქტები საფუძველად დაედო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, ეს ეპიზოდი დაკვალიფიცირებულია შემოსავლების სამსახურის თანამშრომლისათვის შეუფერებელ საქციელად.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლომ მიუთითა, რომ მოპასუხის მიერ არ არის წარმოდგენილი და საქმის მასალებში არ მოიპოვება არანაირი კანონშესაბამისი და უტყუარი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელის მიერ საზღვრის უკანონო გადაკვეთის ფაქტ(ებ)ს და აღნიშნული

ეპიზოდი მონიტორინგის სამსახურის წერილში შეტანილი იქნა მარტოდენ ი-----ის ახსნა-განმარტების საფუძველზე ო-----თან დაპირისპირების შემდეგ, რომელიც თავის მხრივ არ წარმოადგენს რელევანტურ საფუძველს მოსარჩელის შეუფერებელი საქციელის ჩადენაში დადანაშაულებისათვის, მითუმეტეს, რომ ასეთი ქმედება შეიცავს დანაშაულის ნიშნებს და შესაბამისად, თუკი მოსარჩელე სისტემატურად ჩადიოდა ასეთ სამართლადარღვევას, მის მიმართ უნდა გატარებულიყო კანონით გათვალისწინებული ღონისძიებები, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ შემთხვევაში, მოსარჩელე ო-----ს არ ჩაუდენია შემოსავლების სამსახურის თანამშრომლისათვის შეუფერებელი საქციელი.

ხანდაზმულობა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს არ დაურღვევია სარჩელით სასამართლოსათვის მიმართვის ვადა.

მოპასუხემ მიუთითა, რომ რამდენადაც ო-----ს ბრძანება გათავისუფლების შესახებ ჩაბარდა 2015 წლის 13 აგვისტოს, ხოლო, სარჩელი სასამართლოში წარდგენილ იქნა 2016 წლის 03 თებერვალს, რის გამოც გასულია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული გასაჩივრების ვადები, რაც არ შეიძლება იქნას გაზიარებული, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ხოლო მე-6 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობით დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილის თანახმად, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლომ განმარტა, რომ თუ დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს ასეთ წერილობითი დასაბუთების გადაცემას, ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება, გავრცელდეს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა. მოცემულ შემთხვევაზე უნდა გავრცელდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით გათვალისწინებული სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 ივნისის განმარტება საქმეზე Nას-469-450-2016).

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან არც დასაქმებულის მიერ ყოფილა მოთხოვნილი წერილობით დასაბუთება და არც დამსაქმებელს გადაუცია იგი მოსარჩელისათვის საკუთარი ინიციატივით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა არ არის ხანდაზმული.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- 2015 წლის 10 აგვისტოს ბრძანება N-----;

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი მუხლით, შრომა თავისუფალია, ხოლო 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.

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

შემოსავლების სამსახურის უფროსის 11/04/2013წ. N14823 ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპატამენტის თანამშრომელთა ეთიკის კოდექსის მე-2 მუხლის „გ“, „ზ“ „თ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, თანამშრომელი ვალდებულია საზოგადოების წევრებთან და სხვა მოსამსახურებთან ურთიერთობაში იყოს ტაქტიანი და თავაზიანი.

თავისი აზრი, მოთხოვნები, შენიშვნები და წინადადებები გამოთქვას კორექტული და ზრდილობიანი ფორმით; საზოგადოების წევრებსა და კო—ებს მოეპყრას თავაზიანად; ხელმძღვანელობდეს საყოველთაოდ აღიარებული ეთიკის ნორმებით, რათა არ შეურაცხყოს ადამიანის ღირსება. ამავე ბრძანების მე-11 მუხლის პირველი პუნქტით, ამ კოდექსის მოთხოვნათა დარღვევა გამოიწვევს თანამშრომლის დისციპლინურ პასუხისმგებლობას.

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზის შედეგად სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე, ო—-----ს არ ჩაუდენია სამსახურის შინაგანაწესის ისეთი უხეში დარღვევა - მძიმე გადაცდომა, რაც შეიძლებოდა გამხდარიყო მისი სამუშაოდან დათხოვნის, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომის გამოყენების საფუძველი.

სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოებები, რომ მოსარჩელის მიერ აღგილი არ ჰქონია ეთიკის ნორმების არაერთგზის დარღვევას და როგორც ეს „დასკვნაშია“ მითითებული, მან „მუშაობის პერიოდში თავი გამოიჩინა მონდომებით, შედეგებზე ორიენტირებულობით, დამახასიათებელი თვისებაა ენერგიულობა; მოქალაქეებთან ურთიერთობაში არის ზრდილობიანი.“ რაც შეეხება დასკვნის მითითებას თანამშრომლებთან ურთიერთობაში თავისებურებებისა და რამდენიმე თანამშრომელთან დაძაბული ურთიერთობის არსებობის შესახებ, რამდენადაც ეს გარემოებები საფუძვლად არ დადებია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს აღნიშნულთან დაკავშირებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების ნებისმიერი, არამედ მხოლოდ უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით უნდა შეფასდეს 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.

„მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ

სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის 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.).

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 19/05/2017წ. (საქმე Nას-295-279-2017) და 29/06/2016წ. განჩინებები (საქმე Nას-416-399-2016), სადაც უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ „შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის დარღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „ultima ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“

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

სასამართლომ განმარტა, მითითებული ნორმის შესაბამისად, სამოქალაქო პროცესში მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

სასამართლომ მიუთითა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე ვალდებული იყო სათანადო მტკიცებულებებით დაედასტურებინა, რომ მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული მოთხოვნების ისეთ უხეშ დარღვევას, რას შექმნიდა საფუძველს საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომის გამოყენებისათვის, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ აქვს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ზომა - გათავისუფლება არ იყო მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევების ადექვატური, რის გამოც მოპასუხე,

სსიპ შემოსავლების სამსახურის უფროსის 2015 წლის 10 აგვისტოს N----- ბრძანება „ო-----ს მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის „სამსახურიდან გათავისუფლება“ გამოყენების შესახებ“ ცნობილ უნდა იქნეს ბათილად და მოსარჩელე აღდგენილი უნდა იქნეს პირვანდელ სამუშაოზე - სსიპ შემოსავლების სამსახურის, საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტი „მ-----“ მეზაჟე-ოფიცრის თანამდებობაზე.

სასამართლომ საქმეზე უდავოდ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ხელფასი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 840 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე.

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

სასამართლომ განმარტა, რომ რამდენადაც მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია მოპასუხის ბრალით, მას, მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის ყოველთვიურად 850 (რვაასორმოცდაათი) ლარის (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) ანაზღაურება 2015 წლის 10 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

აპელანტის მითითებით, უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 11.10.2017 წლის გადაწყვეტილება და მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ შემდეგ გარემოებათა გამო:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ ერთ-ერთ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოდგენდა სსიპ შემოსავლების სამსახურისთვის ო-----ს სასარგებლოდ განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით ყოველთვიურად 840 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), 2015 წლის 10 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. ო-----ს მიერ წარმოდგენილ სარჩელზე კი მე-2 მოთხოვნა ფორმულირებულია შემდეგნაირად: „განაცდურის სრული პერიოდის ანაზღაურება, 2015 წლის 10 აგვისტოდან სამუშაოზე აღდგენამდე.“ შესაბამისად წარმოდგენილ სასარჩელო მოთხოვნაში არ იყო მითითებული, თუ რა თანხის ანაზღაურებას ითხოვდა ო----- (მაგ.: რა გასამრჯელოს იღებდა ყოველთვიურად). შესაბამისად, სასამართლო გასცდა თავის უფლებამოსილებას, თვითონ განსაზღვრა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლები და აღნიშნული მიიჩნია უდავო ფაქტობრივ გარემოებად, მაშინ, როცა ასეთი ფაქტობრივ გარემოებაზე მითითება, წარმოდგენილი სარჩელის ფორმაში

მოსარჩელეს საერთოდ არც ჰქონია.

საქმეზე მოსარჩელე მხარის მიერ წარმოდგენილია საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერი, რომლის მიხედვითაც განსაზღვრა სავარაუდოდ სასამართლომ ყოველთვიურად 840 ლარის ოდენობის (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) თანამდებობრივი სარგო. წარმოდგენილი ამონაწერიდან იდენტიფიცირდება მხოლოდ ანგარიშის მფლობელის სახელი და გვარი და არა მისი პირადი ნომერი, შესაბამისად არ შეიძლება დადასტურებულად იქნეს მიჩნეული, რომ აღნიშნული ანგარიში ნამდვილად მოსარჩელე ო-----ს ეკუთვნის. წარმოდგენილი ამონაწერი შეეხება 2013-2014 წლებს და 2015 წლის მხოლოდ აგვისტოს თვეს. შემოსავლების სამსახური მიუთითებს, რომ თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა უნდა განისაზღვროს უახლოეს წარსულში მიღებული შემოსავლებით და არა 2-3 წლის წინ მიღებული ხელფასით. მხარეს საერთოდ არ წარმოუდგენია 2015 წლის პირველი 7 თვის შესახებ ინფორმაცია, მაშინ როცა წინა წლების ინფორმაცია სრულად იქნა წარმოდგენილი. გასათვალისწინებელია 2014 წლის ბოლო მონაცემი, კერძოდ დეკემბრის თვის თანამდებობრივი სარგო, რომლის მიხედვითაც ხელფასი შეადგენდა 688.92 ლარს და არა 840 ლარს. შესაბამისად, თუ არ მოხდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, უნდა მოხდეს თანამდებობრივი სარგოს განსაზღვრა 688.92 ლარით ან 835 ლარით.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით, სადავო არაა მოსარჩელე მხარის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტი. შესაბამისად, მსჯელობა იმაზე, წარმოადგენდა თუ არა ეს დარღვევა უხეშ დარღვევას და არის თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონიერი/უკანონო, არის სამართლებრივი შეფასება და არა ფაქტობრივი გარემოება. შესაბამისად, აღნიშნული არ შეიძლება ჩაითვალოს დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად. ამასთან, სასამართლომ არ გაითვალისწინა ო-----ს 21/07/2015 წლის ახსნა-განმარტება და ი-----ის 22/07/2015 წლის ახსნა განმარტება. წარმოდგენილი ახსნა-განმარტების თანახმად ბ----- აღიარებდა, რომ ი-----მა პირველ ჯერზე ასწავლა თუ როგორ შეიძლებოდა ჩაერთო კონდინციონერი. მიუხედავად აღნიშნულისა, ო-----მა მაინც ვერ მოახერხა კონდინციონერის ჩართვა. იმ რისკის გათვალისწინებით, რომ კონდინციონერი გაფუჭებული იყო და მის ჩართვას შესაძლოა მოჰყოლოდა სავალალო შედეგი (მაგ, ხანძარი), ი-----მა უარი განაცხადა კონდინციონერის ჩართვაზე, ვინაიდან არ უნდოდა ასეთი რისკის თავის თავზე აღება. აქვე გასათვალისწინებელია, რომ ი-----ის სამსახურებრივ ვალდებულებას საერთოდ არც წარმოადგენდა საბაჟო-გამშვები პუნქტის ტექნიკური უზრუნველყოფა. ო-----ს ახსნა-განმარტებიდან ირკვევა, რომ კონდინციონერის ჩართვაზე უარს, ო-----ს მხრიდან მოჰყვა „ხმამალაღი ტონით“ სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენება. კერძოდ, მან ი-----ს „არაკაცი“ და „არაადამიანი“ უწოდა. ო-----

ს ახსნა-განმარტებიდან, ასევე, ირკვევა, რომ ამას მოჰყვა მათ შორის ყვირილი და სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენება. ო----- ახსნა-განმარტებაში, ასევე, აღნიშნავს, რომ შელაპარაკებისას „მოუხვდა თავი მის შუბლზე“. ი-----ის ახსნა-განმარტებიდან კი ირკვევა, რომ ო-----მა სცადა მისთვის ჯერ თავის, ხოლო შემდეგ ფეხის დარტყმა. ვიდეო ჩანაწერებში, ასევე, ჩანს, რომ ოთახში შესვლის შემდეგ კარებიდან ორჯერ უკან გამოვარდა ი-----ი. შესაბამისად, ვიდეო ჩანაწერისა და წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებიდან ირკვევა, რომ ო-----ს მხრიდან ი-----ის მიმართებით ადგილი ჰქონდა ჯერ „ხმამალალი ტონით“ სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენებას, ხოლო შემდგომში ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენების მცდელობასაც. აპელანტი არ ეთანხმება სასამართლოს მოსაზრებას ი-----ისა და ნ-----ის მოწმედ დაკითხვას, რადგან აღნიშნული პირების მოწმედ დაკითხვა შესაძლოა საჭირო ყოფილიყო მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი საქმეზე არ იარსებებდა მათი ახსნა-განმარტებები.

აპელანტის მითითებით, ის არ ეთანხმება იმ გარემოებას, რომ ო-----ს მხრიდან ადგილი არ ჰქონია სხვა დისციპლინურ დარღვევას ან არასათანადო/არაეთიკურ ქცევას. მინიმუმ განსახილველ საქმეში წარმოდგენილია ამას გარდა 2 სხვა დისციპლინური გადაცდომა. აქედან ერთს, მოსარჩელე სადაოდ საერთოდ არ ხდის (2015 წლის 23 ივლისს სამუშაო ადგილის დატოვება), ხოლო მეორესთან დაკავშირებით წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებითაც და სხდომაზე დაფიქსირებული ახსნა-განმარტებითაც, ადასტურებს არაერთხელ საზღვრის გადაკვეთას საზღვრის კვეთის პროცედურების დარღვევით (საზღვრის უკანონო გადაკვეთის ეპიზოდი). წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებიდან და ვიდეო ჩანაწერიდან ირკვევა, რომ სიტყვიერი შეურაცხყოფის და ფიზიკური დაპირისპირების ინიციატორიც იყო ო----- . ამასთან, აპელანტი არ იზიარებს სასამართლოს განმარტებას, რომ აღნიშნული არ ყოფილა მძიმე გადაცდომა. საკუთარი თანამშრომლისათვის სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენება, სხვა ფაქტორების გათვალისწინებლადაც ითვლება შინაგანაწესის მძიმე დარღვევად.

სააპელაციო საჩივრის ავტორი მიუთითებს, რომ სასამართლო სხდომის მიმდინარეობისას ო-----მა განაცხადა, რომ წლების განმავლობაში ის ხშირად კვეთდა საზღვარს შესაბამისი პროცედურების გავლის გარეშე. შესაბამისად, გაურკვეველია თუ რატომ არ გაითვალისწინა სასამართლომ აღნიშნული მტკიცებულებები და ახსნა-განმარტება. არ შეიძლება დამსაქმებელს მოეთხოვოს ყველა გადაცდომის ვიდეო-ჩანაწერზე აღბეჭდვა. ამასთან, სასამართლომ არასწორად მიუთითა, რომ ასეთი ფაქტის დასადასტურებლად საჭიროა ო-----ს მიმართ საზღვრის უკანონოდ გადაკვეთის ფაქტზე გატარებული იყოს კანონით გათვალისწინებული ღონისძიებები (სისხლისსამართლებრივი ან ადმინისტრაციული). ასეთ

მტკიცებულების წარმოდგენის ვალდებულება არ აქვს დამსაქმებელს არც კანონით და არც შრომითი ხელშეკრულებით. მეტიც, თუკი შესაბამისი ორგანოები (შინაგან საქმეთა სამინისტრო, სასაზღვრო პოლიცია) არ ახდენს ფაქტზე შესაბამის რეაგირებას, ეს არ ნიშნავს, რომ ასეთ ფაქტს ადგილი არ ჰქონია. შესაბამისად სასამართლოს მხრიდან ამ გარემოებაზე მითითება უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

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

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

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

ო----- შემოსავლების სამსახურის უფროსის 2013 წლის 24 ივლისის N---
- ბრძანების საფუძველზე 2013 წლის 24 ივლისიდან დაინიშნა საბაჟო გამშვები პუნქტის „ყ-----“ ოფიცრის თანამდებობაზე. შემოსავლების სამსახურის უფროსის 2014 წლის 19 ივნისის N----- ბრძანების საფუძველზე, ო----- გადაყვანილ იქნა საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის „მ-----“ მებაჟე-ოფიცრის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივის სარგო განსაზღვრული იყო ყოველთვიურად 840 (რვაასორმოცი) ლარით,

საშემოსავლო გადასახადის გარეშე. ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით.

2015 წლის 10 აგვისტოს, შემოსავლების სამსახურის უფროსის მიერ გამოცემული იქნა ბრძანება N-----, შემოსავლების სამსახურის შინაგანაწესის დარღვევის გამო, ო-----ს საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტი „მ-----“ მებაჟე-ოფიცრის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, რომლის საფუძვლადაც მითითებულია სამსახურებრივი მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის N112052-21, 06/08/2015წ. წერილი. თავის მხრივ, ეს წერილი, როგორც სამსახურებრივი მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის მიერ წარმოებული სამსახურებრივი შემოწმების შედეგების ამსახველი დასკვნა (შემდგომში „დასკვნა“), შედგენილი იქნა შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის 20/07/2015 წ.

101237-21-10 და შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის 27/07/2015წ. N106048-21-10 წერილებში მოყვანილი ფაქტების - 2015 წლის 11 ივლისს მორიგეობის დროს, ს.გ.პ. „მ-----“ მებაჟე-ოფიცრებს - ო-----სა და ი-----ს შორის მომხდარი ინციდენტისა და 2015 წლის 23 ივლისის 13:24 საათიდან 14:15 სთ-მდე ო-----ს მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას სამუშაო ადგილის უნებართვოდ დატოვების შესწავლის მიზნით.

შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, ო-----ს მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური სახდელის გამოყენებას ადგილი არ ჰქონია.

სსიპ შემოსავლების სამსახურის შინაგანაწესი იყო შრომის ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი მუხლით, 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 აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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

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

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

შემოსავლების სამსახურის უფროსის 11/04/2013წ. N14823 ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპატამენტის თანამშრომელთა ეთიკის კოდექსის მე-2 მუხლის „გ“, „ზ“ „თ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, თანამშრომელი ვალდებულია საზოგადოების წევრებთან და სხვა მოსამსახურეებთან ურთიერთობაში იყოს ტაქტიანი და თავაზიანი. თავისი აზრი, მოთხოვნები, შენიშვნები და წინადადებები გამოთქვას კორექტული და ზრდილობიანი ფორმით; საზოგადოების წევრებსა და კო---ებს მოეპყრას თავაზიანად; ხელმძღვანელობდეს საყოველთაოდ აღიარებული ეთიკის ნორმებით, რათა არ შეურაცხყოს ადამიანის ღირსება. ამავე ბრძანების მე-11 მუხლის პირველი პუნქტით, ამ კოდექსის მოთხოვნათა დარღვევა გამოიწვევს თანამშრომლის დისციპლინურ პასუხისმგებლობას.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას იმასთან დაკავშირებით, რომ ო-----ს არ ჩაუდენია სამსახურის შინაგანაწესის ისეთი უხეში დარღვევა - მძიმე გადაცდომა, რაც შეიძლებოდა გამხდარიყო მისი სამუშაოდან დათხოვნის, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომის გამოყენების საფუძველი, ვინაიდან მის მიერ ადგილი არ ჰქონია ეთიკის ნორმების არაერთგზის დარღვევას და როგორც ეს „დასკვნაშია“ მითითებული, მან „მუშაობის პერიოდში თავი გამოიჩინა მონდომებით, შედეგებზე ორიენტირებულობით, დამახასიათებელი თვისებაა ენერგიულობა; მოქალაქეებთან ურთიერთობაში არის ზრდილობიანი.“

მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ Nას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წ.; Nას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წ.; სუსგ Nას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015წ.).

პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, უპირველეს ყოვლისა, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული

მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ საქმე №ას - 841-807-2016, 06.12.2016 წელი).

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება უნდა შეფასდეს მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“

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

მითითებული ნორმის შესაბამისად, სამოქალაქო პროცესში მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების

მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

პალატა განმარტავს, რომ აპელანტი მიუთითებს, რომ ე.წ. უხეში დარღვევა შედგებოდა სამი ეპიზოდისაგან: უნებართვოდ სამსახურიდან გასვლა, საზღვრის კვეთა უნებართვოდ და კონფლიქტური სიტუაციის შექმნა სამსახურში. აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს შემდეგს: შემოსავლების სამსახურის უფროსის 11/04/2013წ. N14823 ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპატამენტის თანამშრომელთა ეთიკის კოდექსის მე-2 მუხლის „გ“, „ზ“ „თ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, თანამშრომელი ვალდებულია საზოგადოების წევრებთან და სხვა მოსამსახურებთან ურთიერთობაში იყოს ტაქტიანი და თავაზიანი. თავისი აზრი, მოთხოვნები, შენიშვნები და წინადადებები გამოთქვას კორექტული და ზრდილობიანი ფორმით; საზოგადოების წევრებსა და კო---ებს მოეპყრას თავაზიანად; ხელმძღვანელობდეს საყოველთაოდ აღიარებული ეთიკის ნორმებით, რათა არ შეურაცხყოს ადამიანის ღირსება. ამავე ბრძანების მე-11 მუხლის პირველი პუნქტით, ამ კოდექსის მოთხოვნათა დარღვევა გამოიწვევს თანამშრომლის დისციპლინურ პასუხისმგებლობას.

დადგენილია, რომ 2011 წლის 11 ივლისს, ო-----სა და ამავე სასაზღვრო-გამშვები პუნქტის მეზაჟე-ოფიცერს, ი-----ს შორის, სამუშაოს შესრულებისას, მოხდა სიტყვიერი და ფიზიკური დაპირისპირება.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას, რომ დაპირისპირების უშუალო მიზეზი გახდა ი-----ის მიერ, მისი შესვენების დროის დასრულებისას და ო-----ს შესვენების დაწყების დროს, მოსასვენებელ ოთახში გაგრილების სისტემის („კონდენციონერის“) გამორთვა, რომლის ხელახლა ჩართვასაც, ამ მოწყობილობის დაზიანების გამო, საბაჟო-გამშვებ პუნქტში ამ დროისათვის მყოფი თანამშრომლებთან მხოლოდ ვ-----ი ახერხებდა. ო-----სა და ი-----ის დაპირისპირების ეპიზოდის ნაწილში, საქმეში წარმოდგენილი შემთხვევის ვიდეო-ჩანაწერიდან არ დგინდება მონიტორინგის დასკვნაში მითითებული გარემოება, რომ ოთახში შესვლის შემდეგ, ფიზიკური დაპირისპირების ინიციატორი იყო ო----- ბიბაშვილი. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ ო-----ბ-----თან შრომითი ხელშეკრულება გამდაფრებული კონფლიქტის ნიადაგზე არასწორად შეწყდა, რისი მართებული სამართლებრივი შედეგი მისი სამუშაოზე აღდგენა.

რაც შეეხება სამსახურებრივი მოკვლევისას ი-----ის მიერ მიცემულ ახსნა-განმარტებას, პალატა ვერ მიიჩნევს დასკვნაში მითითებული იმ გარემოებების დამადასტურებელ მტკიცებულებად, რომ ზემოაღნიშნულ ოთახში შესვლის შემდეგ, მის მიმართ ო-----ს მხრიდან ადგილი ჰქონდა ფიზიკურ შეურაცხყოფას - თავისა და ფეხის დარტყმას (ს.ფ.106), რამდენადაც აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ამ შემთხვევაში ააპელანტს ეკისრებოდა, მას კი არ წარმოუდგენია ამ გარემოების დამადასტურებელი უტყუარი მტკიცებულებები.

პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტის მიერ წარმოდგენილი მასალებიდან არ დგინდება, რომ ო----- ბ----- იყო ფიზიკური დაპირისპირების ინიციატორი; ფაქტს ჰქონდა ერთჯერადი ხასიათი და იგი არ მომხდარა გარეშე პირთა თანდასწრებით, რასაც შეეძლო უარყოფითად ემოქმედა სამსახურის პრესტიჟსა და რეპუტაციაზე.

რაც შეეხება სამუშაოს დატოვების ეპიზოდს, დადგენილია, რომ მითითებულ დღეს, 13:24 საათზე, ო-----ს მიერ ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს სამუშაო ადგილის დატოვებას 50 წუთის განმავლობაში. დადგენილია, რომ მოწინააღმდეგე მხარე ამ დროის განმავლობაში იმყოფებოდა სასაზღვრო-გამშვებ პუნქტთან რამდენიმე მეტრში და არ გასულა ვიდეო-მეთვალყურეობის ზონიდან; ასევე, დადგენილია, რომ იგი შეეცადა გასვლამდე ეს საკითხი ტელეფონის მეშვეობით შეეთანხმებინა უშუალო უფროსთან, რაც ვერ მოახერხა ამ უკანაკნელის ტელეფონის დაკავების გამო; ასევე, დადგენილია, რომ მას პუნქტი არ მიუტოვებია უმეთვალყურეოდ, ამასთან, საბაჟო-გამშვებ პუნქტში არ შექმნილა რაიმე შეფერხება აღნიშნულთან დაკავშირებით და სამსახურს არ მიდგომია რაიმე ზიანი.

პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას მასზედ, რომ მართალია, ო-----ს ქმედება თავისთავად წინააღმდეგობაშია სამსახურის შინაგანაწესის მე-9 მუხლის მე-5 პუნქტთან, რომელიც კრძალავს სამუშაო დროის განმავლობაში პირად საკითხებზე სამუშაო ადგილიდან გასვლას უშუალო უფროსთან შეთანხმების გარეშე, მაგრამ დარღვევის ერთჯერადი ხასიათიდან და მისი ხარისხიდან გამომდინარე, ამ ეპიზოდში მის მიერ სამსახურებრივი შინაგანაწესის ისეთ უხეშ დარღვევას, რომლის საფუძველზედაც გამართლებული იქნებოდა მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომის - სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენება, ადგილი არ ჰქონია.

სააპელაციო საჩივრის ავტორი აპელირებს იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ მოწინააღმდეგე მხარემ სამსახურებრივი მდგომარეობის გამოყენებითა და საზღვრის კვეთის პროცედურების დარღვევით, არაერთხელ გადაკვეთა

საზღვარი.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ არ არის წარმოდგენილი და საქმის მასალებში არ მოიპოვება არანაირი კანონშესაბამისი და უტყუარი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა ო—
-- ბ-----ს მიერ საზღვრის უკანონო გადაკვეთის ფაქტ(ებ)ს და აღნიშნული ეპიზოდი მონიტორინგის სამსახურის წერილში შეტანილი იქნა მარტოოდენ ი---
-----ის ახსნა-განმარტების საფუძველზე ო-----თან დაპირისპირების შემდეგ, რომელიც თავის მხრივ არ წარმოადგენს რელევანტურ საფუძველს მოწინააღმდეგე მხარის შეუფერებელი საქციელის ჩადენაში დადანაშაულებისათვის, მითუმეტეს, რომ ასეთი ქმედება შეიცავს დანაშაულის ნიშნებს და შესაბამისად, თუკი ო----- სისტემატურად ჩადიოდა ასეთ სამართლადარღვევას, მის მიმართ უნდა გატარებულიყო კანონით გათვალისწინებული ღონისძიებები, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია.

პალატის მოსაზრებით, გასათვალისწინებელი დ მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ მოწინააღმდეგე მხარესთან მუშაობის პერიოდში მის მიმართ არასოდეს ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ აპელანტის მიერ არ არის დასაბუთებული ის გარემოებები, რომლებიც აუცილებელს ხდიდა ო-----
—ს მიმართ ყველაზე მძიმე და უკიდურესი ზომის გამოყენებას, ყოველგვარი ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე, მის დაუყოვნებლივ გათავისუფლებას. შესაბამისად, არ არსებობს მოწინააღმდეგე მხარესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ზემოაღნიშნული მსჯელობებიდან და შეფასებებიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ ო-----ს მიერ ადგილი არ ჰქონდა შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული მოთხოვნების ისეთ უხეშ დარღვევას, რაც შექმნიდა საფუძველს საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომის გამოყენებისათვის. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული

ზომა - გათავისუფლება არ იყო მოწინააღმდეგე მხარის მიერ ჩადენილი დარღვევების ადეკვატური, რაც სადავო ბრძანების ბრძანებისა და მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების წინაპირობაა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მსჯელობა იმაზე, წარმოადგენდა თუ არა დარღვევა უხეშ დარღვევას და არის თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონიერი/უკანონო არის სამართლებრივი შეფასება და არა ფაქტობრივი გარემოება, ვინაიდან, სასამართლომ შეაფასა საქმეში წაროდგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე დასაქმებულის ქმედების ხასიათი და სიმძიმე და დადგენილად მიიჩნია, რომ მისი გადაცდომები არ იყო უხეშში გადაცდომები, რომლებიც საფუძველად დაედებოდა მის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

რაც შეეხება სსიპ შემოსავლების სამსახურის მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ სასამართლო გასცდა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს და ამასთან საქმის მასალებით არ დადასტურებულა, რომ მოწინააღმდეგე მხარის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 840 ლარს, პალატა აღნიშნულთან დაკავშირებით განმარტავს შემდეგს:

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

პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ უდავოდ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ ო-----ს ხელფასი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 840 ლარს და აღნიშნულთან დაკავშირებით მიუთითებს, რომ საქმეში წარმოდგენილი 01.01.2013-01.01.2015 წლების სს „ტერაბანკის“ ანგარიშიდან ამონაწერით დგინდება, რომ ო-----ს თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 840 ლარს, ამასთან, ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ აღნიშნულ ამონაწერში მხარის იდენტიფიცირება ვერ ხერხდება პირადი ნომრის

მიუთითებლობის გამო, სადავო არ არის, რადგან აღნიშნული დასტურდება საქმის გარემოებებიდან და მოცემულ მტკიცებულებაში მითითებული რეკვიზიტებიდან. გარდა აღნიშნულისა, იმის მტკიცების ტვირთი, რომ მოწინააღმდეგე მხარის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა თვეში 835 ლარს, ნაცვლად 840 ლარისა, აპელანტ მხარეზეა, რაც ვერ იქნა უზრუნველყოფილი. აპელანტმა აღნიშნულის თაობაზე მიუთითა მხოლოდ სააპელაციო საჩივარში და სასამართლო სხდომაზე და შესაბამისი დამადასტურებელი მტკიცებულები არ წარმოუდგენია.

რაც შეეხება აპელანტის მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ სასამართლო გასცდა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ~~ო-----ს~~ ერთ-ერთი სასარჩელო მოთხოვნა იყო - განაცდურის სრული პერიოდის ანაზღაურება 10.08.2015 წლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 11.10.2017 წლის გადაწყვეტილებით კი სსიპ შემოსავლების სამსახურს ~~ო-----ს~~ სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით დაეკისრა ყოველთვიურად 840 (რვაასორმოცი) ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) 2015 წლის 10 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. შესაბამისად, პალატა განმარტავს, რომ სასამართლომ სასარჩელო მოთხოვნა აღნიშნულ ნაწილში დააკმაყოფილა იმ მოცულობით რა მოცულობითაც მოითხოვდა მხარე, კერძოდ, სსიპ შემოსავლების სამსახურს დაეკისრა განაცდური შრომის ანაზღაურება 10.08.2015 წლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, სწორედ იმ პერიოდის გათვალისწინებით რასაც მოითხოვდა მხარე.

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

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, კანონით შეიძლება გათვალისწინებული იქნეს

სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სასამართლო ხარჯების გადახდისგან მხარეთა გათავისუფლების სხვა შემთხვევებიც.

„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ლ“ ქვეპუნქტის თანახმად, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან სახელმწიფო საფინანსო-საკრედიტო, საგადასახადო, საბაჟო და სხვა მაკონტროლებელი ორგანოები, როგორც მოსარჩელები ან მოპასუხეები - სარჩელებზე გადასახადების, მოსაკრებლების, სახელმწიფო ბაჟისა და სხვა აუცილებელი გადასახდელების ბიუჯეტში გადახდისა და ბიუჯეტიდან თანხების დაბრუნების შესახებ, აგრეთვე განსაკუთრებული წარმოების საქმეებზე.

ზემოაღნიშნული ნორმის შესაბამისად, აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ შემოსავლების სამსახურის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კო—-ის 11.10.2017 წლის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე

ნიკოლაიშვილი

თეა სოხაშვილი-

მოსამართლეები:

ხათუნა არევაძე

გოგიტა თოთოსაშვილი