



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

საქმე №28/1566-18

**29 მაისი, 2018 წელი
ქ. თბილისი**

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლე - ლევან გვარამია
სხდომის მდივანი - ნანა კაბულაშვილი**

აპელანტი - ზ-----;

წარმომადგენელი – ც-----ი;

მოწინააღმდეგე მხარე – სს ს-----;

წარმომადგენელი – მ-----ი;

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილება; თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 07 დეკემბრის საოქმო განჩინება გ-----ის მოწმის სახით დაკითხვის თაობაზე შუამდგომლობის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ;

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება ზ-----ს სარჩელის დაკმაყოფილება; გასაჩივრებული საოქმო განჩინების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ აღნიშნული შუამდგომლობის დაკმაყოფილდება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ზ----- ს-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; მოპასუხე სს” ს-----ს” დაეკისრა სახელფასო

დავალიანების გადახდა 3450 (სამი ათას ოთხას ორმოცდაათი) ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული); ზ----- ს-----ს სხვა სასარჩელო მოთხოვნებზე ეთქვა უარი.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. ზ----- ს----- მუშაობდა სს „ს-----ის“ სატვირთო გადაზიდვების ფილიალის, სალოკომოტივო დეპარტამენტის თბილისი-მახარისხებელი სალოკომოტივო დეპოს, ოპერატიულ-საწარმო პერსონალის, თბომავალის საამქროს, თბომავალის სალოკომოტივო ბრიგადის თბომავალის მემანქანის თანამდებობაზე.

სადავო არ არის, რომ შრომითი ურთიერთობა ატარებდა უვადო ხასიათს.

მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1250 (ათას ორას ორმოცდაათი) ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2012 წლის 12 ნოემბრის №---- ბრძანება (ს.ფ.76);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- ცნობა შრომის ანაზღაურების თაობაზე (ს.ფ.22);

2.2. მოსარჩელესთან 2017 წლის 27 თებერვალს №-- ბრძანების საფუძველზე შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 27 თებერვალის №-- ბრძანება (ს.ფ.18);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

2.3. ზ----- ს-----მ მოპასუხეს მიმართა განცხადებით გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთების მოთხოვნით. სს „ს-----მ“ მოსარჩელეს გაუგზავნა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სს „ს-----ის“ 2017 წლის 02 მარტის წერილი (ს.ფ.19-21)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოცემულ საქმეზე დაადგინა შემდეგი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.4. შრომითი ხელშეკრულებები შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი, ანუ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა სწორედ დამსაქმებლის ინიციატივით;

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

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

სასამართლო განმარტავს, 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.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. 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. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის

თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს (აღნიშნულის თაობაზე რეგულაციებს ასევე შეიცავს საერთაშორისო სამართლის რიგი წყაროები), ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას. აქვე, აღსანიშნავია 1982 წლის №158 კონვენცია "შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ" (საერთაშორისო სამართლის აღნიშნული ე.წ. ირიბი წყაროს თაობაზე მსჯელობა ქვემოთაც გვექნება), რომლის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტში მითითებულია, რომ იმისათვის, რათა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი სრულად არ ზიდოს დასაქმებულმა (უფრო სწორად - ყოფილმა დასაქმებულმა), დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

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

2.5. სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებას ერთ-ერთ საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება. კონკრეტულად მოსარჩელე 2016 წლის 05 დეკემბერს ასრულებდა სამსახურეობრივ მოვალეობას მემანქანის თანაშემწე გ-----თან ერთად, რა დროსაც ეს უკანასკნელი დაკავებულ იქნა საპატრულო პოლიციის მიერ თბომავლის ავზიდან 80 ლიტრი დიზელის საწვავის ქურდობის ფაქტზე, როდესაც ცდილობდა მოპარული საწვავის ავტომობილში გადატანისას, შესაბამისად, მოპასუხე სამუშაო პერიოდში არ იმყოფებოდა თბომავალზე, ამასთანავე იგი დამოუკიდებლად მართავდა თბომავალს მიუხედავად იმისა

რომ მას არ ჰქონდა უფლება დამოუკიდებლად, თანაშემწის გარეშე ოპერირების უფლება. მოსარჩელე სალოკომოტივო ბრიგადების 2004 წლის 28 ოქტომბრის თანამდებობრივი ინსტრუქციის 2.4.5. პუნქტის თანახმად, ვალდებული იყო უზრუნველყო მემანქანის მარშუტისა და სხვა სააღრიცხვო დოკუმენტებში შეტანილი მონაცემების უტყუარობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ადამიანთა რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახურის უფროსის ჩ-----ს მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 79);
- ზ----- ს-----ს ახსნა-განმარტებითი ბარათი (ს.ფ.80);
- თ----- უფროსთან გამართული ოპერატიული თათბირის №-- ოქმი (ს.ფ.77-78);
- წერილობითი დასაბუთება (ს.ფ. 19);
- მემანქანის მიერ ლოკომოტივის მომსახურების ინსტრუქცია (ა.ფ. 51);
- გ-----ის მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 109);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

2.6. ამავე დროს, დადასტურდა, რომ მოსარცელეს სრულად არ მიუღია დათხოვნამდე პერიოდზე არსებული შრომის ანაზღაურება - ჯამში 3450 ლარი.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

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

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ (აღდგენის ნაწილში), არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის

წყაროების შესახებ:

მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუნარიანობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). **უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ანსამბლეს მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ.** გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

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

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

სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

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

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა **ნეგატიური ვალდებულებისა** - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია **პოზიტიური ვალდებულება**, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM** და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის

ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN**, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

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

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

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე **BARBULESCU v. ROMANIA**, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

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

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, ვინაიდან სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ერევა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების შეფასების გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

2.8. სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „**საპატიო მიზეზის გარეშე**“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან,

ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

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

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

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

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

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

იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება **სამართლის პირდაპირ წყაროდ** ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

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

კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირიათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

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

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

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

სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია

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

2.9. ზემოაღნიშნული მსჯელობა სასამართლომ წარმოადგინა ადამიანის შრომის უფლების დაცვის მაღალი მნიშვნელობის წარმოსაჩენად; თუმცა ეს მსჯელობა თავისთავად უშვებს, რომ საკმარისი და გონივრული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი დიანაც რომ უფლებამოსილია მიიღოს დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილება ყოველგვარი წინასწარი ასე ვთქვათ ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების გარეშე. აქვე, ვიდრე კვლავ ამ კონკრეტული საქმის გარემოებებზე გადავიდოდეთ, სასამართლო კვლავ ზოგად განმარტებას გააკეთებს იმის თაობაზე, რომ მართალია - შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში (ან არასაკმარისი კვალიფიკაციის შემთხვევაში) დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით - მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს

დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათქმაუნდა 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 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.**

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

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.

სასამართლომ, დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში, უკვე წარმოაჩინა მსჯელობა სამართალწარმოების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების თაობაზე და რათქმაუნდა ამჯერად აღარ მოახდენს მათ დეტალურ გამოვლენას. სასამართლო მხოლოდ მოკლედ მიუთითებს შემდეგს:

ს-----ში, ამ დაწესებულების საქმიანობის შინაარსის გათვალისწინებით, ნათელია, რომ მემანქანის (და ზოგადად სალოკომოტივო შემადგენლობის) მაღალი პროფესიონალიზმი და კეთილსინდისიერება, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი გარემოებაა. მოსარჩელის მიერ გამხორციელებული ქმედებანი კი ამ სტანდარტის დამაკმაყოფილებლად ვერ შეფასდება.

შესაბამისად, მოპასუხე ორგანიზაცია, სავსებით ლეგიტიმურად უფლებამოსილი იყო, მოსარჩელის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე (2017 წლის 27 თებერვლის ბრძანება). მოსარჩელეს - ზ-----ს -----ს შეუწყდა ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. **სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილენი, არიან სამოქალაქო საზოგადოების წევრები. სამოქალაქო საზოგადოება კი ურთიერთპასუხისმგებლობის მქონე პირთა ერთობაა** (იხ. ლადო ჭანტურია - შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, 1997 წ.). შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად. წინამდებარე სამოქალაქო-სამართლებრივი ნება - სადავო ბრძანება შეიძლება ჩაითვალოს მართლზომიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), მისი ბათილობის საფუძველს გამორიცხავს.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიიჩნევს კანონიერად. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზას - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად

ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა და ვერ დაკმაყოფილდება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განვითარებული პრაქტიკაც (კონკრეტული მაგალითების მითითებები უკვე აქტუალობას მოკლებულია) ცალსახად მეტყველებს, რომ ხელშეკრულების უხეში დარღვევა საკმარის საფუძველს ქმნის მისი შეწყვეტისათვის.

საბოლოოდ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი მოთხოვნებიც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

ამავე დროს, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხემ ვერ წარმოაჩინა საკმარისი და კანონიერი საფუძველი მოსარცელისათვის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პირობებში შრომის ანაზღაურების გაცემაზე უარის თქმის შესახებ; შესაბამისად, მოთხოვნა 3450 ლარის დაკისრების შესახებ კანონიერია.

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 31-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძველები:

3.1. აპელანტების განმარტებით პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად 3.2.1 მითითებული გარემოებები. სასამართლო გადაწყვეტილების მოცემულ პუნქტში უთითებს, რომ მოსარჩელე 2016 წლის 05 დეკემბერს ასრულებდა სამსახურეობრივ მოვალეობას მემანქანის თანაშემწე გ-----თან ერთად, რა დროსაც ეს უკანასკნელი დაკავებული იქნა საპატრულო პოლიციის მიერ თბომაზლის ავზიდან 80 ლიტრი დიზელის საწვავის ქურდობის ფაქტზე, როდესაც ცდილობდა მოპარული საწვავის ავტომობილში გადატანას. პირველ რიგში უნდა აღინიშნოს, რომ გაურკვეველია სასამართლო ვის მოიაზრებს საწვავის ქურდად, ვინ იქნა დაკავებული ქურდობის ფაქტზე, საიდან ან რომელი ავზიდან იქნა მოპარული საწვავი, მაშინ როდესაც საქმის მასალებით და მოპასუხის განმარტებით დასტურდება რომ ზ----- ს-----ს ქურდობის ფაქტთან არანაირი კავშირი არ ჰქონია. ასევე საქმის მასალებით და მოპასუხის განმარტებით დადასტურებულია, რომ ზ----- ს-----მ როდესაც გადააბარა ცვლა, შემოწმდა და

ჟურნალში გაკეთდა ჩანაწერი სადაც დაფიქსირებული იქნა რომ ზ----- ს-----მ ცვლა გადააბარა ყოველგვარი დანაკლისის გარეშე.

ამავე, პუნქტში სასამართლო უთითებს შემდეგს: "მოპასუხე სამუშაო პერიოდში არ იმყოფებოდა თბომაველზე". მოცემულ შემთხვევაში გაუგებარია, თუ ვის არ ყოფნას გულისხმობს თბომაველზე სასამართლო, თუმცა თუკი "მოპასუხეში" იგულისხმება ზ----- ს----- ალნიშნული წარმოადგენს უსწორო ფაქტობრივ გარემოებას. ზ----- ს-----ს თბომაველი სამუშაო პერიოდში არ დაუტოვებია და ალნიშნული არც მოპასუხე მხარეს გაუხდია სადავოდ და გაურკვეველია, თუ რაზე დაყრდნობით იხელმძღვანელა სასამართლომ მოცემული ფაქტობრივი გარემოების დადგენისას.

რაც შეეხება სასამართლოს მიერ მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ ზ--- -- ს-----ს არ ჰქონდა თანაშემწის გარეშე ოპერირების უფლება - უსწოროა, ვინაიდან ზ----- ს-----ს გავლილი სპეციალური კურსებიდან გამომდინარე უფლება ჰქონდა თბომაველი ემართა სადგურის ტერიტორიაზე, რაც არაერთხელ განუხორციელებია სამსახურის უფროსის ბრძანების საფუძველზე.

3.2. 2017 წლის 27 თებერვლის ბრძანებით #-- სს "ს-----მ" ზ----- ს-----სთან შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება, ყოველგვარი საფუძვლისა და დასაბუთების გარეშე, რითაც დაარღვია ზ----- ს-----ს შრომის უფლება. ზ----- ს-----ს შრომის ხელშეკრულების პირობები არ დაურღვევია, მემანქანის თანაშემწის ირგვლივ განვითარებული მოვლენების გამო, ხელმძღვანელობა მის მიმართ მტრულად განეწყო და მისი შევიწროება დაიწყო, ხან ეუბნებოდნენ რომ სამსახურიდან იყო განთავისუფლებული, ხან ეუბნებოდნენ რომ არ იყო განთავისუფლებული, გაურკვევლობაში ამყოფებდნენ, შეურაცხყოფელ და დამამცირებელ გარემოებას ქმნიდნენ ასეთი უპატივცემულო დამოკიდებულებით, ბოლოს 2017 წლის 27 თებერვლის ბრძანების შესახებ შეატყობინეს 2017 წლის 04 მარტს, მის მიმართ #-- ბრძანების შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოცემამდეც არ აუნაზღაურეს შრომითი ხელფასი.

3.3. აღსანიშნავია, ასევე მოპასუხე სს "ს-----" თავის ახსნა-განმარტებაში და ასევე საპაექრო სიტყვაში ზ----- ს-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას აფუძნებს უშუალოდ გ-----ის მიერ ჩადენილ დანაშაულებრივ ქმედებაზე, ალნიშნულ ქმედებასთან ზ----- ს-----ს კავშირი არ ჰქონია და შესაბამისად, სხვისი დანაშაულებრივი ქმედება ვერ გახდება ზ----- ს-----ს მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი და დასაბუთებული საფუძველი.

3.4. ზ----- ს-----ს მუშაობის პერიოდში არც შენიშვნა, არც საყვედური და არც გაფრთხილება არ მიუღია, ის პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ

მოვალეობას, მოპასუხე მხარემ სასამართლოს ხდომაზე დაადასტურა აღნიშნული გარემოება და სასამართლოზე განაცხადა რომ სადაო არ იყო აღნიშნული და ზ----- ს-----ს პირადი საქმის წარმოდგენაზე უარი განაცხადა, რადგანაც არ ხდიდა სადაოდ აღნიშნულ გარემოებას.

3.5. აპელანტის განმარტებით, ზ----- ს-----ს არ ჩაუდენია სამსახურებრივი გადაცდომა, რაც მისი სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი შეიძლება გამხდარიყო და ის ფაქტი, რომელსაც სს "ს-----" უთითებს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველად არამართლზომიერია. ამასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, არჩეული იყო დასჯის არაპროპორციული/არაადეკვატური მექანიზმი.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის დასაბუთება

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

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

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

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

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. 2012 წლის 12 ნოემბერს ზ----- ს-----სა და სს „ს-----ს“ შორის დაიდო უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის პირობების შესაბამისად, აპელანტი ასრულებდა სს „ს-----ის“ სატვირთო გადაზიდვების ფილიალის, სალოკომოტივო დეპარტამენტის, თბილისი-მახარისხებელი

სალოკომოტივო სამმართველოს (დეპოს), ოპერატიულ-საწარმო პერსონალის, თბომაკვლების საამქროს, თბომაკვლის სალოკომოტივო ბრიგადის თბომაკვლის მემანქანის უფლება-მოვალეობას. ამასთან, ზ----- ს-----ს შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1250 (ათას ორას ორმოცდაათი) ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული); (ი.ხ. ტ.1. ს.ფ. 76; 22).

4.2. სს „ს-----ის“ 2017 წლის 27 თებერვლის №-- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის (დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა) საფუძველზე ზ----- ს-----სთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების დგინდება, რომ ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა დასაქმებულის მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება. აღნიშნული დოკუმენტის მიხედვით: ზ----- ს----- 2016 წლის 05 დეკემბერს ასრულებდა სამსახურეობრივ მოვალეობას მემანქანის თანაშემწე გ----- -თან ერთად, რა დროსაც ეს უკანასკნელი დაკავებულ იქნა საპატრულო პოლიციის მიერ თბომაკვლის ავზიდან 80 ლიტრი დიზელის საწვავის ქურდობის ფაქტზე, როდესაც ცდილობდა მოპარული საწვავის ავტომობილში გადატანისას. შესაბამისად, ზემოაღნიშნულ პერიოდში იგი არ იმყოფებოდა თბომაკვალზე, რის მიუხედავად ზ----- ს-----მ არსებული წესის მოთხოვნათა უგულვებელყოფით, დამოუკიდებლად გააგრძელა თბომაკვლის მართვა და აღნიშნულის შესახებ არ შეატყობინა სადგურის ან/და დეპოს ხელმძღვანელობას. ამ საბუთის შინაარსის მიხედვით ზ----- ს-----სათვის ცნობილი იყო, რომ იმ სადგურში სადაც აწარმოებდა სამანევრო სამუშაოებს არ ჰქონდა მემანქანის თანაშემწის გარეშე ოპერირების უფლება. აღნიშნული ქმედებით დარღვეულ იქნა 2004 წლის 4 ოქტომბრის N450 ინსტრუქციის, 2001 წლის 5 ივლისის N104/6 ბრძანების, დირექტორთა საბჭოს 2015 წლის 29 აპრილის N8/15 დადგენილების, 2000 წლის 10 თებერვლის სალოკომოტივო ბრიგადებისთვის შრომის დაცვის ტიპური Nგ-80 ინსტრუქციის, სალოკომოტივო ბრიგადების 2004 წლის 28 ოქტომბრის ინსტრუქციის ნორმები.

მოცემული დოკუმენტის მიხედვით, ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა ის გარემოებაც, რომ ზ----- ს-----მ არ განაცხადა მისი თანაშემწის მიერ თბომაკვლის ავზიდან 80 ლიტრი დიზელის საწვავის ქურდობის ფაქტი და არ განახორციელა შესაბამისი აღნიშვნა საწვავის დანაკლისის შესახებ. (ი.ხ. ტ.1. ს.ფ. 18-21).

4.3. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე

მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავებთან დაკავშირებით არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დასაქმებულისა და დამსაქმებლის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე - დასაქმებული, რომელიც შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტაზე აპელირებს ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დახოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას, მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

განსახილველ შემთხვევაში კვლევის საგანს წარმოადგენს ზ----- ს-----ს მხრიდან ჰქონდა, თუ არა ადგილი მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას ან თუ მითითებული სახეზე იყო შეიძლება, თუ არა იგი მიჩნეულ იქნეს იმ ხარისხის დარღვევად, რაც გაამართლებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მიხედვით, ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს წარმოადგენდა ის გარემოებაც, რომ ზ----- ს-----მ არ განაცხადა მისი თანაშემწის მიერ თბომაკვლის ავზიდან 80 ლიტრი დიზელის საწვავის

ქურდობის ფაქტი და არ განახორციელა შესაბამისი აღნიშვნა საწვავის დანაკლისის შესახებ. მითითებულთან დაკავშირებით პალატა მიუთითებს, რომ დამსაქმებლის მიერ არ არის წარმოდგენილი არანაირი მტკიცებულება, რომელითაც დადგინდებოდა აპელანტის მიერ მისი თანაშემწის მხრიდან დანაშაულებრივი ქმედების ცოდნის ფაქტი, ასევე არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა მის მიერ დოკუმენტის არასწორად შედგენის ფაქტს. რაც, თავის მხრივ გამორიცხავს ამ ნაწილში აპელანტის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევას.

შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის მიერ 2004 წლის 28 ოქტომბერს დამტკიცებული სალოკომოტივო ბრიგადებისათვის თანამდებობრივი ინსტრუქციის 2.1.1. პუნქტის თანახმად სალოკომოტივო ბრიგადების მუშაკები მოვალენი არიან იცნობდნენ შპს „ს-----ის“ მოქმედი ბრძანებები, ინსტრუქციები და მითითებები, სალოკომოტივო ბრიგადების მუშაკთა მოვალეობების შესახებ. ამავე ინსტრუქციის 2.4.1 პუნქტის მიხედვით, ლოკომოტივის მემანქანე მოვალეა უზრუნველყოს მოძრაობის უსაფრთხოება ტექნიკური ექსპლუატაციის წესების მოთხოვნების, მოქმედი ინსტრუქციების, ბრძანებებისა და მითითებების შესრულების საფუძველზე. ხოლო 2.4.2. პუნქტის მიხედვით, ლოკომოტივის მემანქანე მოვალეა უხელმძღვანელოს სალოკომოტივო ბრიგადის შემადგენლობაში შემავალი პირების მუშაობას, გააკონტროლოს მათი მოქმედება. (ი.ხ. ტ.1. ს.ფ. 65-67). საქართველოს სარკინიგზო ტრანსპორტის გენერალური დირექტორის 2001 წლის 5 ივლისის N104/ნ ბრძანების 1.5.1 პუნქტის თანახმად, სამატარებლო ლოკომოტივებს (სატვირთო და საგზაო მოძრაობაში) და ძრავაგაგონიან მატარებლებს ემსახურება ორი პირი - მემანქანე და მემანქანის თანაშემწე, სამანევრო და მიმწოლი ლოკომოტივების მომსახურება ერთი მემანქანით წარმოებს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის ნებართვით, თანახმად სამანევრო და დამხმარე სამუშაოზე დაკავებული ლოკომოტივების მომსახურების და მიმწოლი ლოკომოტივების ერთი მემანქანით მომსახურების ცალკე ინსტრუქციების შესაბამისად. (ი.ხ. ტ.1. ს.ფ. 59-60). 2004 წლის 4 ოქტომბრის ს-----ზე სამანევრო სამუშაოებისას მარტო მემანქანის მიერ ლოკომოტივების მომსახურების ინსტრუქციის მე-3 მუხლის თანახმად, სადგურისა და უბნების ნუსხას სადაც ლოკომოტივები გადაჰყავთ მარტო მემანქანის მიერ მართვაზე, ადგენს რკინიგზის ხელმძღვანელობა. მე-4 მუხლის შესაბამისად, ერთი პირის მიერ მომსახურებაზე გადაყვანას წინ უნდა უძღოდეს თითოეულ სადგურში და თითოეულ სამუშაო უბანზე მუშაობის პირობების გულმოდგინე შესწავლა. ამის საფუძველზე, ადგილობრივი პირობების მიხედვით, გათვალისწინებული უნდა იყოს რკინიგზის ხელმძღვანელობის მიერ დამტკიცებული კონკრეტული დამატებითი ღონისძიებები, რომლებიც უზრუნველყოფს უსაფრთხო მოძრაობას და ადამიანთა უსაფრთხოებას. მე-5 მუხლის თანახმად, კი, ლოკომოტივებზე მუშაობისათვის, რომლებსაც ერთი პირი ემსახურება, სალოკომოტივო დეპოს

მიერ ინიშნება ერთი მემანქანე. (ი.ხ. ტ.1. ს.ფ. 50-57).

კონკრეტულ შემთხვევაში, თავად აპელანტის ახსნა-განმარტებიდან, ასევე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთებიდან დგინდება, რომ ზ----- ს-----მ 2016 წლის 05 დეკემბერს სადგურში მარტო - მემანქანის თანაშემწეს გარეშე განახორციელა თბომავლის მართვა, ისე, რომ აღნიშნულის შესახებ არ შეატყობინა სადგურის ან/და დეპოს ხელმძღვანელობას. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ ს-----ში, ამ დაწესებულების საქმიანობის შინაარსის გათვალისწინებით, მემანქანის (და ზოგადად სალოკომოტივო შემადგენლობის) მაღალი პროფესიონალიზმი და კეთილსინდისიერება, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი გარემოებაა. სადგურის ტერიტორიაზე სადგურის ან/და დეპოს ხელმძღვანელობასთან წინასწარი შეთანხმების გარეშე მარტო მემანქანის მიერ სამანევრო სამუშაოებისას წარმოება მიანიშნებს არამხოლოდ ზემოაღნიშნული ინსტრუქციებისა და ბრძანებების დებულებების დარღვევაზე, რაც უკვე წარმოადგენს ხელშეკრულების პირობების დარღვევას, არამედ უსაფრთხოების წესების დარღვევაზე რაც იწვევს უბედური შემთხვევის დადგომის რისკის მატებას. აღნიშნულით, კი საფრთხე შეექმნა არამხოლოდ დამსაქმებლის, არამედ მესამე პირთა მატერიალურ სიკეთეს და ჯანმრთელობას. მოცემულით, კი, უდავოდ დგინდება აპელანტის მხრიდან ხელშეკრულების პირობების დარღვევის ფაქტი.

საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში მიუთითა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც გასათვალისწინებელია საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (შდრ. სუსგ №ა-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება).

სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობა დამყარებულია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, რაც, თავის მხრივ, გულისხმობს, რომ ამ ურთიერთობის მონაწილეებმა პატივი უნდა სცენ ერთმანეთის უფლებებს. შრომითი ხელშეკრულება ორმხრივ მავალდებულებელი ხელშეკრულებაა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ურთიერთობის ყველა მხარეს ეკისრება ერთმანეთის მიმართ გარკვეული სახის ვალდებულებები.

საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაშია განმარტებული, რომ სამსახურიდან პირის

განთავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ "Ultima Ratio"-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებული სამსახურიდან უნდა გათავისუფლდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული (იხ. სუსგები: Nას-242-230-2016, 2016 წლის 6 მაისის განჩინება; Nას-602-577-2016, 2016 წლის 2 სექტემბრის განჩინება). დადგენილია, რომ აპელანტის მხრიდან ადგილი ჰქონდა მოცემულ სფეროში შრომითი ურთიერთობით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევას.

თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, ზ-----ს ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ შრომით მოვალეობებს და დამსაქმებელს მის მიმართ არასოდეს გამოუყენებია დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე სახე. ვალდებულების პირველივე დარღვევისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ შეიძლება ჩაითვალოს ამ ქმედებების ადეკვატურად და შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევად. ამდენად, მიიჩნევა, რომ დასაქმებულ ზ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა წარმოადგენს არაადეკვატურ, არაპროპორციულ ღონისძიებას. სს ს-----ს ჰქონდა შესაძლებლობა და უნდა გამოეყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებიდან რომელიმე, თუნდაც მკაცრი, მაგრამ არა უკიდურესი ღონისძიება. შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა - სს ს-----მ არაჯეროვნად შეწყვიტა დასაქმებულთან - ზ-----სთან განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.4. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, კი, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და ამის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, ეს კანონი ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი

განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. პალატა აქვე განმარტავს, რომ მითითებული კანონით იმპერატიულადაა განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები. ამდენად, მართალია კანონმდებლობა დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუმცა ამავე დროს განუმტკიცებს იმ პირობებს, თუ რა შემთხვევაშია იგი უფლებამოსილი ისარგებლოს აღნიშნული უფლებით. მითითებული კანონის, 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ერთ-ერთ ასეთ საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ #ას-416-399-16, 29.06.16, 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 სამოქალაქო კანონმდებლობის ძირითად მიზანს წარმოადგენს უზრუნველყოს სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილურობა და წესრიგი. ამდენად, თუ დამსაქმებელს მიენიჭება უფლებამოსილება ნებისმიერ, თუნდაც უმნიშვნელო დარღვევა განიხილოს როგორც ვალდებულების უხეში დარღვევა, აღნიშნული ხელს შეუშლის სამოქალაქო ბრუნვის ნორმალურ განვითარებასა და სტაბილურობას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი იმ ქმედების შეფასებისას, რაც საფუძვლად დაედო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, გათვალისწინებული უნდა იქნეს დარღვევების სიმძიმე, მათი ჩადენის სიხშირე, ასევე ის, თუ რა შედეგი მოჰყვა მითითებულ ქმედებას მაგალითად, მიადგა თუ არა აღნიშნულით დამსაქმებელს ზიანი და რა მოცულობის. ამასთან, მითითებული არ შეიძლება გაგებულ იქნეს ისე, რომ დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევისას, თუ აღნიშნული არ ატარებს განსაკუთრებით მძიმე ხასიათს, დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი განახორციელოს რაიმე სხვა სახის სანქციები, ვინაიდან დასაქმებულის მხრიდან მოცემული გამოიწვევს დაუსჯელობის განცდას და მსგავსი ქმედების განმეორების საშიშროებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე,

კანონმდებლობით დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლება, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გაითვალისწინოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, როგორცაა შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითვა, შენიშვნა საყვედური და ა.შ. აღნიშნული ზომებს ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების უზრუნველსაყოფად პრევენციული დატვირთვა აქვთ, ვინაიდან დასაქმებულისათვის წინასწარვე ცნობილია, რომ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში მის მიმართ გატარდება შესაბამისი ღონისძიება, ხოლო განმეორებითი ქმედების შემთხვევაში იგი იქნება უფრო მკაცრი ხასიათის. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევისას დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ ის დისციპლინარულ გადაცდომა, რომელსაც სს ს----- ---- ედავება ზ-----ს არ შეიძლება ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევად, შესაბამისად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ არის ამ ქმედებების ადეკვატური, პროპორციული და საჭირო.

ამდენად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დანაწესიდან გამომდინარე სახეზეა ზ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე სს ს-----ის მიერ გამოცემული სადავო ბრძანება ბათილად ცნობის საფუძველი.

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

„დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ

(ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშვ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; ას-931-881-2015., 29.01.2015წ) - იხ. სუსგ # ას-1083-1020-2015, 15.04.2016წ).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 61-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, უცილოდ ბათილი (არარა) გარიგება ბათილად ითვლება მისი დადების მომენტიდან. აღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, გარიგების ბათილობის შედეგი უნდა გავრცელდეს, მისი დადებიდან გაბათილებამდე არსებულ ყველა ურთიერთობაზე. პალატა აღნიშნავს, რომ შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა, მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია. შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია.

კონკრეტულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ სს „ს-----ის“ 2017 წლის 27 თებერვლის №-- ბრძანება, რომლითაც ზ----- ს-----სთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა კანონსაწინააღმდეგოა, მოცემული, კი, წარმოადგენს ზ----- ს-----ს სს „ს-----ის“ სატვირთო გადაზიდვების ფილიალის, სალოკომოტივო დეპარტამენტის, თბილისი-მახარისხებელი სალოკომოტივო სამმართველოს (დეპოს), ოპერატიულ-საწარმო პერსონალის, თბომავლების სააქტროს, თბომავლის სალოკომოტივო ბრიგადის თბომავალის მემანქანის თანამდებობაზე არდგენის უდავო საფუძველს.

4.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი

ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, კი, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ამასთან, 411-ე მუხლის დანაწესიდან გამომდინარე, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად, რომ შესრულებულიყო. 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.

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გარიგება აღიარებულია, როგორც კანონსაწინააღმდეგო რაც თავის მხრივ წარმოადგენდა სამსახურში მისი აღდგენის დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძველს. ამასთან, აღნიშნული ასევე წარმოადგენს იძულებით განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების საფუძველს. შესაბამისად, სს „ს-----ს“ 2017 წლის თებერვლიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე უნდა დაეკისროს მისი ყოველთვიური ხელფასის 1250 (ათას ორას ორმოცდაათი) ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) გადახდა.

4.6. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს განხილვის საგანი შეიძლება იყოს აგრეთვე სასამართლოს ის განჩინებები, რომლებიც გამოტანილია საქმის პირველ ინსტანციაში განხილვასთან დაკავშირებით და რომლებიც წინ უსწრებს სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანას, იმისაგან დამოუკიდებლად, დასაშვებია თუ არა მათ მიმართ კერძო საჩივრის შეტანა. კონკრეტულ შემთხვევაში, აპელანტის მიერ გასაჩივრებულია თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 07 დეკემბრის საოქმო განჩინება გ-----ის მოწმის სახით დაკითხვის თაობაზე შუამდგომლობის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ;

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, მოწმის ჩვენება წარმოადგენს მტკიცებულების ერთ-ერთ სახეს. ამასთან 140-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, მოწმედ შეიძლება იყოს ყოველი პირი, რომლისთვისაც ცნობილია რაიმე გარემოება საქმის შესახებ. ამდენად, მითითებული მტკიცებულება დასაშვებად შესაძლოა მიჩნეულ იქნეს, თუ არსებობს დასაბუთებული ვარაუდი მასზე, რომ აღნიშნული

მტკიცებულებით (მოწმის ჩვენებით) შესაძლოა დადგინდეს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებები.

კონკრეტულ შემთხვევაში, მოცემული მტკიცებულების დაუშვებლობას არსებითი ზეგავლენა არ მოუხდენია საბოლოო შედეგზე, რაც გამორიცხავს მოწმის დაკითხვაზე უარის თქმის შესახებ გასაჩივრებული საოქმო განჩინების გაუქმებას.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივრის პრეტენზია ბრძანების ბათილად ცნობის სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში დასაბუთებულია უნდა დაკმაყოფილდეს. ზ----- ს-----ს სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. ამ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ ზ----- ს-----ს სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე.

6. საპროცესო ხარჯები

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, და პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ ზ----- ს-----ს სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე შესაბამისად, უნდა შეიცვალოს სასამართლო ხარჯების განაწილება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების

განაწილებასაც.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, ზ-----ს მიერ სარჩელზე გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, ხოლო სააპელაციო საჩივარზე 150 ლარის ოდენობით, ამასთან, რამდენადაც მისი მოთხოვნა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა მითითებული ხარჯის ანაზღაურება უნდა დაეკისროს სს „ს-----ს“.

დაკმაყოფილებულ იქნა, ასევე ზ-----ს მოთხოვნა 2017 წლის თებერვლიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიურად 1250 (ათას ორას ორმოცდაათი) ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) ანაზღაურების ნაწილში. შესაბამისად, წაგებულ მხარეს სს „ს-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1050 (450+600) ოდენობით.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ზ-----ს სააპელაციო საჩივრები დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 აპრილის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ზ-----ს სარჩელი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ დაკმაყოფილდეს;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ის 2017 წლის 27 თებერვლის №-- ბრძანება ზ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
5. ზ-----ს აღდგენილ იქნეს სს „ს-----ის“ სატვირთო გადაზიდვების ფილიალის, სალოკომოტივო დეპარტამენტის, თბილისი-მახარისხებელი სალოკომოტივო სამმართველოს (დეპოს), ოპერატიულ-საწარმო პერსონალის, თბომავლების საამქროს, თბომავლის სალოკომოტივო ბრიგადის თბომავალის მემანქანის თანამდებობაზე.
6. სს „ს-----ს“ დაეკისროს ზ-----ს სასარგებლოდ

იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიური ანაზღაურების 1250 (ათას ორას ორმოცდაათი) ლარის გადახდა (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) 2017 წლის თებერვლიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

7. ზ----- ს----- სააპელაციო საჩივარი თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 07 დეკემბრის საოქმო განჩინების გაუქმების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

8. სს" ს-----ს" ზ----- ს----- სასარგებლოდ დაეკისროს მის მიერ სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 250 ლარის ოდენობით.

9. სს" ს-----ს" დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1050 ლარის ოდენობით.

10. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-11 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;

11. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი), თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

/ლევან გვარამია/