

საქმე № 330210018002370460

საქმე №2ხ/6784-18



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

5 თებერვალი, 2019 წელი

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე - ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი - მარიკა თათრიაშვილი

აპელანტი - ა(ა)იპ „ჩ-----“

წარმომადგენლები - ვ----- ქ-----ე, დ-----ჭ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ა----- ხ-----ი

წარმომადგენელი - დ----- ხ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 10 სექტემბრის გადაწყვეტილება

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

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 10 სექტემბრის გადაწყვეტილებით ა----- ხ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი ა(ა)იპ „ს-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 2 მარტის N75 და 2018 წლის 30 მარტის N77 ბრძანებები; ა----- ხ-----ი აღდგენილ იქნა ა(ა)იპ „ს-----ის“ დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე; მოპასუხე ა(ა)იპ „ს-----ს“ ა----- ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება თვეში 2 800 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით), გათავისუფლების დღიდან - 2018 წლის 30 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; მოსარჩელეს უარი ეთქვა მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ

იძულებითი მოცდენის მთელი პერიოდის მანძილზე ყოველდღიურად დაყოვნებული ხელფასის 0,07%-ის დაკისრების მოთხოვნაზე; მოსარჩელეს უარი ეთქვა მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ 2 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნაზე;

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი „ს-----“
-----“ დაფუძნებულია ქ. თ-----ის
მიერ. აღნიშნული ა(ა)იპ ამ სახელწოდებით მოქმედებს 2015 წლის 10 ივლისის N23.28.710
განკარგულების გამოცემის შემდეგ, რა დრომდეც, ორგანიზაციის სახელწოდება იყო
ა(ა)იპ „თ-----“.

ა(ა)იპ-ის წესდების 2.2 მუხლის შესაბამისად, საქმიანობის სფერო მოიცავს მოქალაქეთა
სამართლებრივი უფლებების დაცვას, მათთვის სამართლებრივი კონსულტაციის
გაწევას, საზოგადოებაში სამართლებრივი განათლების დონის ამაღლებას, მოქალაქეთა
სამართლებრივი ინტერესების დაცვას სასამართლო, სახელმწიფო და
თვითმართვულობის ორგანოებში და სხვა.

წესდებისა და მასში განხორციელებული ცვლილებების (12.08.2015 წლის N32.03.961)
თანახმად, ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილებას
ახორციელებს ა(ა)იპ-ის დირექტორი. წესდების 5.1.2 პუნქტი განსაზღვრავს, რომ
დირექტორი შეიძლება იყოს უმაღლესი განათლების მქონე საქართველოს მოქალაქე.

წესდების 5.2.9 და მასში განხორციელებული ცვლილების 1.ბ.ა პუნქტების შესაბამისად,
დირექტორი ნიშნავს და ათავისუფლებს დირექტორის მოადგილეს. დირექტორის
მოადგილის საქმიანობა მოიცავს როგორც მასზე დაკისრებულ/დელეგირებულ
მოვალეობებს, ასევე დირექტორის ცალკეულ დავალებებს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ „ს-----“
-----ის“ წესდება
(ს.ფ. 51-58, ტ.1);
- ქ. თ-----ის 10.06.2015წ. განკარგულება N23.28.710 (ს.ფ. 49-50,
ტ.1);
- ქ. თ-----ის 12.08.2015წ. განკარგულება N32.03.961 (ს.ფ. 59-60,
ტ.1).

2.2. ა(ა)იპ „ს-----“
-----ის“
დირექტორია მ----- ბ-----ე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- ქ. თ-----ის 10.06.2015წ. განკარგულება N23.28.710 (ს.ფ. 49-50,
ტ.1);
- ქ. თ-----ის 18.01.2018წ. განკარგულება N02.29.58 (ს.ფ. 132-133,
ტ.1).

2.3. 2015 წლის 1 აგვისტოდან ა----- ხ-----ი წარმოადგენს ა(ა)იპ „ს-----“

-----ის“ დირექტორის მოადგილეს.

ა----- ბ-----ის თანამდებობრივი სარგო შეადგენს 2 800 ლარს თვეში საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულებები (ს.ფ. 17-28, ტ.1);

- ქ. თ-----ის 18.01.2018წ. განკარგულება N02.29.58 (ს.ფ. 132-133, ტ.1).

2.4. ა(ა)იპ „ს-----ში“ მოქმედებს ორგანიზაციის შინაგანაწესი, რომლის გაცნობა და დადგენილი წესით მოქმედება სადავო არ გახლავთ მოსარჩელისთვის.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ „ს-----ის“ შინაგანაწესი (ს.ფ. 61-94, ტ.1).

2.5. 2018 წლის 2 მარტს ა(ა)იპ „ს-----ის“ დირექტორ მ----- ბ-----ის მიერ გამოიცა ბრძანება N75, რომლითაც დირექტორის მოადგილეს - ა----- ბ-----ს დისციპლინური სახდელის სახით გამოეცხადა საყვედური.

დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულია, რომ 2018 წლის 2 თებერვალს, ა----- ბ-----მა იმის გამო, რომ დირექტორის პოზიცია განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით არ ემთხვეოდა მის პოზიციას, დირექტორის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებისა და პერსონალურად დირექტორის მიმართ გამოხატა ნეგატიური (უარყოფითი) დამოკიდებულება. ხოლო, 2018 წლის 5 თებერვალს, დირექტორთან პირისპირ შეხვედრისას, ეჭვქვეშ დააყენა დირექტორის კომპეტენცია და გამოთქვა სხვადასხვა შეურაცხმყოფელი მოსაზრება ხელმძღვანელი პირის მიმართ.

ბრძანებაში განმარტებულია, რომ აღნიშნული ქმედებით ბატონმა ა----- ბ-----მა დაარღვია ეთიკის, ზნეობისა და სუბორდინაციის წესები. დირექტორმა ბრძანების გამოცემისას იხელმძღვანელა ცენტრის დირექტორის 2017 წლის 31 მარტის, ბრძანება N67ა შრომის შინაგანაწესის 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით, მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტით, 31-ე მუხლით, 33-ე მუხლით და 34-ე მუხლით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ „ს-----ის“ თანამშრომლისათვის დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ დირექტორის 2018 წლის 2 მარტის ბრძანება N75 (ს.ფ. 29, ტ.1).

2.6. 2018 წლის 30 მარტს ა(ა)იპ „ს-----ის“ დირექტორის მ----- ბ-----ის მიერ გამოიცა ბრძანება N77, თანამშრომლისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. კერძოდ, ბრძანების პირველი პუნქტის შესაბამისად, ეთიკის, ზნეობის, კოლეგიალურობის და სუბორდინაციის ნორმების განმეორებით დარღვევის გამო, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის, „ს-----

-----ის“ დირექტორის მოადგილეს ბატონ ა----- ხ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

ბრძანებაში თავდაპირველად განმარტებულია პირველი (02.03.2018 წლის) დისციპლინური სახდელის საფუძვლისა და ბრძანების თაობაზე, რასაც გაგრძელება მოჰყვა ხსენებული ბრძანების გამოცემით, ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

კერძოდ, მითითებულია, რომ 2018 წლის 27 მარტს, დირექტორისა და თანამშრომლების (მენეჯერების) შეხვედრისას, დირექტორის კითხვაზე, თუ რატომ არ დადიოდა სამსახურში სრულყოფილად და რას საქმიანობდა ამ პერიოდის განმავლობაში, მოადგილე ა----- ხ-----მა უპასუხა შემდეგი:

„მე არ ვაპირებ თქვენთან საუბარს ამ თემაზე და თქვენი დავალებების შესრულებას, თქვენ ორგანიზაციისთვის არაფერს აკეთებთ. სიტუაცია მალე შეიცვლება, თქვენ თანამდებობას დატოვებთ და მე ვიმუშავებ ისე, როგორც საჭიროა“. ასევე, დირექტორის კითხვაზე თუ როგორ ხედავდა ასეთ მდგომარეობაში ურთიერთობის გაგრძელებას, განაცხადა, რომ ის ვერ ხედავს მასთან ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას და დემონსტრაციულად დატოვა სამუშაო ადგილი.

მოპასუხის განმარტებით, აღნიშნული ქმედებით ა----- ხ-----მა კვლავ დაარღვია ეთიკის, ზნეობის, კოლეგიალობის და სუბორდინაციის წესები. მითითებულია, რომ გარდა ამისა, მოადგილე თავს არიდებს მასზე ორგანიზაციის წესდებითა და შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას, რითიც აფერხებს სამუშაო პროცესს და ქმნის არაკომფორტულ სამუშაო გარემოს.

ბრძანებაში გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად გარდა ორგანიზაციის წესდებისა და შინაგანაწესისა, მითითებულია ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა).

ხელშეკრულების შესაბამისად, მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა უნდა გაგრძელდულიყო 2018 წლის 1 იანვრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდში.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ „ს-----ის“ 2018 წლის 30 მარტის N77 ბრძანება თანამშრომლისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (ს.ფ. 129-130, ტ.1);
- 01.01.2018წ. შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 27-28, ტ.1).

2.7. უდავოა, რომ ა(ა)იპ „ს-----ის“ შინაგანაწესის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ და „დ“ ქვეპუნქტების, ასევე მე-2 და მე-3 პუნქტების შესაბამისად, დირექტორი იყო

უფლებამოსილი გამოეცა ბრძანებები დისციპლინური ღონისძიებების დაკისრების თაობაზე. სადავო გახლავთ ბრძანებების გამოცემის კანონიერება და მისი საფუძვლები.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ „ს-----ის“ შინაგანაწესი (ს.ფ. 61-94, ტ.1).

2.8. ქ. თ-----ის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 13.04.2018 წლის N13-01181031860 წერილიდან ირკვევა, რომ სამსახურებრივი ინსპექტირების პროცესის გატარების შედეგად, მ----- ბ-----ეს მიეცა N13-01180954316 მითითება, მოეხდინა 2018 წლის 2 მარტის N75 და 2018 წლის 30 მარტის N77 ბრძანებების კანონიერების საკითხის განხილვა მათი ბათილობის კუთხით და მიეღო შესაბამისი გადაწყვეტილება. (ქ. თ-----ის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის დებულების პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ქ. თ-----ის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახური არის ქ. თ-----ის სტრუქტურული ერთეული, რომელიც უზრუნველყოფს მერიის სისტემაში (მათ შორის არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების) შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების განხორციელებას).

შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 05.04.2018წ. წერილის მიხედვით, დადგინდა მთელი რიგი დარღვევები გამომდინარე საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსიდან და ამასთანავე, მ----- ბ-----ეს მიეთითა პირად ინტერესზე. კერძოდ, მიმართვაში აღნიშნულია, რომ სწორედ ამ ნიშნით მოხდა ა----- ბ-----ისთვის ჯერ საყვედურის გამოცხადება, ხოლო შემდგომ თანამდებობიდან გათავისუფლება. წერილის ავტორის დასკვნით, დირექტორის ზემოაღნიშნული ქმედება იწვევს თ-----ის, როგორც საჯარო დაწესებულების დისკრედიტაციას, რაც სასამართლოში გასაჩივრების შემთხვევაში ზიანს მიაყენებს მას. შესაბამისად, მ----- ბ-----ეს მიეცა მითითება გაატაროს შესაბამისი ღონისძიებები.

აღნიშნული მიმართვის შემდგომ, შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურმა კვლავ მიმართა მ----- ბ-----ეს 2018 წლის 8 მაისს (წერილის ნომერი: 13-01181282). ამ შემთხვევაშიც მითითებულია მთელ რიგ გარემოებებზე, დარღვევებზე და შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელ ნორმებზე. მითითებაში იკითხება შემდეგი:

„შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა, რაც კონკრეტულ შემთხვევაში არ განხორციელებულა. თქვენი ნაჩქარევი გადაწყვეტილების მიღება, დისციპლინური გადაცდომის ხასიათი და არსებული სასამართლო პრაქტიკა, გვაძლევს იმის დასკვნის საფუძველს, რომ ა----- ბ-----ს ეძლევა შესაძლებლობა ხელშეკრულების მოშლის უკანონობა დაამტკიცოს, რაც დაკავშირებული იქნება განაცდურის ანაზღაურებასთან და სხვა სამართლებრივ შედეგებთან. მიუხედავად თქვენი სამსახურის ანალიტიკური ჯგუფის მსჯელობისა, რომ ა(ა)იპ „ს-----ი“ სრულიად დამოუკიდებელია, როგორც ქონებრივად, ისე უფლებრივად, სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე სწორედ ქალაქ თ-----ს მიადგება ფინანსური ზიანი, რადგან ა(ა)იპ „ს-----ი“ დაფუძნებულია და ფინანსდება

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მიერ“.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ქ. თ-----ის შიდა აუდიტისა და საქალაქო სამსახურის
13.04.2018წ. N13-01181031860 წერილი, 05.04.2015წ. N13-01180954316 წერილი და
08.05.2018წ. N13-01181282 წერილი (ს.ფ. 134, 135-141, 142-147, ტ.1).

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.9. ა----- ხ-----ის მოთხოვნა ა(ა)იპ „ს-----
-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 30 მარტის N77 ბრძანების ბათილად ცნობის
მოთხოვნის ნაწილში არ არის ხანდაზმული.

მოპასუხის წარმომადგენელმა ჯერ შესაგებელში და შემდგომ სასამართლო სხდომაზე (30.07.2018წ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 15:17სთ) N77 ბრძანება სადავოდ გახადა არა მხოლოდ დაუსაბუთებლობის, არამედ ხანდაზმულობის მოტივითაც. მოპასუხის განმარტებით, ა----- ხ-----ი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 30 მარტს, ხოლო 2 აპრილს მისი ზეპირი მოთხოვნის შესაბამისად ჩაბარდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების დასაბუთებული ბრძანება.

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

განსახილველ დავაში, გასაჩივრებულია 2018 წლის 30 მარტის ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, რომელიც სასამართლოში ა----- ხ-----მა გაასაჩივრა 2018 წლის 17 აპრილს. აღნიშნული დასტურდება თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 15 ივნისის განჩინებით, რომლითაც განუხილველად დარჩა სასარჩელო მოთხოვნა სარჩელის გამოხმობის გამო. აღნიშნულის შემდგომ, ა----- ხ-----მა იმავე სარჩელით უკვე 2018 წლის 17 ივნისს მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით განსაზღვრულია, რომ თუ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელი განუხილველად იქნება დატოვებული და უფლებამოსილი პირი ექვსი თვის ვადაში შეიტანს ახალ სარჩელს, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან. ამასთან, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის 831-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, გამოხმობა მოპასუხის თანხმობას მოითხოვს მხოლოდ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ა----- ხ-----მა 2018 წლის 30 მარტის N77 ბრძანება სასამართლო წარმოების წესით სადავოდ გახადა შრომის კოდექსით განსაზღვრული 30 დღიანი ვადის დაცვით, 2018 წლის 17 აპრილს, რომელიც მისივე განცხადების საფუძველზე განუხილველად იქნა დატოვებული 2018 წლის 15 ივნისის განჩინებით. ამის შემდგომ, 2 დღეში, 2018 წლის 17 ივნისს იგივე სარჩელით კვლავ მიმართა მხარემ სასამართლოს, რაც ასევე სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი ვადების შესაბამისობაშია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას, რომლის მიხედვითაც მოთხოვნა N77 ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში არის ხანდაზმული.

2.10. სასამართლომ დადგენილ გარემოებად მიიჩნია, რომ დირექტორ მ----- ბ-----ესა და მის მოადგილე ა----- ხ-----ს შორის ბოლო პერიოდში იყო დაძაბული ურთიერთობა, რაც გახდა ა----- ხ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული არ არის საკმარისი არგუმენტი საიმისოდ, რომ კანონიერად იქნეს მიჩნეული დირექტორ მ----- ბ-----ის მიერ გამოცემული ბრძანებები. სასამართლოს მიერ შესაფასებელ გარემოებას წარმოადგენს, რამდენად გამოვლინდა ა----- ხ-----ის ქმედებაში ვალდებულების დარღვევა, მით უფრო, რომ მოპასუხის განმარტებით, ქმედებას ადგილი ჰქონდა განმეორებითაც.

როგორც საქმის მასალებით დგინდება, 2018 წლის 2 მარტს დირექტორმა მ----- ბ-----ემ საყვედურის მიცემის თაობაზე ბრძანება გამოსცა ეთიკის, ზნეობისა და სუბორდინაციის წესების დარღვევის გამო, რაც ასევე განმეორდა შემდგომშიც და უკვე 30 მარტს შეწყვიტა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა მის მოადგილესთან - ა----- ხ-----თან. ორივე ბრძანება ეფუძნება ა----- ხ-----ის მხრიდან შრომის კოდექსის და შინაგანაწესის წესების სავარაუდო დარღვევას, გამომდინარე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტიდან.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ განმარტა, რომ სასამართლო თუ ქრონოლოგიურად გაჰყვება საქმის ფაქტობრივ გარემოებს, აშკარად გამოჩნდება, რომ დირექტორისა და მისი მოადგილის შრომითი ურთიერთობა აბსოლუტურად ნორმალურ რეჟიმში გრძელდებოდა დაახლოებით 2 წელიწადნახევრის განმავლობაში (საპირისპირო სადავოდ არ ყოფილა გახდილი) და დაძაბულობამ თავი იჩინა მხოლოდ 2018 წლის თებერვლის შემდგომ. ამასთან, სასამართლოს შეხედულებით, დაძაბულობა იმდენად მძაფრი უნდა ყოფილიყო, რომ დირექტორს „მოესწრო“ ერთი თვის ფარგლებში გამოეცა ბრძანება საყვედურის და თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზეც ისე, რომ ვარაუდი არ გაჩენილიყო დირექტორის მხრიდან მისი უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებაზე. სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული საჭიროებს ფაქტების სწორხაზოვნად შესწავლას, რათა მოხდეს პროპორციულობის დადგენა ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის. ბრძანებაში მითითებული ნორმა გულისხმობს ვალდებულების განმეორებით დარღვევას, რომლის მტკიცების სტანდარტი საკმაოდ მაღალია, განსაკუთრებით შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, რადგან ყოველთვის არსებობს

საფრთხე, რომ დამსაქმებელმა გამოიყენოს შრომის კოდექსის აღნიშნული ჩანაწერი მისი დასაქმებულის დაუსაბუთებლად და უკანონოდ გასათავისუფლებლად. ამასთან, დამრღვევის მოქმედების სიმძიმის შესაფასებლად, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები. სწორედ ამის გათვალისწინებით უნდა შეფასდეს დისციპლინური ზომის, მით უფრო ყველაზე მკაცრის, გამოყენების გარდაუვალობა.

სასამართლო პრაქტიკა მიანიშნებს, რომ დარღვევის ხარისხის დადგენაც კი არის საკმარისი ისეთი გადაწყვეტილების მისაღებად, როგორიცაა სამუშაოდან გათავისუფლება, რაც შესაძლოა დასაქმებულისთვის საარსებო საშუალების მოსპობას იწვევდეს. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. მოქმედებს დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „ულტიმა რაციო“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას.

სასამართლომ მიუთითა, რომ განსახილველ საქმეში სადავოდ იყო გამხდარი ორი ბრძანება, საყვედურის მიცემისა და ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, რომელთა საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი. კერძოდ, როგორც ბრძანებებიდან ირკვევა, სახეზეა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა და ამ დარღვევას აქვს განმეორებითი ხასიათი, რაც გახდა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

სასამართლოს მოსაზრებით, ორივე ნაწილში, განსაკუთრებით კი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში, აუცილებელია პროპორციულობისა და გონივრულობის განსახილველად. სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედი პრინციპით, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

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.

სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია, ყურადღება გაემახვილებინა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე

უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა- არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. 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, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას. უნდა შემოწმდეს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებისას და გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება ადეკვატურია თუ არა ჩადენილის გადაცდომის ხარისხთან, ამასთან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა.

სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრობოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე, 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.

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

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ განმარტა, რომ ა----- ხ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ეთიკის, ზნეობის, კოლეგიალობისა და სუბორდინაციის ნორმების დარღვევას და შემდგომში უკვე განმეორებით ჩადენას, რასაც მოპასუხე ადასტურებს მისი ახსნა-განმარტებით, თავად სადავო ბრძანებებით და მოწმეთა ჩვენებებით.

იმის განსასაზღვრად, უნდა შეფასდეს თუ არა ა----- ხ-----ის ქმედება ვალდებულების დარღვევად, სასამართლო მოიშველიებს მოწმეთა ჩვენებებს. სასამართლო საქმის წარმოების პროცესში მოწმის სახით დაიკითხნენ ორგანიზაციის ყოფილი და ამჟამინდელი თანამშრომლები, რომელთაგან ყველა ცალსახად აღნიშნავდა, რომ ა----- ხ-----ს რაიმე სახის კონფლიქტი ან დაძაბულობა, ან უხეში დამოკიდებულება არ ჰქონია სხვა თანამშრომლების მიმართ, გარდა დირექტორისა. დირექტორთან არსებულ ურთიერთობაზეც მოწმეები აპელირებდნენ მხოლოდ იმ კონკრეტულ ფაქტზე, რაც გახდა კიდევ ბრძანების გამოცემის საფუძველი. მოწმე ნ--- ყ-----მა განმარტა, რომ მ----- ბ-----მ სუბიექტური აზრის გამო სამსახურიდან არაერთი თანამშრომელი გაათავისუფლა, მათ შორის ისიც. მოწმემ ასევე განმარტა, რომ ა----- ხ-----იც სწორედ ამ მიზეზით იყო გაათავისუფლებული, მ----- ბ-----ე მის მოადგილეს ავიწროებდა განსხვავებული აზრის გამო სამსახურებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და თათბირებზე ამცირებდა თანამშრომლების თანდასწრებით. მოწმის მითითებით, სამსახურის თანამშრომლები დირექტორის მხრიდან განიცდიან ფსიქოლოგიურ ზეწოლას. მოწმე ლ--- ა-----მა განმარტა, რომ დირექტორისა და მისი მოადგილის კონფლიქტის თაობაზე შეიტყო სხვა თანამშრომლებისაგან გადმოცემით. მოწმე ბ----- ა-----მა განმარტა, რომ იგი თავად შეესწრო კონფლიქტს მ----- ბ-----ესა და ა----- ხ-----ს შორის, მისი მითითებით, ა----- ხ-----მა თებერვლის დასაწყისში დატოვა სამუშაო ადგილი და განახორციელა სატელეფონო ზარი მ----- ბ-----ესთან, რა დროსაც იგი ყვიროდა და იყო აგრესიული, ასევე მ----- ბ-----ეს მომდევნო სამუშაო დღეს უწოდა არაკომპეტენტური. მოწმის ჩვენებით, კონფლიქტი მოხდა ორჯერ, თებერვლის დასაწყისში და იმავე თვის ბოლოს. ამ დროს იგი არ ესწრებოდა თათბირებს, არ ასრულებდა უფლება-მოვალეობებს, არ ეკონტაქტებოდა

დირექტორს. მოწმემ ა----- ბ-----ი შეაფასა როგორც კონფლიქტური პიროვნება, თუმცა ვერ გაიხსენა სხვა თანამშრომლებთან კონფლიქტის ფაქტები. მოწმე ნ---- მ-----მა განმარტა, რომ ა----- ბ-----მა უკმაყოფილო სახით დატოვა სათათბირო ოთახი და შემდეგ განახორციელა სატელეფონო ზარი დირექტორთან აგრესიული ტონით. მან მათი ზეპირი საუბრის შესახებ იცის გადმოცემით. მოწმის განმარტებით, კონფლიქტის შემდეგ დირექტორსა და მის მოადგილეს შორის კომუნიკაცია შეწყდა.

აღნიშნული ჩვენებების ერთობლიობაში შეფასებამ სასამართლოს არ შეუქმნა იმის განცდა, რომ მოსარჩელე არის კონფლიქტური პიროვნება, რომელთან მუშაობაც არის შეუძლებელი. რაც შეეხება მხარეთა შორის არსებულ დაძაბულობას, რაც ცალსახად დგინდება საქმის შესწავლით, სასამართლოს მოსაზრებით, ამ ფაქტს არ უნდა მისცემოდა იმ ხარისხის შეფასება, რომ ეს გამხდარიყო დასაქმებულისათვის საყვედურის გამოცხადების ან გათავისუფლების საფუძველი. ამასთან დაკავშირებით სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს ასევე აუდიტის სამსახურის მითითებაზეც, რადგან ამ სამსახურის მხრიდანაც ინსპექტირების პროცესში გაესვა ხაზი მ----- ბ-----ის პირად მოტივს სადავო ბრძანებების მიღების დროს.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ორგანიზაციის საქმიანობიდან გამომდინარე, გარკვეულ იურიდიულ საკითხებზე კამათი „ცოცხალ პროცესად“ შეიძლება იქნეს შეფასებული და საწინააღმდეგო აზრიც დასაშვები უნდა იყოს. მხოლოდ სუბორდინაციული დაქვემდებარება არ უნდა ქმნიდეს იმ ვითარებას, რომ დასაქმებულმა ვერ შეძლოს საკუთარი აზრის დაფიქსირება თუნდაც ამას ჰქონდეს გარკვეულწილად ნეგატიური გამოვლინება.

„სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ცნობს და იცავს სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლებას, როგორც წარუვალ და უზენაეს ადამიანურ ფასეულობებს. ამავე კანონის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შეიძლება დაწესდეს სიტყვისა და გამოხატვის შინაარსობრივი რეგულირება, თუ ეს ეხება პირისპირ შეურაცხყოფას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ დაფიქსირებული უკმაყოფილო და უარყოფითი, თუნდაც ნეგატიური პოზიცია ვერ იქნება მიჩნეული იმ ხარისხის დარღვევად, შეურაცხყოფად და საკმარისად სერიოზულ საფუძველად, რომ მას შეუზღუდოს სასამართლომ აღნიშნული ფუნდამენტური უფლება. ამასთან, გასათვალისწინებელი ის გარემოებაც, რომ მოწმეები მიუთითებენ არა მხოლოდ ა----- ბ-----ის მხრიდან არაკორექტულ დამოკიდებულებაზე დირექტორის მიმართ, არამედ დირექტორის ცინიკურ დამოკიდებულებაზეც ა----- ბ-----ის მიმართ.

სასამართლომ კიდევ ერთხელ მიაქცია ყურადღებას მტკიცების სტანდარტზე ამ ტიპის დავების დროს და აღნიშნავს, 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.

სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის მიხედვითაც სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს

უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების და სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო დაედგინებინა მის მიერ გამოცემული ბრძანებების კანონიერების საკითხი, რაც სასამართლოს აძლევს საშუალებას მოახდინოს მათი ბათილად ცნობა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.15. სასამართლომ მიუთითა, როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელთაგან 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 ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის 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 დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა

განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში პლტიმა ლატიო - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა 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). საკონსტიტუციო სასამართლოს 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 ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი,

ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში;

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.

სასამართლომ ასევე განმარტა, 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 წყაროები 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 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 დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის გამო, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. მოპასუხე მხარემ მიუთითა, რომ ა----- ხ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა დირექტორის მიმართ განმეორებით გამოვლენილი ეთიკის, ზნეობისა და სუბორდინაციის ნორმების დარღვევა. მიუხედავად გასაჩივრებულ ბრძანებებში ამ ჩანაწერისა, წარმოდგენილ სამართალწარმოებაში მოპასუხემ ვერ დაასახელა ისეთი ობიექტური გარემოება, რომელითაც შესაძლოა გამართლებული ყოფილიყო ა----- ხ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. მარტოდენ იმის მითითება, რომ ა----- ხ-----მა გამოხატა დირექტორის მიმართ პირველ შემთხვევაში უხეში დამოკიდებულება, ხოლო მეორედ დაუფიქსირა, რომ არ აპირებს მასთან თანამშრომლობასა და მისი დავალებების შესრულებას და აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილმა მოწმემ განაცხადა, რომ დირექტორი მისი მოადგილის მიმართ თათბირებზეც კი ხშირად ამჟღავნებდა ცინიკურ და დამამცირებელ დამოკიდებულებას, არ უნდა იქნას ცალმხრივად შეფასებული და არ უნდა დაკვალიფიცირდეს ა----- ხ-----ის მხრიდან შრომის შინაგანაწესის დარღვევად, რასაც შედეგად მოჰყვა დასაქმებულის

სამსახურიდან გათავისუფლება. კონკრეტულ შემთხვევაში პროპორციულ და ადეკვატურ ღონისძიებად არათუ გათავისუფლება, არამედ საყვედურიც კი არ შეიძლება განხილულ იქნას. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო ბრძანებები მიღებულია კანონის მოთხოვნათა დარღვევით და არსებობს მათი ბათილად ცნობის საფუძველი.

2.12. ვინაიდან სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის ნაწილში, სასამართლოს მოსაზრებით, ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერად. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება მოსარჩელის გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

რაც შეეხება ხელფასის ოდენობას, უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ ა----- ბ----- ის თანამდებობრივი სარგო შეადგენს 2 800 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) თვეში.

2.13. მოსარჩელის ერთ-ერთ მოთხოვნას წარმოადგენს ასევე, ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრება მოპასუხისათვის, თუმცა, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ გამოვლენილა.

მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან.

სასამართლომ განმარტა, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რაც სასამართლო აკისრებს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს არა

ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ გადასახდელ თანხას, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რაც სასამართლო აკისრებს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სახეუა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნული მიდგომის მართებულობის დასტურია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაც (მაგალითად - სუსგ №ას-682-636-2017).

2.14. დაუსაბუთებელია ა----- ხ-----ის მოთხოვნა მოპასუხეზე კომპენსაციის დაკისრების ნაწილშიც, 2 თვის ხელფასის ოდენობით.

სასარჩელო მოთხოვნის საფუძველად მოსარჩელე მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილზე. სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული ეხება ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას არსებულ ვალდებულებას კომპენსაციის მიცემის თაობაზე, მაშინ როცა, განსახილველ დავაში სადავო ბრძანება ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტს. ამასთან, სასამართლომ იმსჯელა და დაადგინა, რომ მოსარჩელე უნდა აღდგეს დაკავებულ თანამდებობაზე და მიეცეს განაცდური, ამ ყველაფრის პარალელურად კომპენსაციის მოთხოვნა აღარ გამომდინარეობს საკანონმდებლო ნორმებიდან. შესაბამისად, მოთხოვნა ამ ნაწილში არ არის დასაბუთებული და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

2.15. მოსარჩელე ა----- ხ-----მა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტებიდან გამომდინარე მოითხოვა მე-2 და მე-3 სასარჩელო მოთხოვნების ნაწილში გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა.

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის შუამდგომლობა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ

აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები:

ა) ალიმენტის მიკუთვნების შესახებ;

ბ) დასახიჩრებით ან ჯანმრთელობის სხვა დაზიანებით, აგრეთვე მარჩენალის სიკვდილით გამოწვეული ზიანის ასანაზღაურებლად გადასახადების დაკისრების შესახებ;

გ) მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ;

დ) უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ;

ე) უკანონო მფლობელობიდან უძრავი ნივთის გამოთხოვის შესახებ;

ვ) თამასუქისა და ჩეკის თაობაზე გამოტანილი გადაწყვეტილებები;

ზ) ყველა სხვა საქმეზე, თუ განსაკუთრებულ გარემოებათა გამო გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნებამ შეიძლება გადამხდევინებელს მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენოს, ან თუ გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება (ამ უკანასკნელი რეგულაციის მოქმედება შეჩერებულია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესაბამისი გადაწყვეტილებით).

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ ვერ იქნა დასაბუთებული, რომ არსებობს გადაწყვეტილების აღსრულებლობის საფრთხე, ასევე ვერ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომ გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნებამ შეიძლება მოსარჩელეს მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენოს, აღნიშნულიდან გამომდინარე მოსარჩელის შუამდგომლობა მოთხოვნის მე-2 და მე-3 ნაწილებში გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების ნაწილში არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტი მოითხოვს, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია საქმისთვის მნიშვნელობის მქონედ ქ. თ-----ის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 13.04.2018 წლის N13-01181031860 და 2018 წლის 08 მაისს N13-01181282 წერილები, რომლებშიც, შიდა აუდიტის სამსახური განთავისუფლების უკანონობას ასაბუთებდა იმ საფუძვლის მითითებით, რომ განთავისუფლების ბრძანება იყო ადმინისტრაციული აქტი და ორგანიზაციის მიერ არ იყო ჩატარებული ადმინისტრაციული აქტის მიღებისთვის საჭირო ადმინისტრაციული წარმოება. ასევე შიდა აუდიტის სამსახური ყურადღებას ამახვილებდა ბრძანების დასაბუთებულობაზე, მაშინ როდესაც ბრძანება შეიცავს არგუმენტაციას/დასაბუთებას. შესაბამისად გაუგებარია სასამართლოს პოზიცია ამ წერილებთან დაკავშირებით, თუ მას საქმისთვის მნიშვნელოვნად და საფუძვლიანად მიაჩნდა, შიდა აუდიტის სამსახურის წერილები, მაშინ გამოდის, რომ აღნიშნული დავა ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას უნდა განეხილა და არა სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მოსამართლეს.

აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ ა-----
ბ-----ის მიერ გაშვებულ არ იქნა ბრძანება N77 (რომლითაც ის განთავისუფლებულ იქნა დაკავებულ პოზიციიდან) ხანდაზმულად. ა----- ბ-----ს განთავისუფლების წერილობით დასაბუთებით ბრძანება ჩაბარდა 2018 წლის 2 აპრილს, ხოლო მის მიერ საბოლოოდ აღნიშნული ბრძანება გასაჩივრდა 2018 წლის 17 ივნის 75 დღის შემდეგ ნაცვლად კანონმდებლობით დადგენილი 30 დღისა, სასამართლოს მიერ სსკ-ის 140-ე

მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების გადაწყვეტილებისუფლად გაგება არასწორია, რადგან არსებული პრაქტიკით აღნიშნული ვადა მოქმედებს მაშინ, როდესაც თავად სასამართლო დატოვებს განუხილველად, ან შეწყვეტს საქმეს კანონმდებლობით დადგენილი საფუძვლებით და არა მაშინ, როდესაც მხარე ნებაყოფლობით გაიხმობს საქმეს სასამართლოდან, ეს ასე რომ განიმარტებოდეს გამოდის, რომ ნებისმიერ პირს ექნება შესაძლებლობა კანონით მკაცრად დადგენილი ხანდაზმულობის ვადა ხელოვნურად გაზარდოს, რაც არ არის კანონმდებლის და შესაბამისად 140-ე მუხლის მიზანი (იხ. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები საქმეები: №ას-1586-1489-2012, №ას-495-469-2011).

დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, ხსენებული მუხლის მიზანი არის ის, რომ პირმა, რომელმაც გამოავლინა ნება დაეცვა თავისი უფლება, ხოლო სასამართლომ სარჩელი წარმოებაში არ მიიღო ან დატოვა განუხილველი, კანონმდებელმა მისცა მას საშუალება რომ ეს ხარვეზი გამოასწოროს და სასამართლოს კვლავ მიმართოს 6 თვის ვადაში, რადროსაც მისი სარჩელი ხანდაზმული არ იქნება. ეს მოქმედება პირდაპირ კავშირშია პროცესუალურ ნაწილთან, კერძოდ, თუ სასამართლომ სარჩელი მიიღო წარმოებაში და მის მიღებაზე უარის თქმის საფუძვლები შემდგომშიც არ გამოვლენილა ანუ ყველაფერი წესრიგშია, ხოლო მხარე მიუხედავად ამისა, სარჩელს იხმობს უკან, ასეთ დროს მასზე არ ვრცელდება ხსენებული + 6 თვიანი გასაჩივრების ვადა. ასე მოხდა ჩვენს შემთხვევაშიც. მიუხედავად იმისა, რომ ამ გადაწყვეტილებებზე (პრაქტიკაზე) უთითებდა მხარე როგორც წერილობით, ასევე ზეპირადაც, სასამართლომ ეს არ გაიზიარა.

აპელანტის მოსაზრებით სასამართლოს ჰქონდა უფლება, რომ არ გაეზიარებინა ერთგვაროვანი პრაქტიკა, თუმცა მიაჩნია, რომ ასეთ შემთხვევაში სულ მცირე განმარტება მაინც უნდა მომხდარიყო ერთგვაროვანი პრაქტიკის საწინააღმდეგოდ, თუ რატომ არ ეთანხმებოდა მას. ფაქტია, რომ გადაწყვეტილების დასასაბუთებლად სასამართლომ არაერთგზის მოიხმო ზემდგომი სასამართლოების მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკა. თუმცა, რომ ზემოხსენებულ შემთხვევაში ანუ ხანდაზმულობის ნაწილში არა.

აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ ა-----
ბ-----ის განთავისუფლების საფუძველი გახდა მხოლოდ დირექტორთან არსებული დაძაბული ურთიერთობა, ასევე არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ დირექტორს როდესმე ცინიკური დამოკიდებულება ჰქონდა მისი მოადგილის მიმართ. რეალურად ა-----
ბ-----მა არერთხელ მიაყენა შეურაცხოფა სამუშაო პერიოდში თანამშრომლების თანდასწრებით დირექტორ მ----- ბ-----ეს, უწოდა რა მას უსაქმური, არაკვალიფიციური და ა.შ. განუცხადა რომ მის არცერთ დავალებას არ შეასრულებდა და საყვედურის გამოცხადების შემდგომ სრულად „აიგნოვებდა“ დირექტორის ნებისმიერ თხოვნას თუ დავალებას, რითაც არღვევდა სუბორდინაციის ნორმებს. თავად ა----- ბ-----მა განუცხადა დირექტორს, რომ რაც არ უნდა მომხდარიყო, ის დირექტორთან ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ვერ ხედავდა, რაც სასამართლო პროცესზეც დადასტურა კიდევ. ა----- ბ-----ის ასეთი მოქმედებებით, უშუალოდ ზიანდებოდა ორგანიზაცია, ფერხდებოდა ორგანიზაციის საქმიანობა, რაც ნათლად დადასტურდა მოწმეთა ჩვენებითაც, შესაბამისად ეს ყველაფერი მხოლოდ დაძაბული ურთიერთობა თუ არის, როდესაც პირი მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს (ხელმძღვანელი პირის დავალებებს არ ასრულებს და მას არაკვალიფიციურ და უსაქმურს უწოდებს თანამშრომლების თანდასწრებით) მაშინ რა არის სერიოზული

დარღვევა. ასევე გაუგებარია მოსამართლის პოზიცია, რასაც მოსარჩელე ამბობს ის ავტომატურად დადგენილია ყოველგვარი მტკიცების გარეშე, ხოლო მოპასუხის ახსნა განმარტებით და მოწმეთა ჩვენებით დადასტურებული პოზიცია არ არის დასაბუთებული?! გაუგებარია, ასევე რომელმა მოწმეებმა დაადასტურეს, რომ დირექტორის მხრიდან ა----- ხ-----ის მიმართ იყო ცინიკური დამოკიდებულება.

3.2. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად განმარტა მოქმედი მატერიალური და საპროცესო კანონმდებლობის ფუნდამენტალური მუხლები, დაარღვია სამოქალაქო სამართლის შეჯიბრებითობის და მტკიცების ტვირთის ფუნდამენტალური პრინციპები. მთელი მტკიცების ტვირთი დააკისრა მოპასუხე მხარეს. მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილ მოწმეთა ჩვენებებს და სხვა მტკიცებულებებს სასამართლო არ მიიჩნევს სადაოდ, თუმცა გადაწყვეტილებაში საერთოდ არ ასაბუთებს, თუ რატომ არ მიიჩნია საკმარისად, პოზიციის დასაბუთებლად, მოსარჩელე მხარის ნებისმიერი ახსნა-განმარტება და მისი მოწმის ნებისმიერი ჩვენება, თუგინდ მას პირდაპირი შეხება არ ჰქონოდა სადაო საკითხთან ავტომატურად დასაბუთებულად მიჩნევას სასამართლო, მათ შეგრძნებებს და განწყობებს კონკრეტული საკითხის მიმართ, სასამართლოსთვის ავტომატური ჭეშმარიტების ძალა აქვს. აპელანტი თვლის, რომ სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში საერთოდ არ ასაბუთებს მოპასუხემ რატომ ვერ დაასაბუთა კონკრეტული გარემოებები, არ მსჯელობს რით იქნებოდა შესაძლებელი კონკრეტული გარემოებების დასაბუთება. ხოლო, მოსარჩელეზე სასამართლო უთითებს, რომ მას საერთოდ არ ევალებოდა არაფრის მტკიცება.

3.3. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა. სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში უთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებზე და განმარტავს, რომ თუ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელი განუხილველად იქნება დატოვებული და უფლებამოსილი პირი ექვსი თვის ვადაში შეიტანს ახალ სარჩელს, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან.

აპელანტის მითითებით, სასამართლო, აღნიშნულ მუხლს არასწორად მარტავს და შესაბამისად არასწორად იყენებს მას. მიუთითებს, რომ პირდაპირ ეწინააღმდეგება სამოქალაქო და სამოქალაქო საპროცესო სამართლის ფუნდამენტალურ პრინციპებს, ასევე ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციისა 42-ე და ადამიანი უფლებათა კონვენციის მე-6 მუხლის სამართლიანი სასამართლოს პრინციპს.

აპელანტი მიუთითებს, რომ სამოქალაქო კოდექსის 139-ე მუხლის 1 ნაწილის თანახმად „ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტა სარჩელის შეტანის საფუძველზე გრძელდება მანამ, სანამ სასამართლოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილება არ შევა კანონიერ ძალაში, ან პროცესი სხვაგვარად არ დასრულდება“. ამავე კოდექსის 140-ე მუხლის 1 ნაწილის თანახმად „სარჩელის შეტანა ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტას არ გამოიწვევს, თუ მოსარჩელე უარს იტყვის სარჩელზე, ან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელი განუხილველად იქნება დატოვებული“.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 277-ე მუხლის თანახმად „სარჩელის (განცხადების) განუხილველად დატოვების შემთხვევაში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა არ შეწყდება“. კანონმდებლობის შესაბამისად ნათელია, რომ სარჩელის განუხილველად

დატოვების შემთხვევაში, სარჩელის ხანდაზმულობის ვადა არ შეწყდება და ის განაგრძობს დინებას.

თუმცა, სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად „თუ უფლებამოსილი პირი ექვსი თვის ვადაში შეიტანს ახალ სარჩელს, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან“. ნათელია, რომ აღნიშნული მუხლი გარკვეულწილად ბუნდოვანი იყო, ამიტომაც იმისათვის, რომ არ მომხდარიყო პირთა მიერ მისი ბოროტად გამოყენება (ხანდაზმულობის ვადის ხელოვნურად გაგრძელება), სასურველი მოსამართლის შერჩევის და ა.შ მიზნით, უზენაესმა სასამართლომ თავის არაერთ გადაწყვეტილებაში გააკეთა აღნიშნული მუხლის განმარტება და მიუთითა, რომ „140-ე მუხლის მე-2 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ ისეთ შემთხვევებში, როდესაც სასამართლო დატოვებს სარჩელს განუხილველად, სარჩელის წარმოებაში მიღების სტანდარტების/მოთხოვნების დაუკმაყოფილებლობის გამო საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 186-187 მუხლების არსებობის შემთხვევაში და ის არ ვრცელდება მოქალაქის მიერ სარჩელის გახმობაზე და ა.შ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 275 მუხლის მოთხოვნებზე“.

აპელანტი მიუთითებს საქართველოს უზენაესმა სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე საქმეზე №ას-1586-1489-2012; ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საქმეზე N ას-495-469-2011

შესაბამისად, აპელანტს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე ა----- ბ-----ის მიერ მოსამართლე ასმათ კოხრეიძისგან სარჩელის გამოხმობამ და მისი სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 83(1) და 275-ე მუხლების საფუძველზე განუხილველად დატოვებამ არ გამოიწვია გასაჩივრების ვადის დენის შეწყვეტა. ხოლო ვინაიდან საქმე განუხილველად დარჩა მოსარჩელის მოთხოვნით, მათზე არ ვრცელდება სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული 6 (ექვსი) თვიანი ვადა. აღნიშნული ასევე სრულ თანხვედრაშია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებაზე ხანდაზმულობის ვადასთან დაკავშირებით. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე №ო3/1/531 (ჯანაშვილი პარლამენტის წინააღმდეგ) აღნიშნულია „.... სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას“

3.4. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი რომელიც უნდა გამოეყენებინა. სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის 1 ნაწილის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე. ა----- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა ბრძანება N77 ბათილობის ნაწილში, არის ხანდაზმული ხოლო ბრძანება N75 ბათილობის ნაწილში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლის თანახმად, არ არსებობდა იურიდიული ინტერესი და სასამართლოს უარი უნდა ეთქვა მის დაკმაყოფილებაზე.

აპელანტი მიუთითებს, რომ მოსარჩელემ დააყენა შუამდგომლობა მოწმედ ნ---- ყ-----ის დაკითხვის თაობაზე. მოსარჩელე უთითებდა, რომ ეს მოწმე დაადასტურებდა დისკრიმინაციის ფაქტებს, ვინაიდან მისი ერთ-ერთი მოთხოვნა იყო დისკრიმინაციის დადგენა და ამის გამო 5000 ლარის დაკისრება. მისი განმარტებით მის მიერვე გამოსაძახებელ მოწმეს უნდა დაედასტურებინა მხოლოდ ამ მოთხოვნის დამადასტურებელი ფაქტობრივი გარემოებები. ამასთან განმარტავს, რომ აღნიშნულ **განჩინებას სადავოდ არ ხდის**. აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლოს უარი უნდა ეთქვა მოწმის დაკითხვაზე ან თუ მაინც დაკითხავდა, მისი ჩვენება საერთოდ არ უნდა მიეღო მხედველობაში. საფუძვლად კი უნდა გამოეყენებინა სსსკ-ის მე-4 მუხლის 1-ლი ნაწილის შემდეგი წინადადება: „მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.“

აპელანტს მიაჩნია, რომ ამ მუხლის გამოუყენებლობის გამო, სასამართლომ დაარღვია შეჯიბრებითობის პრინციპი, რომელიც სამოქალაქო საპროცესო სამართალში უმთავრესი პრინციპია.

3.5. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ ამ მოცემულობაში არასწორად გამოიყენა შსკ-ის 38-ე მუხლი. სულ რომ ყველაფერი წესრიგში ყოფილიყო (სარჩელი არ ყოფილიყო ხანდაზმული და ა.შ.) მოსარჩელის აღდგენა დაუშვებელი იყო. მიუხედავად იმისა, რომ თავად სასამართლო თვლის, რომ შრომითი ურთიერთობა დაფუძნებულია ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას, მათ კარგ ურთიერთებას და ა.შ. (გვ. 21, მე-3 აბზაცი), ასევე დაადინა, რომ დირექტორსა და მოადგილეს შორის არის კონფლიქტი, ასევე ის ფაქტი, რომ ორგანიზაციაში სულ არის 20-მდე თანამშრომელი, რომ დირექტორი და მოადგილე ერთად სხედან 20 კვ.მ. ოთახში, ის რომ, თავად განაცხადა მოსარჩელემ პროცესზე, რომ მას დირექტორთან თანამშრომლობა წარმოუდგენლად მიაჩნდა.. ამ ყველაფერის ფონზე მანდ მაინც დააკმაყოფილა მოთხოვნა აღდგენის ნაწილში, რომელიც კანონის თანახმად არის სასამართლოს შეხედულებაზე დამოკიდებული. ამ ნაწილშიც დაუსაბუთებელია მოთხოვნა, თუ რატომ მიიჩნია ამ ყველაფერის ფონზე მოსარჩელის აღდგენა დასაშვებად.

აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლომ არ გამოიყენა სშკ-ის მე-6 მუხლი, რომლიც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს დადოს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 1 წლით და მეტით. ამის გამოუყენებლობის ამო მან დაგვაკისრა განაცდურის ანაზღაურება არა ხელშეკრულების ვადის ბოლომდე - 2018 წლის ბოლომდე, არამედ აღდგენამდე, რაც დაუშვებელია.

აპელანტი მიუთითებს, რომ გაუგებარია, გადაწყვეტილების 6.4. პუნქტი (გვ. 24), მაშინ, როდესაც ამ მოთხოვნაზე მოსარჩელემ საერთოდ უარი თქვა საქმის მთავარ სხდომაზე განხილვისას.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

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

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

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.1.- 2.15 პუნქტები).

- არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი „ს-----
-----ი“ დაფუძნებულია ქ. თ-----ის
მიერ. აღნიშნული ა(ა)იპ ამ სახელწოდებით მოქმედებს 2015 წლის 10 ივლისის N23.28.710
განკარგულების გამოცემის შემდეგ, რა დრომდეც, ორგანიზაციის სახელწოდება იყო
ა(ა)იპ „თ-----ი“.

ა(ა)იპ-ის წესდების 2.2 მუხლის შესაბამისად, საქმიანობის სფერო მოიცავს მოქალაქეთა
სამართლებრივი უფლებების დაცვას, მათთვის სამართლებრივი კონსულტაციის
გაწევას, საზოგადოებაში სამართლებრივი განათლების დონის ამაღლებას, მოქალაქეთა
სამართლებრივი ინტერესების დაცვას სასამართლო, სახელმწიფო და
თვითმართვულობის ორგანოებში და სხვა. წესდებისა და მასში განხორციელებული
ცვლილებების (12.08.2015 წლის N32.03.961) თანახმად, ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობისა და
წარმომადგენლობის უფლებამოსილებას ახორციელებს ა(ა)იპ-ის დირექტორი. წესდების
5.1.2 პუნქტი განსაზღვრავს, რომ დირექტორი შეიძლება იყოს უმაღლესი განათლების
მქონე საქართველოს მოქალაქე.

წესდების 5.2.9 და მასში განხორციელებული ცვლილების 1.ბ.ა პუნქტების შესაბამისად,
დირექტორი ნიშნავს და ათავისუფლებს დირექტორის მოადგილეს. დირექტორის
მოადგილის საქმიანობა მოიცავს როგორც მასზე დაკისრებულ/დელეგირებულ
მოვალეობებს, ასევე დირექტორის ცალკეულ დავალებებს.

- ა(ა)იპ „ს-----ის“
დირექტორია მ----- ბ-----ე.

- 2015 წლის 1 აგვისტოდან ა----- ბ-----ი წარმომადგენს ა(ა)იპ „ს-----
-----ის“ დირექტორის მოადგილეს. ა-----
ბ-----ის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 2 800 ლარს თვეში (საქართველოს

კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

- ა(ა)იპ „ს-----“ ში“ მოქმედებს ორგანიზაციის შინაგანაწესი, რომლის გაცნობა და დადგენილი წესით მოქმედება სადავო არ გახლავთ მოსარჩელისთვის.

- 2018 წლის 2 მარტს ა(ა)იპ „ს-----“ დირექტორ მ----- ბ-----ის მიერ გამოიცა ბრძანება N75, რომლითაც დირექტორის მოადგილეს - ა----- ხ-----ს დისციპლინური სახდელის სახით გამოეცხადა საყვედური.

დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულია, რომ 2018 წლის 2 თებერვალს, ა----- ხ-----მა იმის გამო, რომ დირექტორის პოზიცია განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით არ ემთხვეოდა მის პოზიციას, დირექტორის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებისა და პერსონალურად დირექტორის მიმართ გამოხატა ნეგატიური (უარყოფითი) დამოკიდებულება. ხოლო, 2018 წლის 5 თებერვალს, დირექტორთან პირისპირ შეხვედრისას, ეჭვქვეშ დააყენა დირექტორის კომპეტენცია და გამოთქვა სხვადასხვა შეურაცხყოფელი მოსაზრება ხელმძღვანელი პირის მიმართ.

ბრძანებაში განმარტებულია, რომ აღნიშნული ქმედებით ბატონმა ა----- ხ-----მა დაარღვია ეთიკის, ზნეობისა და სუბორდინაციის წესები. დირექტორმა ბრძანების გამოცემისას იხელმძღვანელა ცენტრის დირექტორის 2017 წლის 31 მარტის, ბრძანება N67ა შრომის შინაგანაწესის 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით, მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტით, 31-ე მუხლით, 33-ე მუხლით და 34-ე მუხლით.

- 2018 წლის 30 მარტს ა(ა)იპ „ს-----“ დირექტორის მ----- ბ-----ის მიერ გამოიცა ბრძანება N77, თანამშრომლისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. კერძოდ, ბრძანების პირველი პუნქტის შესაბამისად, ეთიკის, ზნეობის, კოლეგიალურობის და სუბორდინაციის ნორმების განმეორებით დარღვევის გამო, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის, „ს-----“ დირექტორის მოადგილეს ა----- ხ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში თავდაპირველად განმარტებულია პირველი (02.03.2018 წლის) დისციპლინური სახდელის საფუძვლისა და ბრძანების თაობაზე, რასაც გაგრძელება მოჰყვა ხსენებული ბრძანების გამოცემით, ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

2018 წლის 27 მარტს, დირექტორისა და თანამშრომლების (მენეჯერების) შეხვედრისას, დირექტორის კითხვაზე, თუ რატომ არ დადიოდა სამსახურში სრულყოფილად და რას საქმიანობდა ამ პერიოდის განმავლობაში, მოადგილე ა----- ხ-----მა უპასუხა შემდეგი: მე არ ვაპირებ თქვენთან საუბარს ამ თემაზე და თქვენი დავალებების შესრულებას, თქვენ ორგანიზაციისთვის არაფერს აკეთებთ. სიტუაცია მალე შეიცვლება, თქვენ თანამდებობას დატოვებთ და მე ვიმუშავებ ისე, როგორც საჭიროა“. ასევე, დირექტორის კითხვაზე თუ როგორ ხედავდა ასეთ მდგომარეობაში ურთიერთობის გაგრძელებას, განაცხადა, რომ ის ვერ ხედავს მასთან ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას და დემონსტრაციულად დატოვა სამუშაო ადგილი.

მოპასუხის განმარტებით, აღნიშნული ქმედებით ა----- ხ-----მა კვლავ დაარღვია

ეთიკის, ზნეობის, კოლეგიალობის და სუბორდინაციის წესები. მითითებულია, რომ გარდა ამისა, მოადგილე თავს არიდებს მასზე ორგანიზაციის წესდებითა და შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას, რითიც აფერხებს სამუშაო პროცესს და ქმნის არაკომფორტულ სამუშაო გარემოს.

ბრძანებაში გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად გარდა ორგანიზაციის წესდებისა და შინაგანაწესისა, მითითებულია ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა). ხელშეკრულების შესაბამისად, მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა უნდა გაგრძელდეს 2018 წლის 1 იანვრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდში.

- უდავოა, რომ ა(ა)იპ „ს-----ის“ შინაგანაწესის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ და „დ“ ქვეპუნქტების, ასევე მე-2 და მე-3 პუნქტების შესაბამისად, დირექტორი იყო უფლებამოსილი გამოეცა ბრძანებები დისციპლინური ღონისძიებების დაკისრების თაობაზე. სადავო გახლავთ ბრძანებების გამოცემის კანონიერება და მისი საფუძვლები.

- ქ. თ-----ის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 13.04.2018 წლის N13-01181031860 წერილიდან ირკვევა, რომ სამსახურებრივი ინსპექტირების პროცესის გატარების შედეგად, მ----- ბ-----ეს მიეცა N13-01180954316 მითითება, მოეხდინა 2018 წლის 2 მარტის N75 და 2018 წლის 30 მარტის N77 ბრძანებების კანონიერების საკითხის განხილვა მათი ბათილობის კუთხით და მიეღო შესაბამისი გადაწყვეტილება. (ქ. თ-----ის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის დებულების პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ქ. თ-----ის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახური არის ქ. თ-----ის სტრუქტურული ერთეული, რომელიც უზრუნველყოფს მერიის სისტემაში (მათ შორის არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების) შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების განხორციელებას).

შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 05.04.2018წ. წერილის მიხედვით, დადგინდა მთელი რიგი დარღვევები გამომდინარე საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსიდან და ამასთანავე, მ----- ბ-----ეს მიეთითა პირად ინტერესზე. კერძოდ, მიმართვაში აღნიშნულია, რომ სწორედ ამ ნიშნით მოხდა ა----- ბ-----ისთვის ჯერ საყვედურის გამოცხადება, ხოლო შემდგომ თანამდებობიდან გათავისუფლება. წერილის ავტორის დასკვნით, დირექტორის ზემოაღნიშნული ქმედება იწვევს თ-----ის, როგორც საჯარო დაწესებულების დისკრედიტაციას, რაც სასამართლოში გასაჩივრების შემთხვევაში ზიანს მიაყენებს მას. შესაბამისად, მ----- ბ-----ეს მიეცა მითითება გაატაროს შესაბამისი ღონისძიებები.

აღნიშნული მიმართვის შემდგომ, შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურმა კვლავ მიმართა მ----- ბ-----ეს 2018 წლის 08 მაისს (წერილის ნომერი: 13-01181282). ამ შემთხვევაშიც მითითებულია მთელ რიგ გარემოებებზე, დარღვევებზე და

შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელ ნორმებზე. მითითებაში იკითხება შემდეგი:

„შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა, რაც კონკრეტულ შემთხვევაში არ განხორციელდება. თქვენი ნაჩქარევი გადაწყვეტილების მიღება, დისციპლინური გადაცდომის ხასიათი და არსებული სასამართლო პრაქტიკა, გვაძლევს იმის დასკვნის საფუძველს, რომ ა----- ხ-----ს ეძლევა შესაძლებლობა ხელშეკრულების მოშლის უკანონობა დაამტკიცოს, რაც დაკავშირებული იქნება განაცდურის ანაზღაურებასთან და სხვა სამართლებრივ შედეგებთან. მიუხედავად თქვენი სამსახურის ანალიტიკური ჯგუფის მსჯელობისა, რომ ა(ა)იპ „ს-----“
-----“ სრულიად დამოუკიდებელია, როგორც ქონებრივად, ისე უფლებრივად, სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე სწორედ ქალაქ თ-----ს მიაღება ფინანსური ზიანი, რადგან ა(ა)იპ „ს-----“
-----“ დაფუძნებულია და ფინანსდება ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მიერ“.

4.2. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს ა----- ხ-----სა და ა(ა)იპ „ჩ-----ს“ შორის დადებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის კანონიერება, რასთან დაკავშირებითაც, პალატა განმარტავს შემდეგს:

საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, **მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.**

სააპელაციო სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვება მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, ამგვარი დაცვის არარსებობა თვით უფლებას გახდიდა ილუზორულს, რაც შრომითი სამართალურთიერთობის არასტაბილურობას გამოიწვევდა.

წინამდებარე დავაში განხილვის საგანს (დავის საგანი) წარმოადგენს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების შეფარდების მართლზომიერება, ადეკატურობა და თანაბარზომიერება. გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მართლზომიერების კვლევა უნდა განხორციელდეს მასში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლის გათვალისწინებით, კერძოდ:

2018 წლის 30 მარტს ა(ა)იპ „ს-----“
-----ის“ დირექტორის მ----- ბ-----ის მიერ გამოცა ბრძანება N77, თანამშრომლისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელ საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. კერძოდ, ბრძანების პირველი პუნქტის შესაბამისად, ეთიკის, ზნეობის, კოლეგიალურობის და სუბორდინაციის ნორმების განმეორებით დარღვევის გამო, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის, „ს-----
-----ის“ დირექტორის მოადგილეს ბატონ ა----- ხ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

პირველი ინსტანციის სასამართლო სხდომაზე დაკითხული მოწმეები - ორგანიზაციის ყოფილი და ამჟამინდელი თანამშრომლები, რომელთაგან ყველა ცალსახად აღნიშნავდა, რომ ა----- ხ-----ს რაიმე სახის კონფლიქტი ან დაძაბულობა, ან უხეში დამოკიდებულება არ ჰქონია სხვა თანამშრომლების მიმართ, გარდა დირექტორისა. დირექტორთან არსებულ ურთიერთობაზეც მოწმეები აპელირებდნენ მხოლოდ იმ კონკრეტულ ფაქტზე, რაც გახდა კიდევ ბრძანების გამოცემის საფუძველი. მოწმე ნ----- ყ-----მა განმარტა, რომ მ----- ბ-----ემ სუბიექტური აზრის გამო სამსახურიდან არაერთი თანამშრომელი გაათავისუფლა, მათ შორის ისიც. მოწმემ ასევე განმარტა, რომ ა----- ხ-----იც სწორედ ამ მიზეზით იყო გათავისუფლებული, მ----- ბ-----ე მის მოადგილეს ავიწროებდა განსხვავებული აზრის გამო სამსახურებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და თათბირებზე ამცირებდა თანამშრომლების თანდასწრებით. მოწმის მითითებით, სამსახურის თანამშრომლები დირექტორის მხრიდან განიცდიან ფსიქოლოგიურ ზეწოლას. მოწმე ლ----- ა-----მა განმარტა, რომ დირექტორისა და მისი მოადგილის კონფლიქტის თაობაზე შეიტყო სხვა თანამშრომლებისაგან გადმოცემით. მოწმე ბ----- ა-----მა განმარტა, რომ იგი თავად შეესწრო კონფლიქტს მ----- ბ-----ესა და ა----- ხ-----ს შორის, მისი მითითებით, ა----- ხ-----მა თებერვლის დასაწყისში დატოვა სამუშაო ადგილი და განახორციელა სატელეფონო ზარი მ----- ბ-----ესთან, რა დროსაც იგი ყვიროდა და იყო აგრესიული, ასევე მ----- ბ-----ეს მომდევნო სამუშაო დღეს უწოდა არაკომპეტენტური. მოწმის ჩვენებით, კონფლიქტი მოხდა ორჯერ, თებერვლის დასაწყისში და იმავე თვის ბოლოს. ამ დროს იგი არ ესწრებოდა თათბირებს, არ ასრულებდა უფლება-მოვალეობებს, არ ეკონტაქტებოდა დირექტორს. მოწმემ ა----- ხ-----ი შეაფასა როგორც კონფლიქტური პიროვნება, თუმცა ვერ გაიხსენა სხვა თანამშრომლებთან კონფლიქტის ფაქტები. მოწმე ნ----- მ-----მა განმარტა, რომ ა----- ხ-----მა უკმაყოფილო სახით დატოვა სათათბირო ოთახი და შემდეგ განახორციელა სატელეფონო ზარი დირექტორთან აგრესიული ტონით. მან მათი ზეპირი საუბრის შესახებ იცის გადმოცემით. მოწმის განმარტებით, კონფლიქტის შემდეგ დირექტორსა და მის მოადგილეს შორის კომუნიკაცია შეწყდა.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-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 რა თქმა უნდა 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.**

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულებას იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება 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, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან, სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული.

შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. შრომის კოდექსით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რადგან არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: „პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამოწვევის 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-941-891-2015, 29.01.2016წ.)

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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მის საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი. რაც მოიცავს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე

ზომა. მიუხედავად აღნიშნულისა, როგორც გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის წერილობით დასაბუთებაში, ისე სარჩელის წინააღმდეგ წარმოდგენილ შესაგებელშიც მოპასუხე ყურადღებას ამახვილებს მოსარჩელის გათავისუფლებამდე მის მიერ ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომაზე.

პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოება, რომ გათავისუფლებამდე დასაქმებულს ჩადენილი ჰქონდა დისციპლინური გადაცდომა, ვერ მიიჩნევა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერი საფუძვლის დადასტურებად და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამამართლებელ არგუმენტად. ამასთან, პალატა ასევე ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზეც, რომ სშკ-ის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირობა სახეზეა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დასაქმებულის მხრიდან ერთი და იგივე დარღვევის, იგივე ან არსებითად მსგავსი ქმედების განმეორებით ჩადენას, როდესაც ვითარების გამოსწორებისა და შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების მიზნით დამსაქმებლის მცდელობა უშედეგოა და აღნიშნულის მიუხედავად, თანამშრომელი საქმეს არ ეკიდება გულისხმიერად. მოცემულ შემთხვევაში, კი ასეთ გარემოებებს ადგილი არ ჰქონია.

საკასაციო პალატამ არაერთ საქმეში განმარტა დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“ - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის (შდრ: სუსგ №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; სუსგ №ას-602-577-2016, 02 სექტემბერი, 2016 წელი).

ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. საგულისხმოა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დასახელებული ზომის განსაზღვრით (სამსახურიდან გათავისუფლება), რომელიც წარმოადგენს დასაქმებულის პასუხისმგებლობის უკიდურეს ფორმას, გამოყენებულ იქნა როგორც დარღვევის თანაზომიერი და ადეკვატური ზომა. ამ დასკვნის საფუძველს სააპელაციო პალატას აძლევს საქმეზე თანმიმდევრულად დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები იმის თაობაზე, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემას წინ უსწრებდა დასაქმებულის მიმართ უკვე გამოყენებული შინაგანაწესით გათვალისწინებული სხვა დისციპლინური სახდელი, სახელდობრ, დადგენილია, რომ:

- 2018 წლის 2 მარტს ა(ა)იპ „ს-----ის“ დირექტორ მ----- ბ-----ის მიერ გამოიცა ბრძანება N75, რომლითაც დირექტორის მოადგილეს - ა----- ბ-----ს დისციპლინური სახდელის სახით გამოეცხადა საყვედური.

დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულია, რომ 2018 წლის 2 თებერვალს, ა----- ბ-----მა იმის გამო, რომ დირექტორის პოზიცია განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით არ ემთხვეოდა მის პოზიციას, დირექტორის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებისა და პერსონალურად დირექტორის მიმართ გამოხატა ნეგატიური (უარყოფითი) დამოკიდებულება. ხოლო, 2018 წლის 5 თებერვალს, დირექტორთან პირისპირ შეხვედრისას, ეჭვქვეშ დააყენა დირექტორის კომპეტენცია და გამოთქვა სხვადასხვა შეურაცხმყოფელი მოსაზრება ხელმძღვანელი პირის მიმართ.

ბრძანებაში განმარტებულია, რომ აღნიშნული ქმედებით ა----- ბ-----მა დაარღვია ეთიკის, ზნეობისა და სუბორდინაციის წესები. დირექტორმა ბრძანების გამოცემისას იხელმძღვანელა ცენტრის დირექტორის 2017 წლის 31 მარტის, ბრძანება N67ა შრომის შინაგანაწესის 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით, მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტით, 31-ე მუხლით, 33-ე მუხლით და 34-ე მუხლით.

რაც შეეხება ხელშეკრულების მოშლის ნებას, პალატას მიაჩნია, რომ სახეზე არ არის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის წინაპირობები (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა).

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების მითითებისა და მათი დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავო საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდიდა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ აღნიშნული ჩვენებების ერთობლიობაში შეფასება სასამართლოს არ უქმნის იმის განცდას, რომ მოსარჩელე არის კონფლიქტური პიროვნება, რომელთან მუშაობაც არის შეუძლებელი. რაც შეეხება მხარეთა შორის არსებულ დაძაბულობას, რაც ცალსახად დგინდება საქმის შესწავლით, სასამართლოს მოსაზრებით, ამ ფაქტს არ უნდა მისცემოდა იმ ხარისხის შეფასება, რომ ეს გამხდარიყო დასაქმებულისათვის საყვედურის გამოცხადების ან გათავისუფლების საფუძველი. ამასთან დაკავშირებით სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს ასევე აუდიტის სამსახურის მითითებაზეც,

რადგან ამ სამსახურის მხრიდანაც ინსპექტირების პროცესში გაესვა ხაზი მ----- ბ----- ის პირად მოტივს სადავო ბრძანებების მიღების დროს.

შესაბამისად, დამსაქმებელს არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა, თუ კონკრეტულად რა მოვალეობების დარღვევას ჰქონდა ადგილი აპელანტის მხრიდან და რაში გამოიხატა მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატას მიაჩნია, რომ არ დასტურდება მოსარჩელის მხრიდან იმგვარი გადაცდომების ჩადენა, რომლებთა გამოც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული.

4.3. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

გათვალისწინებით იმისა, რომ აპელანტთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, მოპასუხის მიერ გამოცემული 02.03.2018წ. და 30.03.2018წ. ბრძანებები მართებულად იქნა ბათილად ცნობილი.

4.4. შრომის კოდექსის 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.

სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით, მნიშვნელოვანია განისაზღვროს, თუ რა ვადით არსებობდა მხარეთა შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობა.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე ა----- ბ----- ი გათავისუფლებამდე 2015 წლის 1 აგვისტოდან ა----- ბ----- ი მუშაობდა ა(ა)იპ „ს----- ის“ დირექტორის მოადგილის პოზიციაზე. მოპასუხე არ მიუთითებს და საქმის მასალებითაც არ დგინდება მოსარჩელის აღნიშნულ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობა და ამისათვის რაიმე დამაბრკოლებელი გარემოების არსებობა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასარჩელო მოთხოვნა, სამუშაოზე აღდგენის შესახებ საფუძვლიანი იყო და მართებულად დაკმაყოფილდა ა----- ბ----- ის მოთხოვნა აღდგენილ ყოფილიყო ა(ა)იპ „ჩ----- ს“ (ა(ა)იპ „ს----- ის“) დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე.

4.5. რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხს, პალატა აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს

შრომითი ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად ითვლება ისეთი ვითარება, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ამავე დროს არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. იძულებითი განაცდური არის ზიანი, რომელიც დამსაქმებელმა მიაყენა დასაქმებულს სამსახურიდან მისი არამართლობიერად დათხოვნის შედეგად. ანაზღაურებას ექვემდებარება მიუღებელი შემოსავალი, რომელიც პირმა ვერ მიიღო და რომელსაც ის მიიღებდა ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო (სშკ-ის 44-ე, 32.1, სსკ-ის 408-ე, 411-ე მუხლები).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა სამართლიანად.

4.6. სააპელაციო პალატა არ იზიარებს აპელანტის მოსაზრებას სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით.

ხანდაზმულობის ინსტიტუტი კონსტიტუციური მართლწესრიგის შემადგენელი ნაწილია და მიმართულია ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა სამართლებრივი მშვიდობის უზრუნველსაყოფად. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტების თანახმად: „...ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისაგან, რომლებისგანაც თავის დაცვა შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება, წარმოშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომელიც შესაძლოა დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს...“ (იხ. CASE OF STUBBINGS AND OTHERS VS THE UNITED KINGDOM 1996 წლის 22 ოქტომბერი).

სამოქალაქო კანონმდებლობა სხვადასხვა ტიპის ვადებს იცნობს, მათ შორისაა სამოქალაქო უფლების განხორციელების ვადები, რომელიც სხვა ვადებთან ერთად გულისხმობს უფლების დაცვის - ხანდაზმულობის ვადებს. სასარჩელო ხანდაზმულობა ეს არის კანონით დადგენილი დრო, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებას შელახულია, შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი აღსრულება ან უფლების დაცვა სასამართლოში სარჩელის შეტანის გზით. თუკი დარღვეული უფლების იძულებით დაცვის შესაძლებლობა კანონით განსაზღვრული ვადით არ იქნებოდა შეზღუდული, ეს გამოიწვევდა სამოქალაქო საქმეზე გადაწყვეტილების გამოტანის გაძნელებას, ვინაიდან დიდია ალბათობა საქმესთან დაკავშირებული უტყუარი მტკიცებულებების დაკარგვისა, საქმეში მონაწილე პირების მიერ საქმის გარემოებების არაადეკვატურად აღქმისა და სხვა. ამრიგად, სასარჩელო ხანდაზმულობა ხელს უწყობს რა სამოქალაქო ურთიერთობათა სტაბილიზაციას, ამავდროულად, ემსახურება სახელშეკრულებო დისციპლინის სიმყარეს და ეხმარება სამოქალაქო ურთიერთობის მონაწილეებს თავიანთი უფლებებისა და ვალდებულებების აქტიურად და დროულად განხორციელებაში (იხ. სუსგ №ას-988-1021-2011, 2011 წლის 15 ნოემბერი).

განსახილველ შემთხვევაში, გასაჩივრებულია 2018 წლის 30 მარტის ბრძანება შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, რომელიც სასამართლოში ა----- ბ-----მა გაასაჩივრა 2018 წლის 17 აპრილს. აღნიშნული დასტურდება თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 15 ივნისის განჩინებით, რომლითაც განუხილველად დარჩა სასარჩელო მოთხოვნა სარჩელის გამოხმობის გამო. აღნიშნულის შემდგომ, ა----- ბ-----მა იმავე სარჩელით უკვე 2018 წლის 17 ივნისს მიმართა სასამართლოს.

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სარჩელის თავდაპირველად წარდგენის მომენტიდან (რომელიც შკ-ის 38-ე მუხლის მე-4-მე-6 ნაწილებით განსაზღვრულ ვადაში იქნა აღძრული), კინაიდან წარმოებაში მიღებული სარჩელი აღძრულია 6-თვიანი ვადის დაცვით, სამოქალაქო კოდექსის 138-ე და 140-ე მუხლების შესაბამისად, ხანდაზმულობა შეწყდა სარჩელის თავდაპირველად წარდგენის მომენტიდან და არ არსებობს დამსაქმებლის მიერ წარდგენილი მოთხოვნის განხორციელების შემაფერხებელი შედავების გაზიარების საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ და ა ა დ გ ი ნ ა:

1. ა(ა)იპ „ჩ-----ს“ სააპელაციო საჩივრი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 10 სექტემბრის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტს დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა, რაც მის მიერ წინასწარ გადახდილია 784 ლარის ოდენობით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით დასაბუთებული განჩინების მხარისათვის გადაცემიდან 21 დღის ვადაში;
5. განჩინების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, რომელიც ესწრება სასამართლო განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა

დაუშვებელია.

სსს კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის განჩინების გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნაძე