

საქმე №3302100-8002416961

საქმე №28/7596-18



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

08 მაისი, 2--- წელი

ქ. თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე: რევაზ ნადარაია

სხდომის მდივნები: მარიამ ცისკარიშვილი, გვანცა კომბეგაშვილი

აპელანტი - ა-----ი

წარმომადგენელი - ბ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „ჯ-----ი“

წარმომადგენელი - ი-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს 20-8 წლის 18 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

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

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

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ა-----ის სარჩელი შპს „ჯ-----ის“ მიმართ არ დაკმაყოფილდა;

მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი ჩაითვალა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

1.1. 2-----დან ა-----ი დასაქმდა შრომით-სამართლებრივი ხელშეკრულების საფუძველზე მოპასუხე კომპანია - შპს „ჯ-----ში“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 09.02.20-0 წლის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 18-20)

1.2. ა-----სა და შპს „ჯ-----ს“ შორის 2-----ს დაიდო შრომით-სამართლებრივი ხელშეკრულება; მხარეები სადავოდ არ ხდიან, რომ შრომითი ურთიერთობა ატარებდა უვადო ხასიათს;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 0-0-2--- წლის შრომითი ხელშეკრულება N L----- (ს.ფ. 21-31);
- მხარეთა ახსნა განმარტება;

1.3. ა-----ის თანამდებობრივი სარგო მოპასუხე კომპანიაში მუშაობის პერიოდში შეადგენდა 1080 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საქართველოს ბანკის ამონაწერი ხელფასის შესახებ (ს.ფ.40-58)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

1.4. 2-----ს მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური, რომელიც კანონიერ ძალაშია და სამსახურიდან დათხოვნის მომენტი სათვლის მოქმედებდა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება საყვედურის გამოცხადების შესახებ (ს.ფ. 106);

1.5. ა-----ი 2-----რს დათხოვნილ იქნა სამსახურიდან შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო; დათხოვნას საფუძვლად დაედო უ-----ის ობიექტების უ-----ის მოხსენებითი ბარათი;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება დათხოვნის შესახებ (ს.ფ. 110);
- მოხსენებითი ბარათი;

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

1.6. როგორც მოპასუხე უთითებდა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას

დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

თავის მხრივ მოსარჩელე აღნიშნავდა, რომ მისი მხრიდან არ მომხდარა შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებათა უხეში დარღვევა და რომ ის მასზედ დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს ასრულებდა კეთილსინდისიერად და რომ მისი გათავისუფლება აღნიშნული მოტივით გახლავთ კანონშეუსაბამო.

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

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

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

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

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.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე

მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2--- წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № **ას-194-185-2---**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს **20-5 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-20-4), 20-5 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-20-5) განჩინებებში.**

მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვან სადავო გარემოებას წარმოადგენდა მოსარჩელის მიერ მნიშვნელოვანბი დარღვევების არსებობის ფაქტი (თუმცა, მოსარჩელე მთლიანად არ უარყოფდა დარღვევების არსებობას, ის მხოლოდ საპატიო მიზეზებს უთითებდა).

მოპასუხე ედავებოდა მოსარჩელეს 19 სახის სხვადასხვა დარღვევაზე; მათთან დაკავშირებით შესაბამისი მ-----ი წარმოდგენილი იყო ს.ფ. 122-161-ზე. რომელთაგან 14-ს (თოთხმეტი) მოსარჩელე თავად აღიარებდა და ახსნა-განმარტებაში მიუთითებდა, რომ აბონენტების რაოდენობის სიუხვის და დროის სიმცირის გამო

მაქსიმალური კონტროლის განხორციელებას ვერ ახერხებდა და ასევე იძლეოდა პირობას, რომ შემდგომში უფრო მეტად დაკვირვებული იქნებოდა სამუშაო პროცესისას და ეცდებოდა მის მიერ დაშვებული შეცდომების აღმოფხვრას, ასევე, აღნიშნული ახსნა-განმარტებით მოსარჩელე ა-----ი ითხოვდა, რომ მის მიერ ჩადენილი დარღვევები ჩათვლილი ყოფილიყო საპატიოდ.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ რეალურად დარღვევები და გადაცდომები სახეზე იყო, რომელებიც აღიარებულია მოსარჩელის მიერ და შესაბამისად სასამართლო ხსენებულ ფაქტს სადავოდაც ვერ მიიჩნევდა.

სასამართლომ იქვე აღნიშნა, რომ როდესაც პირი, ითხოვს მისი ქმედების საპატიოდ ჩათვლას ეს ფაქტი ადასტურებს, რომ მის მიერ განხორციელებულ იქნა უფლებამოსილების არაჯეროვანი შესრულება, რამაც გამოიწვია სამსახურეობრივი საქმიანობის დარღვევა.

შესაბამისად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია სამსახურეობრივი უფლებამოსილების არაჯეროვანი შესრულების არაერთი ფაქტი და შესაბამისად გაიზიარა ის პოზიცია, რომ აღნიშნული დარღვევები იყო უხეში ხასიათის ასევე, სასამართლომ აღნიშნა, რომ ამ დარღვევათა პატიება/არ პატიების საკითხზე სასამართლო ვერ იმსჯელებდა და აღნიშნული წარმოადგენდა დამსაქმებლის კომპეტენციას.

2. პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. 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, სასამართლომ დაადასტურა შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობა და განმარტა, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ კვლავ გააკეთა გარკვეული მიმოხილვა 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 ასამბლეას მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ განლდათ.** 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) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკრელ 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 20-7 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 განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

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

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, ვინაიდან სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ერევა (სწორედ სახელმწიფოს ნეგატიური 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.

2.2. სასამართლომ იქვე მოიხსენია ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელი უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტი - ევროპის სოციალურ ქარტია, 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.

სასამართლომ განმარტა, რომ არასრული იქნებოდა 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 ვერსალის 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“).

სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „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.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვა სასამართლომ რათქმაუნდა დაიწყო 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.

2.3. ზემოაღნიშნული მსჯელობა სასამართლომ წარმოადგინა ადამიანის შრომის უფლების დაცვის მაღალი მნიშვნელობის წარმოსაჩენად; თუმცა ეს მსჯელობა თავისთავად უშვებს, რომ საკმარისი და გონივრული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი დიახავს რომ უფლებამოსილია მიიღოს დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილება ყოველგვარი წინასწარი ასე ვთქვათ ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების გარეშე. იქვე, ვიდრე კვლავ ამ კონკრეტული საქმის გარემოებებზე გადავიდოდა, სასამართლომ კვლავ ზოგადი განმარტება გააკეთება 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.

წინამდებარე საქმის გარემოებების თანახმად, მოსარჩელე ა-----ი გათავისუფლდა შპს „ჯ-----ის“ ვ-----ის თანამდებობიდან. საქმეში წარმოდგენილი მასალები იძლეოდა შესაძლებლობას სასამართლო დაესკვნა, რომ გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების შეუსრულებლობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მხარეთა შორის ხელშეკრულების არსებობა წარმოადგენს ვალდებულების წარმოშობისთვის აუცილებელ წინაპირობას, ხოლო ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის თანახმად ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან გაირკვა, სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება და მისთვის დაკისრებული დისციპლინური სახდელის მიუხედავად შრომითი ვალდებულებების არასრულფასოვანი შესრულება.

ა-----ს შპს „ჯ-----ის“ ვ-----ის თანამდებობა ეკავა. იგი სამსახურიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 2-----ის ბრძანებით გათავისუფლდა. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული

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

ა-----ის მიერ, სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევის ხარისხის ინტენსივობას ის ფაქტიც წარმოაჩენდა, რომ მის მიმართ გამოცემული იყო 19 დარღვევა, რომელთაგან 14 დარღვევას თავად აღიარებდა და ითხოვდა ამ დარღვევათა პატიებას, ამასთან აღსანიშნავი იყო, რომ ამ დარღვევებამდე მოსარჩელეს გამოცხადებული ჰქონდა საყვედური, თუმცა, ამის მიუხედავად ის კვლავ არაჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს. სასამართლომ, ასევე გაამახვილა ყურადღება იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელეს არც კი უცდია სასამართლოსათვის დაემტკიცებინა საპირისპირო; მას არ მიუთითებია სხვა ისეთ არსებით მტკიცებულებასა თუ გარემოებაზე, რომელიც საწინააღმდეგოს დაადასტურებდა და სასამართლოს შეუქმნიდა შთაბეჭდილებას, რომ ა-----ის მიმართ წაყენებული „ბრალდებანი“ უსაფუძვლო იყო და სინამდვილეში ის კეთილსინდისიერად და ხარისხიანად ასრულებდა შრომით ვალდებულებებს; მეტიც, ის თავად აღიარებდა მის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების არაჯეროვნად შესრულების ფაქტს.

ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, ფაქტობრივი გარემოება, იმის შესახებ, რომ ა-----ი უხეშად არღვევდა შრომითი ხელშეკრულებითა და ორგანიზაციის წესდებით ნაკისრ ვალდებულებებს.

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგინდა, რომ მოსარჩელის შრომით მოვალეობათა შეუსრულებლობას მისი მხრიდან ჰქონდა სისტემატური ხასიათი, რაც დადასტურდა მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებითა და მოპასუხის მხრიდან წარმოდგენილი მტკიცებულებებით. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ, აღნიშნული ვალდებულების შეუსრულებლობით, ნამდვილად გამოიკვეთა ისეთი „უხეში“ ხასიათის დარღვევა, რომელიც საკსებით მართლზომიერად განაპირობებდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენების და რომელიც სასამართლოს აზრით ცალსახად ქმნის იმ „გონივრულ

საფუძველს“, რომელიც სამართლის საერთაშორისო წყაროთა რეგულაციების თანახმად უნდა გამოიყენოს დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობის მისი ინიციატივით შეწყვეტის დროს. თანაც, მიუხედავად ამ „ზ“ ქვეპუნქტის (და არა „თ“ ქვეპუნქტის) გამოყენებისა, მიღებული სადავო გადაწყვეტილების ლეგიტიმაციას ცალსახად ხელს უწყობდა ის გარემოებანი, რომ მოსარჩელის მიმართ, იმავე კალენდარულ წელს, რამდენჯერმე იყო გამოყენებული დისციპლინური სახდელები ანალოგიური შინაარსის დარღვევისათვის.

ამდენად, შპს „ჯ-----ის“ გ-----ის 2-----ის ბრძანება №----- მიღებული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის, კომპანიის შრომის შინაგანაწესის და მოსარჩელის შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე დაყრდნობით და შესაბამისად, არ არსებობდა მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ გამართლებულად, მიზანშეწონილად და რაც მთავარია კანონიერად მიიჩნია სადავო გადაწყვეტილება; შესაბამისად, მისი ბათილობის საკითხი ვერ დადგებოდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე კი, სამსახურში აღდგენა, როგორც დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის ე.წ. თანმდევი შედეგი, ასევე ვერ განხორციელდებოდა უსაფუძვლობის გამო. პირველი და მე-2 სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო სასარჩელო მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის თაობაზე.

3. სააპელაციო საჩივრების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის - ა-----ის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1. აპელანტის განმარტებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს. სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას ყურადღებას ამახვილებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხზე, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შესაძლოა გახდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული მოვალეობის „უხეში“ დარღვევა, ანუ უნდა დადგინდეს დასაქმებულზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. თავის მხრივ დასაქმებულის მხრიდან მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, შესაძლებელია სხვა შემთხვევაში უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას. დასაქმებულის მოქმედების ან უმოქმედობის სიმძიმის შეფასებისას გამოკვლეულ უნდა იქნას თავად სამსახურის დანიშნულება, ასევე ის ფუნქციები და მოვალეობები, რისი შესრულებაც უწევს დასაქმებულს.

სასამართლოს უნდა დაედგინა დასაქმებულის ფუნქცია-მოვალეობები, კერძოდ, რა სახის სამუშაოს შესრულება უწევდა დასაქმებულს და შეეფასებინა მის მიერ ჩადენილი დარღვევის არსი. სასამართლომ დაუსაბუთებელი ინტერპრეტაციით „დაადგინა“, რომ ჩადენილი გადაცდომები, რაზეც ახსნა-განმარტებით მიმართვას დასაქმებული დამსაქმებელს, წარმოადგენს მის მიერ მასზე დაკისრებული მოვალეობის უხეშ დარღვევას. აღსანიშნავია, რომ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკას აქვს გადამწყვეტი მნიშვნელობა. პირველ რიგში, სასამართლომ ყურადღება უნდა გაამახვილოს აპელანტის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათზე. ა-----ი დანიშნული იყო შპს „ჯ-----ის“ ვ-----ის თანამდებობაზე. მის მოვალეობაში შედიოდა დაახლოებით რვაასამდე ობიექტის შემოწმება დღის მანძილზე. მას ევალებოდა, რომ აღერიცხა, გადაემოწმებინა ცალკეული ობიექტები ხომ არ მოიხმარდნენ წყალს მრიცხველის გარეშე. მის ახსნა-განმარტებაში ყოველ კონკრეტულ ობიექტზე ა-----ი ხსნის და უთითებს იმ ობიექტურ, რთულ გარემოებებზე, თუ რატომ ვერ განახორციელა მის მიერ სათანადო შემოწმება. კერძოდ, იგი განმარტავს, რომ აღნიშნული საქმიანობა მუშა პროცესია, სამუშაოს მოცულობიდან და სირთულიდან გამომდინარე, შეიძლება არსებობდა გარკვეული გადაცდომები, მაგრამ ეს არ იყო ჩადენილი განზრახ და არ შეიძლება ისინი უხეშ დარღვევად შეფასებულიყო.

3.2. საფუძველს მოკლებულია სასამართლოს მსჯელობა, როდესაც იგი თავის გადაწყვეტილებაში აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელი და დასაქმებული შრომითი ურთიერთობის ხასიათიდან გამომდინარე არ იმყოფებიან თანაბარ მდგომარეობაში. დამსაქმებელი წარმოადგენს ამ ურთიერთობის ძლიერ მხარეს და შესაბამისად მას ეკირება მეტი პასუხისმგებლობა და ასევე მას ევალება ამტკიცოს რამდენად მართლზომიერად მოახდინა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მაშინ როდესაც გადაწყვეტილებაში არ არის დასაბუთებული საქმის მასალებიდან გამომდინარე ის ფაქტები, რის საფუძველზეც შესაძლოა სასამართლოს მიეჩნია, რომ ა-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს უხეშ დარღვევას და დამსაქმებელმა დაამტკიცა ის გარემოება, რომ მან დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოახდინა მართლზომიერად. სასამართლოს მითითება იმის თაობაზე, რომ არსებობს გარკვეული სახის გადაცდომები და ამას აპელანტი არ უარყოფს, არ ნიშნავს აპელანტის მიერ მითითებული გადაცდომების უხეშ დარღვევებად აღიარებას, პირიქით მისი ახსნა-განმარტებიდან აშკარად ჩანს, რომ იგი თავის მოვალეობებს ასრულებს კეთილსინდისიერად და მთელი მონდომებით მუშაობს, ხოლო მისი მხრიდან არსებული დარღვევები იყო შესასრულებელი რთული სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, რაც არავითარ შემთხვევაში არ უნდა მიეჩნია სასამართლოს აპელანტის მხრიდან უხეშ დარღვევად. ამასთან, იყო თუ არა მის მიერ ჩადენილი ქმედება უხეში ხასიათის, ამის მტკიცებულება მხარეს საერთოდ არ წარმოუდგენია, სასამართლო უთითებს მხოლოდ ა-----ის ახსნა-განმარტებაზე. მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტის სიმძიმე, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე და დასაქმებულის ქმედებები უნდა შეფასდეს არა მხოლოდ ფორმალურად, არამედ სიღრმისეულად, ვინაიდან კანონმდებელი

დამრღვევი დასაქმებულის პირდაპირ გათავისუფლებაზე უფრო მაღალ სტანდარტს აწესებს და ამის პირობად დარღვევის უხეშ ხასიათს ასახელებს.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაში მითითებულია კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, რომლის თანახმადაც, შრომა თავისუფალია. ასევე, სასამართლო უთითებს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე, რომლის მიხედვითაც ადამიანისათვის მინიჭებული შრომის თავისუფლების უფლება მოიცავს ასევე სახელმწიფოს, სახელმწიფოს სახელით კი, სასამართლოს ვალდებულებას დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება #2/2-389, 26.10.2007), როგორც პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილებაშია აღნიშნული. საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით დაცულია არამარტო ადამიანის უფლება აირჩიოს სამუშაო, ასევე, მას უფლება აქვს განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დატმოს ეს სამუშაო, თუმცა ლოგიკას მოკლებულია აღნიშნული გადაწყვეტილების მითითება, მაშინ როდესაც ამავე გადაწყვეტილებით არღვევს ა-----ის უფლებას და საერთოდ არ მსჯელობს იმის თაობაზე, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით დაცული მოთხოვნის მიუხედავად შპს „ჯ-----ს“ არ მიუწოდებია ა-----ისათვის მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება. მას ბრძანება არ გადასცეს მაშინაც, როდესაც 2-----ს განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა მისთვის გადაეცათ აღნიშნული ბრძანება. სასამართლომ საერთოდ არ გაამახვილა ყურადღება მოწინააღმდეგე მხარის მხრიდან აპელანტის შრომის კოდექსით დაცული უფლების დარღვევაზე, ასევე იმ გარემოებაზეც, რომ თითქოს ფოსტის მეშვეობით მოხდა აღნიშნული ბრძანების აპელანტისათვის გაგზავნა, მისი დამადასტურებელი მტკიცებულებაც საქმის მასალებში არ მოიპოვება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ გადაწყვეტილება არ არის საკმარისად დასაბუთებული და არსებობს მისი გაუქმების სამართლებრივი საფუძველი.

ამასთანავე, სააპელაციო საჩივრის განხილვის ეტაპზე, 2--- წლის 27 თებერვალს გამართულ სასამართლო სხდომაზე აპელანტის წარმომადგენლმა განმარტა, რომ ა-----ი მოპასუხე კომპანიამ სამსახურიდან გაათავისუფლა იმ დარღვევების გამო, რომელი დარღვევებიც საფუძვლად დაედო მის მიმართ 2-----ის საყვედურს. შპს „ჯ-----ის“ მიერ წარმოდგენილ შესაგებელს თან ახლავს მ-----ი, ასევე 2-----ი, რომლებშიც კონკრეტულად მითითებულია დარღვევების სახე და მისი ჩადენის დრო და თარიღი. შესაბამისად, საქმეში არსებული ყველა დოკუმენტით დასტურდება, რომ შპს „ჯ-----მა“ იგივე მოსაზრებების და იგივე დარღვევების გამო გაათავისუფლა ა-----ი სამსახურიდან, რის გამოც მას გამოეცხადა საყვედური. მოპასუხე საწარმომ მითითებულ დარღვევებზე გამოეცხადა აპელანტს საყვედური და ექვსი თვის შემდეგ იმაზე ეპიზოდებზე და იგივე მიზეზების გამო გაათავისუფლა სამსახურიდან. მოწინააღმდეგე მხარის მიერ საკმაოდ ბევრი მოკვლევის აქტები და სხვა მტკიცებულებებია წარმოდგენილი სასამართლოსთვის შთაბეჭდილების მოსახდენად, რომ ა-----ი სისტემატურად არღვევდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს და მისი სამსახურიდან გათავისუფლება კანონიერი იყო, თუმცა მათი გამოკვლევის შედეგად ნათელია, რომ აპელანტისთვის 2-----ს საყვედურის გამოცხადებას და 2-----ს სამსახურიდან გათავისუფლებას

ჰქონდა ერთი და იგივე საფუძველი, რაც წარმოადგენს კანონის უხეშ დარღვევას.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების 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 შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ამავე 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 და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. პალატა ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2----- -----ის ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით განმარტავს შემდეგს:

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

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

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.

შპს „ჯ-----ის“ მითითებით, აპელანტთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

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

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან - ა-----თან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქ/პუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

პალატა მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებულის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულების გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი შპს „ჯ-----ის“ გ-----ის 2-----ის N 0----- ბრძანების თანახმად, ა-----ი (პ/ნ 4----0-10-) - შპს „ჯ-----ის“ ბ-----ის, ვ-----ი, 2-----

-----ან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება, სამსახურობრივი ინსტრუქციების, შრომითი ხელშეკრულების და სხვა მასთან გაფორმებული დოკუმენტების პირობების უხეში დარღვევის გამო, რომლითაც განსაზღვრულია მისი უფლება-მოვალეობები და პასუხისმგებლობები კომპანიის წინაშე (ტომი I, ს.ფ. 110).

აღნიშნული ბრძანების შესაბამისად, ა-----ი სამსახურიდან დათხოვნილ იქნა შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო. მოწინააღმდეგე მხარე აპელანტს ედავებოდა 19 სხვადასხვა სახის დარღვევაზე, რომელთაგან 14 დარღვევას ა-----ი თავად აღიარებდა და თავის ახსნა-განმარტებაში უთითებდა, რომ აბონენტების რაოდენობის სიუხვისა და დროის სიმცირის გამო მაქსიმალური კონტროლის განხორციელებას ვერ ახერხებდა და ასევე, იძლეოდა პირობას, რომ შემდგომში უფრო მეტად დაკვირვებული იქნებოდა სამუშაო პროცესისა და ეცდებოდა მის მიერ დაშვებული შეცდომების აღმოფხვრას. ასევე, აღნიშნული ახსნა-განმარტებით ა-----ი ითხოვდა, რომ მის მიერ ჩადენილი დარღვევები ჩათვლილიყო საპატიოდ.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ თავისი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ დააფუძნა იმ გარემოებებს, რომ ა-----ის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევას ჰქონდა ინტენსიური ხასიათი, კერძოდ, მის მიმართ გამოცემულ იქნა 19 დარღვევა, რომელთაგან 14 თავად აღიარა და მოითხოვა ამ დარღვევათა პატიება. ამასთან, ამ დარღვევებამდე მოსარჩელეს გამოცხადებული ჰქონდა საყვედური, თუმცა, ამის მიუხედავად ის კვლავ არაჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს.

სააპელაციო საჩივრის განხილვის ეტაპზე აპელანტმა მიუთითა, რომ ის დარღვევები, რის გამოც ის გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან, ჩადენილი არის 2-----ამდე, მისთვის საყვედურის გამოცხადებამდე და სწორედ აღნიშნული დარღვევები დაედო საფუძვლად მისთვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ ბრძანების გამოცემას. აპელანტის ამ პოზიციის საპირისპიროდ მოწინააღმდეგე მხარემ - შპს „ჯ-----ის“ წარმომადგენელმა უპასუხა, რომ მას აღნიშნული პოზიცია არ დაუფიქსირებია პირველ ინსტანციაში და მოცემულ ეტაპზე არ ჰქონდა ამ შეფასების გაკეთების შესაძლებლობა. სხვა არსებითი მნიშვნელობის მქონე არგუმენტი მოწინააღმდეგე მხარეს აპელანტის ამ პოზიციის საპირისპიროდ არ დაუფიქსირებია.

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივრის განხილვის ეტაპზე აპელანტის მიერ საქმეში არსებული ფაქტებისა და გარემოებების დამატებითი შეფასება, სადაც უთითებს, რომ მას უკვე გამოეცხადა საყვედური იმ დარღვევებისათვის, რაც მისი გათავისუფლების საფუძველია, მოწინააღმდეგე მხარემ ვერ გააბათილა. პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვის ეტაპზე, აპელანტი უთითებდა, რომ მის მიერ ჩადენილი დარღვევები არ უნდა შეფასებულიყო „უხეშ დარღვევად“ და ის შეფასება, რომ მას უკვე დაეკისრა სახდელი საყვედურის სახით იმ დარღვევებისათვის, რაც მისი გათავისუფლების საფუძველი გახდა, მართალია არ გაუკეთებია პირველი ინსტანციის სასამართლოში, თუმცა პალატა აპელანტის ამ შეფასებას ვერ დატოვებს სამართლებრივი ანალიზის გარეშე და ვერ გაიზიარებს შპს „ჯ-----ის“ წარმომადგენლის მიერ მითითებულ მკაცრ ფორმალურ მიდგომას აღნიშნული საკითხისადმი. საქართველოს სსკ-ს 380-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას შეიძლება მოყვანილ იქნეს ახალი ფაქტები და წარდგენილ იქნეს ახალი მტკიცებულებები, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო არ მიიღებს ახალ ფაქტებსა და მტკიცებულებებს, რომლებიც მხარეს შეეძლო წარედგინა პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას, მაგრამ არასაპატიო მიზეზით არ

წარადგინა. მოცემულ შემთხვევაში, მხარე აღიარებს იგივე ფაქტებს, რასაც აღიარებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოში გამართულ სასამართლო სხდომაზე, მხოლოდ განსხვავებულ შეფასებას აძლევს მას და ეს განსხვავებული შეფასება არ უნდა იქნეს მიჩნეული საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში მითითებულ ახალ ფაქტებად და მტკიცებულებებად.

რაც შეეხება ა-----ის მიერ დარღვევების აღიარების ფაქტს, აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-ე მუხლის თანახმად, ერთი მხარის მიერ ისეთი გარემოების არსებობის ან არარსებობის დადასტურება (აღიარება), რომელზედაც მეორე მხარე ამყარებს თავის მოთხოვნებსა თუ შესაგებელს, სასამართლომ შეიძლება საკმარის მტკიცებულებად ჩათვალოს და საფუძვლად დაუდოს სასამართლო გადაწყვეტილებას. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტი მის მიერ ჩადენილ დარღვევებს, როგორც ფაქტს, აღიარებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას და ასევე ადასტურებს სააპელაციო საჩივრის განხილვის ეტაპზე, თუმცა განმარტავს, რომ ამ გადაცდომებისათვის მას უკვე გამოეცხადა საყვედური. ამდენად, აღიარების შედეგად დადგენილი ფაქტები უნდა იქნეს შეფასებული და უნდა დადგინდეს თუ რამდენად სწორად მოხდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება.

საქმის მასალების მიხედვით, უდავო ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს, რომ ა-----ს 2-----ის შპს „ჯ-----ის“ გ-----ის N 0----- ბრძანების თანახმად, გამოეცხადა საყვედური სამსახურეობრივი ინსტრუქციების, შრომითი ხელშეკრულების და სხვა მასთან გაფორმებული დოკუმენტების პირობების დარღვევის გამო. მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ საქმეში წარმოდგენილი კ-----ის (ტომი I, ს.ფ. 122-161) თანახმად, ა-----ის მიერ ჩადენილი დარღვევები, ჩადენილი და აღმოჩენილია მისთვის ზემოაღნიშნული საყვედურის გამოცხადებამდე - 2-----ამდე, ხოლო 2-----ის შემდგომ, მას შემდეგ რაც გამოეცხადა საყვედური, ფიქსირდება მოკვლევის აქტებში მითითებული მხოლოდ ერთი დარღვევა, 2-----ს, რომელიც შეეხებოდა დ-----ას (ტომი I ს.ფ. 141). შესაბამისად, აღნიშნული მოკვლევის აქტების შესწავლისა და აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით 2--- წლის 27 თებერვალს გამართულ სასამართლო სხდომაზე მხარეთა განმარტების მოსმენის შედეგად პალატას დადასტურებულად მიაჩნია, რომ ქრონოლოგიურად აღნიშნული გადაცდომები წინ უსწრებდა საყვედურის გამოცხადებას, ხოლო საწინააღმდეგოს დადასტურება კი მოწინააღმდეგე მხარემ ვერ შეძლო.

მრავალგზის არის განმარტებული ის, რომ შრომით სამართალურთიერთობაში დამსაქმებელი წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. ვინაიდან დამსაქმებელს და დასაქმებულს გააჩნიათ არათანაბარი შესაძლებლობები და დასაქმებული, რომელიც უთითებს სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნაზე, ვერ დაადასტურებს მისი დათხოვნის უკანონობას, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერებაზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

მოცემულ შემთხვევაში, იმ პირობებში, როდესაც ა-----ისათვის საყვედურის გამოცხადების და სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებებს, ორივეს აქვს ერთი და

იგივე საფუძველი - სამსახურეობრივი ინსტრუქციების, შრომითი ხელშეკრულების და სხვა მასთან გაფორმებული დოკუმენტების პირობების დარღვევა (სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში დარღვევები შეფასებულია უხეშ დარღვევებად) და მხარე აცხადებს, რომ ორივე ბრძანების საფუძველი არის ერთი და იგივე დარღვევები, ანუ ორჯერ მოხდა მისთვის ერთი და იგივე დარღვევისათვის სახდელის დაკისრება, შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია გააქარწყლოს აღნიშნული მოსაზრება და დაადასტუროს, რომ ა-----ის გათავისუფლება შესაბამისობაშია საქართველოს კონსტიტუციასა და საქართველოს შრომის კოდექსთან.

მოცემულ შემთხვევაში, კვლევა იმისა, უდევს თუ არა საფუძვლად ერთი და იგივე დარღვევები ა-----ისათვის საყვედურის გამოცხადების ბრძანებას და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებას, არ ნიშნავს უკვე ძალაში შესული, ა-----ისათვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ შპს „ჯ-----ის“ გ-----ის 2-----ის NO----- ბრძანების კანონიერების შემოწმებას. ამ შემთხვევაში აღნიშნული საკითხის გარკვევა აუცილებელია იმის დასადგენად, თუ რამდენად კანონიერად განხორციელდა ა-----ის სამსახურიდან დათხოვნა, რასაც არ აქვს კავშირი ძალაში შესული აქტის კანონიერების შემოწმებასთან.

ის ფაქტი, რომ ა-----ის მიერ ჩადენილი დარღვევები, რომლებიც მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად არის მითითებული, ქრონოლოგიურად წინ უსწრებს საყვედურის გამოცხადებას, ამასთან საყვედურის გამოცხადების და სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებებს, ორივეს აქვს ერთი და იგივე საფუძველი - სამსახურეობრივი ინსტრუქციების, შრომითი ხელშეკრულების და სხვა მასთან გაფორმებული დოკუმენტების პირობების დარღვევა (სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში დარღვევები შეფასებულია უხეშ დარღვევებად), ამასთან მხარე უთითებს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული დარღვევისათვის ერთხელ უკვე დაეკისრა სახდელი, დამსაქმებელი ვალდებულია გააბათილოს დასაქმებულის ეს პოზიცია და დაადასტუროს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება.

ის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოში მოსარჩელემ ის შეფასება არ მისცა დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, რა შეფასებაც მისცა სააპელაციო სასამართლოში, არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების ყოველმხრივი კანონიერების მტკიცების ვალდებულებისაგან.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის

მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-20-5, 29.0-2---წ).

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, არავის დაედება განმეორებით მსჯავრი ერთი და იმავე დანაშაულისათვის.

შესაბამისად, პალატა განმარტავს, რომ სამართალში საყოველთაოდ აღიარებული კონსტიტუციური პრინციპის თანახმად, პირს ერთი და იგივე ქმედებისათვის (სამართალდარღვევა, გადაცდომა) არ შეიძლება ორჯერ დაეკისროს პასუხისმგებლობა (იხ. სუსგ №ას-545-518-20-3 წ).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ შპს „ჯ-----
-----მა“ ვერ დაადასტურა, რომ ადგილი არ აქვს ა----- ხ-----ისათვის ერთი და
იგივე ქმედებისათვის ორჯერ სახდელის დადებას, შესაბამისად, ვერ დაადასტურა, ა-----
-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების კანონიერება და სახდელის
სახით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ეწინააღმდეგება დასაქმებულის შრომის
უფლებას, რის გამოც სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

ამასთან, პალატა განმარტავს, რომ შპს „ჯ-----სა“ და ა-----ს
შორის დადებული 2-----ის უვადო შრომითი ხელშეკრულებიდან
გამომდინარე, ა-----ს შპს „ჯ-----ში“ ეკავა ა-----
-----ის **თანამდებობა**. ასევე, 2-----ის გათავისუფლების
შესახებ ბრძანებაშიც მითითებულია, რომ ა-----ი გათავისუფლდა შპს „ჯ-----
-----ის“ ბ-----ის, ვ-----ის
-----ის პოზიციიდან. მოწინააღმდეგე
მხარის მიერ წარმოდგენილ სამსახურობრივი ინსტრუქციის თანახმად, რომელსაც ა---
-----ი გაეცნო 2-----ერს, მის დაკავებულ თანამდებობას წარმოადგენს
შპს „ჯ-----ის“ მ-----ი (ტომი I, გვ. 163), ხოლო როგორც
დადგენილია, 2-----იდან ა-----ს შპს „ჯ-----ში“ ეკავა
ა-----ის პოზიცია. ამდენად, საქმეში არ არის
წარმოდგენილი ა-----ის პოზიციის (ა-----ის)
შესაბამისი თ-----ცია, სადაც ჩამოთვლილი იქნებოდა ამ პოზიციის მქონე
დასაქმებულის მოვალეობები და პასუხისმგებლობები. ამდენად, გარდა იმისა, რომ
დამსაქმებლის მიერ ვერ იქნა გაბათილებული ა-----ისათვის ერთი და იგივე
ქმედებისათვის ორჯერ სახდელის დაკისრების ფაქტი, ასევე, პალატას არ აქვს
შესაძლებლობა განსაზღვროს მ-----ის მოკვლევის
აქტებში მითითებული დარღვევები წარმოადგენდა თუ არა ა-----
-----ის თ-----ციით განსაზღვრულ დარღვევებს.

რაც შეეხება, ა-----ის მიერ 2-----ის საყვედურის გამოცხადების
შესახებ ბრძანების მიღების შემდეგ, კერძოდ, 2-----ს ჩადენილ დარღვევას
(ტომი I ს.ფ. 141), პალატა განმარტავს, რომ მხოლოდ აღნიშნული დარღვევა
შეუძლებელია შეფასდეს საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის
კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ

დარღვევად. საქმეში არსებული მტკიცებულებებისა და მხარეთა პოზიციების ურთიერთშეჯერების შედეგად არ დასტურდება, რომ მხოლოდ აღნიშნული დარღვევა, რომელიც ა-----ის მიერ ჩადენილია საყვედურის გამოცხადების შემდეგ, საფუძვლად დაედო აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, იმის გათვალისწინებით, რომ საქმის გარემოებების შესწავლის შედეგად არ დადგინდა ა-----ის მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის ფაქტი, პალატას არაპროპორციულ ღონისძიებად მიაჩნია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება. შესაბამისად, შპს „ჯ-----ის“ გ-----ის 2-----ის N 0----- ბრძანება ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

4.2. სააპელაციო პალატა ა-----ის მეორე სასარჩელო მოთხოვნასთან - სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებით განმარტავს შემდეგს:

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

მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა შემდეგი: „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 (შდრ. სუსგ Nას-951-90--20-5, 29.0-2---წ.; N ას-931-881-20-5., 29.0-20-5 წ).

როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი სამსახურში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ: თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების

მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე.

განსახილველ შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარის - შპს „ჯ-----ის“ წარმომადგენლის მიერ 2--- წლის 0- აპრილს გამართულ სასამართლო სხდომაზე წარმოდგენილი 0-0-2--- წლის ცნობის თანახმად, 2-----ან გათავისუფლებული შპს „ჯ-----ის“ თანამშრომლის - ბ-----

-----ის, ვ-----ის ა-----ის პოზიციაზე ამჟამად დასაქმებულია გ-----ი (ტომი II, ს.ფ. 120). შესაბამისად, აპელანტის მიერ მოთხოვნილ პოზიციაზე მესამე პირია დასაქმებული, მისი დასაქმება ობიექტურმა საჭიროებამ განაპირობა და დამსაქმებელი აღნიშნული ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია. ასევე, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ ერთი ადამიანის შრომის უფლების აღდგენით არ შეიძლება სხვების შრომითი უფლებების იგნორირება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგი უნდა იყოს არა სამსახურში აღდგენა, არამედ შპს „ჯ-----ისათვის“ აპელანტის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრება.

პალატა განმარტავს, რომ სშკ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები).

პალატას მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.

ამრიგად, დადგენილი სასამართლო პრაქტიკისა და მოცემულ საქმეში არსებული მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, ასევე, ა-----ის სამუშაო გამოცდილების, მისი სოციალური და ფინანსური მდგომარეობისა და იმ მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინებით, რაც მან უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, პალატას კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიაჩნია შპს „ჯ-----ის“ ვ-----ის თანამდებობაზე მოსარჩელის მიერ მისაღები ხელფასის ერთი წლის ოდენობა, რაც მოცემულ შემთხვევაში 12 960 ლარს (1080X12) შეადგენს (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

4.3. სააპელაციო პალატა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, განმარტავს შემდეგს, კერძოდ:

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

ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავოობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია: 1) ან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა (ამ შემთხვევაში, მოსარჩელეს ასევე შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება), 2) ან ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად, აღდგენის ნაცვლად, მოითხოვოს კომპენსაცია.

პალატა განმარტავს, რომ განაცდური დამსაქმებელს იმ შემთხვევაში ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი და ამასთან, უკანონოდ დათხოვნილი პირი იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგება.

მოცემულ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ შპს „ჯ-----ის“ ვ-----ის რ-----ს ა-----ის თანამდებობა არ იყო ვაკანტური, პალატამ სამსახურში აღდგენის ნაწილში არ დააკმაყოფილა ა-----ის სარჩელი და ამ ნაწილში მიიღო მისთვის კომპენსაციის დაკისრების შესახებ გადაწყვეტილება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება გაუქმდა, ხოლო პალატის მიერ სამსახურში აღდგენის ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის დაკისრება საფუძველს მოკლებულია.

შესაბამისად, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე ა-----ის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და ის არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

4.4. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ - სამართლებრივ საფუძვლებს, რის გამოც პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმებით მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება ა-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა ასკვნის, რომ ა-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20-8 წლის 18 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება ა-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ;

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავდროულად მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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.

„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

ვინაიდან ა-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, სასამართლო ხარჯები უნდა განაწილდეს შემდეგნაირად:

განსახილველ შემთხვევაში, სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენდა ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ შპს „ჯ-----ის“ გ-----ის 2-----ის ბრძანების ბათილად ცნობა; ა-----ის სამსახურში აღდგენა და შპს „ჯ-----ისათვის“ აპელანტის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება 2-----ან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. ა-----ის მიერ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობასა და სამსახურში აღდგენის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნებზე გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, ხოლო სააპელაციო საჩივარზე - 150 ლარის ოდენობით. ზემოაღნიშნულ ნორმათა თანახმად კი, აპელანტი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასა და კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია.

პალატამ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმებით მიიღო ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ, კერძოდ, ა-----ის სარჩელი დააკმაყოფილა სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, ხოლო სამსახურში აღდგენის ნაცვლად, შპს „ჯ-----ს“ ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის 12 960 ლარის გადახდა. ა-----ის სარჩელი იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან ა-----ის მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ დაკმაყოფილდა და ასევე, სამსახურში აღდგენის მოთხოვნა დაკმაყოფილდა კომპენსაციის სახით, შპს „ჯ-----ს“ ა-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 250 ლარის (სარჩელზე გადახდილი 100 ლარს დამატებული სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი 150 ლარი) გადახდა, ხოლო შპს „ჯ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს დაკმაყოფილებული ფულადი მოთხოვნის - 12 960 ლარის 3 %, რაც მოცემულ შემთხვევაში შეადგენს 388.8 ლარს.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ა-----ის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
2. სამოქალაქო საქმეზე #2/1----18 გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20-8 წლის 18 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება ა-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ;
3. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ჯ-----ის“ გ-----ის 2-----ის NO----- ბრძანება, ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
4. შპს „ჯ-----ს“ ა-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისროს, ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობით, თვეში 1080 ლარის ოდენობით, სულ 12 960 ლარის გადახდა (კანონით გათვალისწინებული

გადასახადების ჩათვლით).

5. ა-----ის სარჩელი შპს „ჯ-----ის“ მიმართ სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

6. შპს „ჯ-----ს“ ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 250 ლარის გადახდა;

7. შპს „ჯ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 388.8 ლარის გადახდა.

8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.

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

მოსამართლე:

რევაზ ნადარაია