



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-556-2019

31 ივლისი 2019 წელი
ქ.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: ირმა პერანიძე

სხდომის მდივანი: ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი (მოსარჩელე)
წარმომადგენელი
მოწინააღმდეგე
მხარე(მოპასუხე)

- კ--- ო-----
- ქ----- თ-----
- ა(ა)იპ ს-----

- კ----- გ-----, ა--- მ-----

წარმომადგენელი
დავის საგანი

- სამუშაოდან განთავისუფლების
შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა,
კომპენსაციის ანაზღაურება

გასაჩივრებული
გადაწყვეტილება

- ოზურგეთის რაიონული
სასამართლოს 2019 წლის 11
აპრილის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილება, კ--- ო----- სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის ბრძანების ბათილად ცნობა, მოპასუხისათვის კომპენსაციის სახით 10080 ლარის (საშემოსავლო გადასახადების გარეშე) გადახდის დაკისრება.

დაზუსტებული სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები: მოსარჩელის მითითებით, ა(ა)იპ ს-----ს დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის №6 ბრძანებით, იგი გათავისუფლდა მ-----ს დარგში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობიდან. მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონო და დაუსაბუთებელია. მისი მხრიდან ვალდებულების დარღვევას ადგილი არ ჰქონია, შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი გათავისუფლების ბრძანება და აუნაზღაურდეს კომპენსაცია.

მოპასუხის პოზიცია: მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ კ--- ო----- უპატივცემულობას იჩენდა ხელმძღვანელებისა და კოლეგების მიმართ. აღნიშნული საფუძვლით, მას გათავისუფლებამდე ორჯერ მიეცა წერილობითი გაფრთხილება, რაც მის მიერ არ გასაჩივრებულა და რითაც დაადასტურა მათი საფუძვლიანობა.

კ--- ო----- სამსახურიდან გათავისუფლება უკავშირდებოდა დირექტორთან კონფლიქტურ სიტუაციას. მან ჩაიდინა ქმედება, რომელიც დაკვალიფიცირდა სამსახურებრივი ვალდებულებების დარღვევად, რაც თავის მხრივ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის გამოყენებით, პირის სამსახურიდან დათხოვნის ლეგიტიმურ წინაპირობას წარმოადგენდა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. კ--- ო----- სარჩელი ა(ა)იპ ს-----ს მიმართ არ დაკმაყოფილდეს;
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ს-----
-----ს დირექტორის 2007 წლის 01 აგვისტოს №4 ბრძანების თანახმად, კ--- ო----- დაინიშნა ს-----
-----ს სპეციალისტად მონიტორინგის საკითხებში, ხოლო 2015 წლის 02 თებერვლის №21 ბრძანებით, კ--- ო-----ს დაევალა სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრში მთავარი სპეციალისტის მ----- დარგში მოვალეობის დროებით შესრულება.

2.2. ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ს-----
-----ს დირექტორის 2015 წლის 04 თებერვლის №31 ბრძანებით, კ--- ო----- დაინიშნა ს-----
-----ს მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 700 (შვიდასი) ლარის ოდენობით.

2.3. ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ს-----
-----ს შინაგანაწესში მითითებულია შემდეგი: სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის სააღმზრდელო ჯგუფების ყველა პედაგოგი, თანამშრომელი, მშობელი და ბავშვები მოვალეა დაიცვას სააღმზრდელო ცენტრის შინაგანაწესი (პირველი მუხლის მე-6 პუნქტი).

ვადამდე ადრე განთავისუფლება ხდება არსებული კანონმდებლობისა და შრომითი ხელშეკრულების (ასევე ამ შინაგანაწესის) დარღვევის შემთხვევაში (მე-3 მუხლის მე-7 პუნქტი).

ს----- ყველა თანამშრომლის მიმართ შეიძლება გამოყენებული იქნას ადმინისტრაციული სასჯელები, თუ სახეზე იქნება: კოლეგიური ეთიკის ნორმების დარღვევა, სააღმზრდელო ცენტრის თათბირების გაცდენისთვის, დაგვიანებისთვის, **კოლეგის სიტყვიერი ან ფიზიკური შეურაცხყოფისთვის**, სამუშაოს სისტემატიური

გაცდენებისათვის (მე-11 მუხლი).

2.4. მ----- დარგში მთავარი სპეციალისტის ინსტრუქციაში მითითებულია, რომ იგი ასრულებს კანონით გათვალისწინებული დირექტორის მითითებებს, ანგარიშვალდებულია სააღმზრდელო ცენტრის დირექტორის წინაშე.

2.5. კ--- ო----- მიმართ განთავისუფლებამდე (2019 წლის 16 იანვრამდე) გამოყენებული იქნა დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ორი ზომა:

1) ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ს-----
-----ს დირექტორის 2018 წლის 14 მარტის №89 ბრძანებით გაფრთხილება, რომლის საფუძველი იყო სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, კერძოდ, ბაღებში კვების პროდუქტების დარიგებისას, ქალაქში თანამშრომელთან ჩხუბი, ხოლო 2018 წლის 29 ოქტომბრის №417 ბრძანებით გამოცხადებული საყვედურის საფუძველი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, კოლეგასთან სიტყვიერი შეურაცხყოფა, დირექტორთან ჩხუბი და კამათი.

აღნიშნული ბრძანებები კანონით დადგენილი წესით ჩაბარდა კ--- ო-----ს, რომლებიც სადავოდ არ გაუხდია.

2.6. ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ს-----
-----ს დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის №6 ბრძანებით, კ--- ო----- განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37 მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2.7. ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ს-----
-----ს დირექტორის 2019 წლის 01 თებერვლის და 12 თებერვლის წერილებით, კ--- ო-----ს განემარტა გათავისუფლების საფუძველი, კერძოდ, მის მიერ, ქვევის სტანდარტის დარღვევის თაობაზე და გაეგზავნა შინაგანაწესის, მოხსენებითი ბარათის, ბრძანებების ასლები და თანამდებობრივი ინსტრუქცია.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.8. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლომ მიუთითა ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6; ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე (2,3); ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე („ა“); შრომის კოდექსის 1-ელ, მე-2, მე-6 (3), 37-ე (1-ლი „თ“), 38-ე (8); სამოქალაქო კოდექსის მე-8; 115-ე მუხლებზე და განმარტა:

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის “თ” ქვეპუნქტის შესაბამისად.

2.9. სასამართლომ მხარეთა ახსნა-განმარტებებით და მოწმეთა ჩვენებებით დადგენილად მიიჩნია, რომ კ--- ო----- დისციპლინური სახდელების შემდეგ, კვლავ აგრძელებდა მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობას, კერძოდ, არ ახორციელებდა ჰიგიენური საშუალებების მიტანას (დირექტორთან ჩხუბის შემდეგ), რაც თავად კ--- ო-----მაც დაადასტურა; სამსახურის გაცდენა არასაპატიო მიზეზით, სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადება, თანამშრომლის, კერძოდ, იურისტის მიმართ უხეშობა და აგრესია, ცენტრის დირექტორის მიმართ უხეშად და კატეგორიული ტონით საუბარი, თათბირზე და შეხვედრაზე დაგვიანებით მისვლა და თვითნებურად დატოვება, დირექტორის მითითებების შეუსრულებლობა.

2.10. იმის გათვალისწინებით, რომ წლის განმავლობაში კ--- ო-----ზე შენიშვნების და საყვედურების მიცემა ხდებოდა თითქმის ერთი და იგივე საფუძვლით (მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულმა დისციპლინურმა პასუხისმგებლობამ რაიმე შედეგი არ გამოიღო და ეს უკანასკნელი კვლავ არღვევდა ხელშეკრულების პირობებს), სასამართლომ მიიჩნია, რომ პირის გათავისუფლება არ ეწინააღმდეგებოდა კანონს, რაც ადასტურებდა, რომ მოპასუხემ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა და ბრძანება სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე გამოსცა კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით, რის გამოც არ არსებობდა სადაო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, რაც ასევე გამორიცხავდა იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე

სარჩელის დაკმაყოფილებას.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად ჩათვალა, რომ იგი არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს. გარდა ამისა, გასცდა იმ ფაქტებს, რომლებიც დამსაქმებელმა საფუძვლად დაუდო დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას და ამ ფარგლებს გარეთ დაადგინა ზოგიერთი გარემოება, კერძოდ:

ა) "კ--- ო----- არ ახორციელებდა ჰიგიენური საშუალებების მიტანას (დირექტორთან ჩხუბის შემდეგ), რასაც თავად კ--- ო----- ადასტურებს" - აღნიშნული ფაქტი არ შეესაბამება სიმართლეს. დამსაქმებლის წერილობითი განმარტებით ირკვევა, რომ დამსაქმებელი კ--- ო----- სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზად განიხილავს სულ სხვა გარემოებებს;

ბ) "სამსახურის გაცდენა არასაპატიო მიზეზით, სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადება" - აღნიშნული ფაქტის თაობაზე არ უსაუბრია არც ერთ მოწმეს. გარდა ამისა, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით არ არის განსაზღვრული სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, ყოველდღიური სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო, მსგავსი ტიპის დარღვევას ადგილი ვერ ექნებოდა;

გ) მოწმის ჩვენებიდან არ იკვეთებოდა კონკრეტული ფაქტები, რაც კ--- ო----- მხრიდან აგრესიის, უხეშობის ან შეურაცხყოფის გამოვლენას დაადასტურებდა;

დ) მოწმეები, ნ----- ღ----- და მ----- ქ----- საუბრობენ, მხოლოდ კ--- ო-----სა და დირექტორს შორის ხმამაღალ საუბარზე, რომელიც ცენტრის შენობაში, დირექტორის ოთახის შესასვლელთან გაიგეს. კ--- ო----- მხრიდან უხეშობის, კატეგორიული ტონის ან შეურაცხმყოფელი სიტყვების გამოყენების ფაქტები, არც ერთი მტკიცებულებით არ დასტურდება;

ე) "თათბირზე და შეხვედრაზე დაგვიანებით მისვლა და თვითნებურად დატოვება", არც ერთ მოწმეს არ დაუდასტურებია. რაც შეეხება შეხვედრას, როგორც მოწმეები ადასტურებენ, აღნიშნული შეხვედრა არაოფიციალური ხასიათის იყო, იგი არ მოუწვევია დირექტორს, არ ჩატარებულა სხდომა, არ შემდგარა სხდომის ოქმი, არ

არსებობდა დღის წესრიგი, რომლითაც განისაზღვრებოდა შეხვედრაზე განსახილველი საკითხები, დაწყების დრო და შეხვედრის ხანგრძლივობა. ასეთი ფაქტის არსებობის შემთხვევაშიც კი, არ შეიძლება მიჩნეული იქნას, კ--- ო----- მიერ, მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობა (სშკ-ის 37-ე მუხლის 1 ნაწილის "თ" პუნქტის მიზნებისთვის), რამდენადაც მსგავსი ვალდებულება არ არის განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით;

ვ) "დირექტორის მითითებების შეუსრულებლობა" - არც ერთი მოწმის ჩვენებით და არც სხვა სახის მტკიცებულებებით არ დადასტურებულა კონკრეტული ფაქტები, რომლებიც შეიძლება შეფასდეს, როგორც დირექტორის მითითებების შეუსრულებლობა.

3.2. კ--- ო-----სა და დამსაქმებელს შორის არ ყოფილა გაფორმებული ინდივიდუალური ან/და კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება, შესაბამისად, სახეზე არ არის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "თ" ქვეპუნქტით განსაზღვრული პირობა - "დასაქმებულის მიერ, მისთვის, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა."

3.3. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სადავო ბრძანების კანონიერება სათანადოდ არ შემოწმებულა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტთან მიმართებაში. სასამართლო, მხოლოდ ფორმალურად მიუთითებს აღნიშნულ ნორმაზე და არ იკვლევს, სახეზეა, თუ არა ამ ნორმით განსაზღვრული ყველა პირობა.

მოსამართლე არ მიუთითებს კონკრეტულ მოწმეებზე, რომელთა ჩვენებებსაც დაეყრდნო ფაქტობრივი გარემოებების დადგენისას და არ ახდენს ჩვენებებიდან და ახსნა-განმარტებებიდან კონკრეტული მონაკვეთების ციტირებას, რაც, როგორც მხარეებისთვის, ასევე, ზემდგომი ინსტანციის სასამართლოსთვის ართულებს გადაწყვეტილების კანონიერების შემოწმების პროცესს.

3.4. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკით, „შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, ამ პირობის დადგომისათვის სავალდებულოა დასტურდებოდეს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დასაქმებულისათვის

შინაგანაწესის გაცნობის, ხოლო შემდგომ - მასში შეტანილი ცვლილებების გაცნობის ფაქტი. ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება" (იხ. სუსგ №: ას-1157-1088-2015; 22.01.2016წ)".

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა თავისი წილი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები იმ გარემოებებთან დაკავშირებით, რაც საფუძვლად დაუდო მისი სამსახურიდან გათავისუფლებას.

ამრიგად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად მასზე დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის ფაქტი. დამსაქმებელმა აღნიშნული მტკიცების ტვირთი ვერ დაძლია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

4.2. ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის "გ" ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს კ--- ო----- სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე, ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძვლები.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.3. პალატა სრულად იზიარებს ამ გადაწყვეტილების 2.1-2.8 პუნქტებში მითითებულ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და აპელანტის მოთხოვნასთან დაკავშირებით დამატებით ადგენს:

2019 წლის 04 აპრილს, პირველი ინსტანციის სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა, ა(ა)იპ ს-----
-----ს ინფრასტრუქტურის განვითარების მთავარმა სპეციალისტმა **ნ----- ლ-----მ** აჩვენა, რომ ის შეესწრო ფაქტს, როდესაც კ--- ო-----ს დირექტორის კაბინეტში ყვირილის დონეზე ხმამაღალი საუბარი ჰქონდა დირექტორთან. მან ხმაური დერეფანში გაიგონა; ისინი ყვიროდნენ; იგი მივიდა, გამოიყვანა კ--- დირექტორის ოთახიდან და ამგვარად განმუხტა სიტუაცია. ამის შემდგომ გაიმართა თათბირი, სადაც თანამშრომლებმა განიხილეს კ--- ო-----სა და დირექტორს შორის შელაპარაკების საკითხი. ამ შეხვედრაზე დირექტორს რაიმე პოლიტიკური ან პირადი მოტივი კ--- ო----- გათავისუფლებასთან დაკავშირებით არ გაუჩღერებია.

იგი კ---ს ვერ ამართლებდა, თუმცა მიიჩნევდა, რომ არ უნდა გათავისუფლებულიყო სამსახურიდან.

(იხ.სასამართლო სხდომის ოქმი 12:09-12:14 სთ.);

4.4. 2019 წლის 04 აპრილს, პირველი ინსტანციის სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა **ი---- ჯ-----** აჩვენა, რომ მან, როგორც იურისტმა აწარმოა კ--- ო----- მიმართ დისციპლინური წარმოებები, მისი მომზადებული იყო შენიშვნების შესახებ ბრძანებების პროექტები. გათავისუფლებამდე კ--- ო----- მიმართ გამოყენებული იყო ორი დისციპლინური ღონისძიება, გაფრთხილების სახით. პირველი გაფრთხილება შეეფარდა თანამშრომელთან კონფლიქტის გამო, ხოლო მეორე - დირექტორისთვის სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენების გამო. სწორედ მეორე ბრძანების გამოცემის შემდგომ, იგი გახდა კონფლიქტური დირექტორთან მიმართებაში.

გარდა წერილობითი გაფრთხილებებისა, კ--- ო----- მიმართ გამოყენებული იქნა სიტყვიერი გაფრთხილებებიც. იგი ბევრჯერ შესწრებია დირექტორის მხრიდან მისთვის სიტყვიერი გაფრთხილების მიცემას.

მან, თანამშრომლებისაგან იცის იმის შესახებ, რომ კ--- ო-----
-----სა და დირექტორს შორის მოხდა ხმამაღალი საუბარი, ძალიან

ხმაური იყო, რაც გაიგონეს თანამშრომლებმა.

დირექტორთან ინციდენტის შემდგომ, თანამშრომლები შეიკრიბნენ კ---ს გადაცდომების შეფასების მიზნით, სადაც მათ არ გაამართლეს იგი, თუმცა ცდილობდნენ დირექტორის დარწმუნებას, კ.ო----- არ გაეთავისუფლებია სამსახურიდან. კ.ო----- ყველას შეკითხვაზე პასუხობდა, რომ მათ შეეძლოთ მიეღოთ შესაბამისი ზომები. იგი არ დაელოდა შეხვედრის დასრულებას და დატოვა ოთახი.

ამ შეხვედრაზე დირექტორს რაიმე პოლიტიკური მოტივი კ---ო----- მიმართ არ გაუჟღერებია.

ი--- ჯ----- განმარტებით, შინაგანაწესი გამოკრულია ცენტრში და მას იცნობენ თანამშრომლები.

(იხ.სასამართლო სხდომის ოქმი 12:15-12:28 სთ.);

4.5. 2019 წლის 04 აპრილს, პირველი ინსტანციის სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა მ--- უ----- აჩვენა, რომ იგი არის ბუღალტერი. მათთან ცენტრში ჩატარდა თანამშრომლების თათბირი კ--- ო----- გადაცდომების შეფასების მიზნით. თანამშრომლებმა დააფიქსირეს პოზიცია, რომ მისი ოჯახური და ეკონომიური პირობების გამო, დირექტორს იგი არ გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან.

(იხ.სასამართლო სხდომის ოქმი 11:55-12:01 სთ.).

4.6. სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე აპელანტმა კ--- ო-----მ განმარტა, რომ 2019 წლის 10 იანვარს, ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის ბაღებში დასარიგებლად, თბილისიდან, სატვირთო ავტომობილით ჩამოვიდა შეშა. შეშის დარიგებისას სარგებლობდნენ ცენტრის კუთვნილი მიკროავტობუსით, რომელიც, დირექტორის მოთხოვნით სამართავად გადაეცა ნ--- ა----- მართალია, მის სამსახურებრივ მოვალეობას ავტომობილის მართვა არ შეადგენდა, თუმცა გაურკვეველი იყო, რატომ არ ენდობოდა დირექტორი. ამის გამო, მობილურზე დაურეკა დირექტორს და ჰკითხა, რატომ ჰქონდა მის მიმართ ასეთი დამოკიდებულება. ტელეფონზე ხმამაღალი ტონით ესაუბრა, რაც მისი ჩვევაა ვინაიდან არის ემოციური.

4.7. განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავოს არ წარმოადგენს ის გარემოება, რომ კ--- ო----- მიმართ განთავისუფლებამდე (2019 წლის 16 იანვრამდე), 2018 წლის 14 მარტს

და ამავე წლის 29 ოქტომბერს, გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ორი ზომა გაფრთხილების სახით, რომლის საფუძველიც იყო სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, კოლეგასთან, ასევე დირექტორთან ჩხუბი, კამათი.

აღნიშნული ბრძანებები, კანონით დადგენილი წესით, კ--- ო-----ს სადავო არ გაუხდია.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.8. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, პალატა მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომის ხელშეკრულებიდან.

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დასაქმებული დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია, მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

4.9. საქმეში წარმოდგენილი, 2019 წლის 16 იანვრის №6 ბრძანების თანახმად, კ--- ო----- გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის “თ” ქვეპუნქტის საფუძველზე.

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტის პრეტენზია მიმართულია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იმ მსჯელობის წინააღმდეგ, რომლითაც მიჩნეული იქნა, რომ კ.ო----- სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად, ბრძანებაში მითითებული ფაქტები არ წარმოადგენდა სინამდვილეს, შესაბამისად, იგი უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან, რისი რეალური მიზეზი პოლიტიკური მოტივი იყო.

4.10. პალატა განმარტავს, რომ შრომითი დავა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რაც უნდა იყოს გათვალისწინებული დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტისას, ესაა პროპორციულობისა და გონივრული საფუძვლის პრინციპი.

პროპორციულობის, იგივე თანაზომიერების პრინციპი ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული.

გონივრული საფუძვლის პრინციპს საერთაშორისო სამართალში უწოდებენ – Ultima Ratio-ს. გერმანულ სამართალში იგი განიმარტება, როგორც უკანასკნელი საშუალება, რადგან მიჩნეულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე გამოყენებულ უნდა იქნეს უფრო მსუბუქი ზომა, თუკი ამის საშუალებას, ჩადენილი დარღვევიდან გამომდინარე, იძლევა დასაქმებულის კანონიერი ინტერესი.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა წარმოადგენს უკიდურეს და სერიოზულ დისციპლინურ ღონისძიებას, რომელიც შესაძლოა დამსაქმებელმა გამოიყენოს დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში.

შესაბამისად, იმ შემთხვევებში, როდესაც კანონმდებლობა დამსაქმებელს ანიჭებს განსაზღვრული თავისუფლების შესაძლებლობას, აუცილებელია, რომ დამსაქმებელმა გაითვალისწინოს, არამართლზომიერი ქცევის-ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობა.

ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ, სწორედ პროპორციულობის პრინციპი გამოიყენა და განმარტა: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება.

მაშასადამე, არასათანადო მოქმედებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მიაღწევს მნიშვნელოვან დონეს.

4.11. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო მოთხოვნების საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით, პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსზე, რომლის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმადაც, 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.

4.12. პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხ.).

ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს.

მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

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

ამ მსჯელობის შესაბამისად, მოპასუხეა (დამსაქმებელი) ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დარღვევები.

პალატა მიუთითებს, რომ დასახელებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერი რომ იყოს, აუცილებელია, განმეორებით გამოვლენილი დარღვევების შეფასება, რადგან მოცემული მუხლის ფარგლებში პასუხისმგებლობის საფუძველი შესაძლებელია იყოს, მხოლოდ იმავე დარღვევების განმეორებითობა.

დარღვევის განმეორებითობასთან მიმართებაში არსებითია ქმედების ერთგვაროვნება.

4.13. განმეორებით დარღვევებთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო ბრუნვისათვის დამახასიათებელი კეთილსინდისიერების პრინციპისა და უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვის, ასევე სასამართლო პრაქტიკით დადგენილი „Ultima Ratio“ პრინციპის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა იქნეს გამოყენებული, თუ დარღვევას აქვს არსებითი ხასიათი.

დაუშვებელია ერთი და იგივე არაარსებითი დარღვევების არსებობისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

გარდა ამისა, გათავისუფლების მიზნებისათვის, დარღვევის კანონით დადგენილ ვადაში შეუსრულებლობასთან ერთად, საჭიროა მისი ხასიათისა და ბუნების შემოწმება (მაგ. სიმძიმე, მნიშვნელობა), დარღვევის ხარისხის დადგენა, ბრალეულობა. უნდა შეფასდეს რამდენად გონივრული, აუცილებელი, პროპორციული და თანაზომიერია აღნიშნულ დარღვევებთან მიმართებაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ხომ არ არის შესაძლებელი უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება.

აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას პრიორიტეტი აქვს მის რღვევასთან შედარებით.

ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ შეიძლება გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს.

4.14. განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავოს არ წარმოადგენს ის გარემოება, რომ კ---ო----- მიმართ განთავისუფლებამდე (**2019 წლის 16 იანვრამდე**), 2018 წლის 14

მარტს და ამავე წლის 29 ოქტომბერს, გამოყენებული იქნა დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ორი ზომა გაფრთხილების სახით, რომლის საფუძველიც იყო სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს კოლეგასთან, ასევე დირექტორთან ჩხუბი, კამათი. აღნიშნული ბრძანებები კანონით დადგენილი წესით კ--- ო-----ს სადავოდ არ გაუხდია.

სასამართლო სხდომაზე დაკითხული მოწმეების, ნ----- ღ-----ს, მ--- უ----- და ი---- ჯ----- ჩვენებებით, ასევე სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე თავად აპელანტის განმარტების შეფასების საფუძველზე პალატა დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ 2019 წლის იანვარში, გათავისუფლებამდე, კ--- ო-----მ ემციური, ყვირილის დონეზე ხმამაღალი ტონით, სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა დირექტორს რითაც დაარღვია კოლეგიური ეთიკის ნორმები და შრომის შიანაგანაწესით დადგენილი წესები.

4.15. ვინაიდან, აპელანტის მიმართ, ბოლო ერთი წლის განმავლობაში ერთგვაროვანი დარღვევების-კოლეგის, ასევე დირექტორის სიტყვიერი შეურაცხყოფის გამო, გამოყენებული იყო ზედიზედ, ორი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილების სახით, რომელიც გაქარწყლებული არ ყოფილა, გადაცდომების ხასიათის, სიხშირის და დამსაქმებელი ორგანიზაციის ინტერესების გათვალისწინებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებას წარმოადგენდა. აღნიშნული კი გამორიცხავს სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების გაუქმებისა და კომპენსაციის ანაზღაურების თაობაზე, სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.

4.16. პალატა არ იზიარებს სარჩელში მითითებულ საფუძველს-პოლიტიკური ნიშნით გათავისუფლების თაობაზე, ვინაიდან მოსარჩელეს (აპელანტს) არ მიუთითებია კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებები, რომლის კვლევითაც დადასტურდებოდა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის ფაქტი.

4.17. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის

სასამართლოს არ უბრუნება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

იმის გათვალისწინებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ კ--- ო----- სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმით არსებითად სწორი გადაწყვეტილება მიიღო, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება, სსსკ-ის 386-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების საფუძველია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, მოიკვლია საქმეში არსებული მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებანი, მოახდინა ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება მიაჩნია, რომ კ--- ო----- სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

ვინაიდან, არ დაკმაყოფილდა სააპელაციო საჩივარი, არ არსებობს სსსკ-ის 53-ე მუხლის შესაბამისად, სააპელაციო წარმოებისათვის, კ--- ო----- მიერ, წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 150 ლარის მხარეთა შორის განაწილების საფუძველი.

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

1. კ--- ო----- სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელად, ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ, სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;
6. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო განჩინების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

ირმა პერანიძე

