



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/2946-18

„ 10 “ ივნისი, 2019წ.
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – მ--- ბუილლიშვილი

აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე - სს „-----

ვ----- ს-----

წარმომადგენელი -

შეგებებული სააპელაციო ა---- თ-----

საჩივრის ავტორი/ გ---- ფ-----

მოწინააღმდეგე მხარე -

წარმომადგენელი -

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო
სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა კოლეგიის 21.03.2018წ.
გადაწყვეტილება.

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
იძულებითი განაცდურის და ზეგანაკვეთური
სამუშაოს ანაზღაურება.

1. აპელანტის მოთხოვნა

1.1. აპელანტ სს „----- მოთხოვნა - გასაჩივრებული
გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში, ახალი

გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

1.2. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორის, ა---- თ-----ს მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილებით ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. ა---- თ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნა ცნობილი სს ,-----ს 2016 წლის 28 ივლისის ბრძანება ა---- თ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
3. მოსარჩელე, ა---- თ----- აღდგენილ იქნა ს-----ს ზ-----ის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით;
4. სს ,----- ა---- თ-----ს სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 28 ოქტომბრიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდზე 1750 ლარი ყოველთვიური დარიცხული ხელფასის თანხის ოდენობით;
5. მოსარჩელეს უარი ეთქვა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზე 10 672 ლარის ოდენობით;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. მოპასუხეს წარმოადგენს სს ,-----, თუმცა, აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში მოპასუხედ გვევლინება ს-----, რაც გამოწვეულია იმ გარემოებით, რომ 2018 წლის 23 თებერვალს მოპასუხის სარეგისტრაციო მონაცემებში შევიდა ცვლილება და ს----- შეიცვალა სს ,-----.

2.2. მოსარჩელე, 2013 წლის 01 ნოემბერს ხელშეკრულების შესაბამისად დაინიშნა სს ,----- ზ----- მენეჯერის თანამდებობაზე. 2014 წლის 01 მაისის შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად ის დაინიშნა ზ-----ის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე, ამავე თანამდებობაზე ის დაინიშნა 2015 წლის 02 მაისის შრომითი ხელშეკრულებით და 2016 წლის 03 მაისის შრომითი ხელშეკრულებით.

2.3. მოსარჩელის შრომით ანაზღაურება 2016 წლის 03 მაისის შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად შეადგენდა 1750 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული).

2.4. 2016 წლის 28 ივლისს მოსარჩელე ა---- თ----- მიიღო ბრძანება მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულები შეწყვეტის თაობაზე, სადაც ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულ იქნა ვალდებულების უხეში დარღვევა, რასაც ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-

მუხლის 1-ლი ნაწილის "ზ" და "ო" ქვეპუნქტი.

2.5. უდავოა, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა - ზ-----
-- სამსახურის უფროსი, თავის თავში მოიაზრებდა ავტოსადაზღვევო შემტხვევების ადგილზე გასვლას და ამ სადაზღვევო შემთხვევების მოწესრიგებას სადაზღვევო ხელშეკრულებების შესაბამისად. მოსარჩელე, 24 საათიან რეჟიმში მზად უნდა ყოფილიყო, რომ გასულიყო შემთხვევაზე. უდავოა, რომ მას გარკვეულ პერიოდში სამსახურში ჰყავდა მხოლოდ ერთი თანამშრომელი - გ----- ჭ-----, რომელიც იმის გამო, რომ არ ჰქონდა მექანიკური გადაცემათა კოლოფის მქონე ავტოტრანსპორტის მართვის მოწმობა, ვერ ახერხებდა შემთხვევებზე გასვლას და ყველა შემთხვევაზე გადიოდა სწორედ მოსარჩელე. ასევე სადავო არ გახლავს, რომ ა---- თ----- იყო კარგი თანამშრომელი და სამაგალითოდ ასრულებდა თავის მოვალეობებს სადავო შემთხვევის დადგომამდე და მას მიღებული აქვს წლის საუკეთესო თანამშრომლის სერტიფიკატი.

2.6. მოსარჩელის მიერ სადავოდ არის ქცეული 2016 წლის 28 ივლისის ბრძანება, რომელიც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, რასაც მისი თქმით, ადგილი არ ჰქონია.

მოპასუხე მხარე კი, თავის მხრივ, უთითებს, რომ ა---- თ----- საკმაოდ ხშირად ამეტებდა მის სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას და ასევე მის სახელს უკავშირდება ხელმძღვანელობის მიმართ სუბორდინაციის დარღვევის ფაქტი და თანამშრომლებთან არაკოლეგიური დამოკიდებულება. კერძოდ, მოპასუხე იშველიებს მოსარჩელეს დაქვემდებარებულ თანამშრომელთან მის ურთიერთობას და აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს, გ----- ჭ-----სთან, საკმაოდ ხშირად მოსდიოდა კონფლიქტური სიტუაციები რამაც საბოლოოდ გამოიწვია გ----- ჭ-----ს სამსახურიდან წასვლა საკუთარი განცხადების საფუძველზე არაჯანსაღი გარემოდან გამომდინარე.

მოპასუხე ასევე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე უხეშად ჩაერია კომპანიის საკადრო პოლიტიკის შერჩევაში, რის გამოც დაუპირისპირდა კომპანიის თანამშრომლებს და რამაც გამოიწვია სხვა თანამშრომლის სამსახურიდან წასვლა კვლავ პირადი განცხადების საფუძველზე. მოპასუხე კომპანიის განამრტებით მათ არაერთხელ მიმართეს ა---- თ----- მოეგვარებინა თანამშრომლებთან ურთიერთობა, თუმცა უშედეგოდ.

ზემოთ განხილული ფაქტებზე დაყრდნობით მოპასუხე კომპანიამ გადაწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ხოლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მოპასუხე კომპანიამ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი, ანუ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა სწორედ დასაქმებლის

ინიციატივით.

2.7. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი სამართაურთიერთობა დაიწყო 2013 წლის 1 ნოემბერს, ამის შემდეგ სამართაურთიერთობა უწყვეტად მიმდინარეობდა და შეწყდა 2016 წლის 28 ივლისს, შესაბამისად, ჯამში სამართაურთიერთობა გრძელდებოდა თითქმის 33 თვე.

მოცემული სამართალურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის მნიშვნელოვან ნორმას წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს ძველი (იგულისხმება 2013 წლის ფუნდამენტური ცვლილებების მიღებამდე რედაქცია) შრომის კოდექსიდან განსხვავებით ახალ შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების, კერძოდ კი ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის ¹³ პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. შესაბამისად, მხარეებს შორის არსებული შრომითი სამართალურთიერთობა უდავოდ - უვადო ხასიათისაა, ეს კი, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ერთ-ერთი წინაპირობაა.

2.8. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტები. აღნიშნული რეგულაციები ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო და ასევე სხვა ობიექტურ გარემოებას, ასეთი კი, სასამართლოში წარმოდგენილი მტკიცებულებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე არ დასაბუთდა.

მოპასუხის განმარტებით (მოსარჩელის კვალიფიციური სამსახური სადავო არასდროს გამხდარა), ა---- თ----- აგრესიულად განეწყო თანამშრომლების მიმართ:

საქმეში წარმოდგენილია გ----- ჰ-----ს განცხადება (ს.ფ. 70), რომლის თანახმადაც, მოსარჩელეს მის მიმართ განუვითარდა აგრესია, რამაც აუტანელი სამუშაო გარემო შექმნა. გარდა ამისა, საქმეში წარმოდგენილია მ--- კ----- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 71), რომელიც ადასტურებს, რომ ა---- თ-----

- სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა გ----- ჭ-----ს.

აღნიშნულ გარემოებასთან დაკავშირებით, სხდომაზე დაკითხულმა მოწმეებმა განმარტეს, რომ ა---- თ----- მართლაც უკმაყოფილო იყო გ----- ჭ-----ს მუშაობით (რომელიც წარმოადგენდა მის დაქვემდებარებულ პირს). უკმაყოფილების მიზეზი იყო ის აშკარად არათანაბარი სამუშაო დატვირთვა, რომელიც დააწვა მოსარჩელეს. მოწმეებმა განმარტეს, რომ მათ შორის სიტყვიერი შეკამათება მართლაც მოხდა, თუმცა ამას არ ჰქონია ადგილი სამუშაო შენობაში და თან ამ დროისათვის ჭ-----ს ისედაც დატოვებული ჰქონდა უკვე სამსახური. მოწმე - შ---- მ----- განმარტებით, მას, როგორც იურიდიული სამსახურის უფროსს დაავალეს, რომ უკვე მოსარჩელის დათხოვნის შემდეგ შეექმნა ასეთი დოკუმენტაცია, რომელიც წერილობით საფუძველს შექმნიდა.

გარდა ამისა, მოსარჩელის დათხოვნის საფუძველი გახდა მისი კამათი მ--- ყ----- (მოხსენებითი ბარათები ს.ფ. 72-75). დადასტურებულია, რომ მოსარჩელემ გარკვეული თანამშრომლის მის განყოფილებაში გამოყვანასთან დაკავშირების უთხრა მ--- ყ----- - "თვალთ ალარ დამენახო". თუმცა, სასამართლო ვერ ჩათვლის ამ გარემოებებს მოსარჩელის დათხოვნისათვის საკმარის აბსოლუტურ საფუძველად. თუ დამსაქმებელი მიიჩნევდა, რომ მოსარჩელე ზედმეტად დარწმუნდა თავის თავში, მას შეეძლო გამოეყენებინა უფრო მსუბუქი ხასიათი სანქცია და ამით გაეფრთხილებინა მოსარჩელე, რომ ალარ მოითმენდა ხმაურსა და უდისციპლინობას სამსახურში.

2.9. მნიშვნელოვანი სადავო გარემოებაა ასევე ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხი:

ერთი მხრივ, უდავოა, რომ მოსარჩელეს, დაკავებული თანამდებობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, უწევდა სადაზღვევო შემტხვევებზე გასვლა 24 საათიან რეჟიმში. ამის გამო, მოსარჩელემ სასამართლოში წარმოადგინა საკუთარი გაანგარიშება (ს.ფ. 99--110) მის მიერ გაწეული საქმიანობის - საათობრივი ანაზღაურების შესახებ (ეს კალკულაცია და მასში მითითებული ზეგანაკვეთუად ნამუშევარი საათები მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია).

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურენას ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლი. საქმეში წარმოდგენილია დაწესებულების შრომის შინაგანაწესი (ს.ფ. 41-49). ამ დოკუმენტის მე-4 მუხლით განსაზღვრულია სამუშაო დრო, თუმცა მე-4 პუნქტში მითითებულია, რომ ეს დებულება არ ეხება ზ-----ის ჯგუფის თანამშრომლებს. საქმეში ასევე წარმოდგენილია ზ----- ინსტრუქცია (ს.ფ. 50), რომლის თანახმადაც, ზ-----ის განყოფილების თანამშრომელი ვალდებულია იყოს 24 საათიან სატელეფონო კავშირზე და მზად უნდა იყოს 24 საათიან რეჟიმში შემთხვევის ადგილზე გასასვლელად. სხდომაზე დაკითხული მოწმეებიც, ასევე ადასტურებენ, რომ ზ----- სამსახურის ფუნქციონირების სპეციფიკა

ითვალისწინებდა ასეთ ხასიათს და ან ჯგუფის თანამშრომელი ვერ იქნებოდა დასაქმებული რაიმე ფიქსირებული დროით, ამის გამო ა--- თ----- გადაცემული ჰქონდა ავტომობილი პირად სარგებლობაში. შესაბამისად, სასამართლო თვლის, რომ მოთხოვნა, ზეგანაკეთურის ანაზღაურებაზე ვერ იქნება პერსპექტიული.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.10. განსახილველ სამართალურთიერთობაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტები. მოსარჩელის მიერ განხორციელებული ქმედებანი ვერ ჩაითვლება უხეშ გადაცდომად და, შესაბამისად, ვერ მოგვცემს „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობას. „ო“ ქვეპუნქტის გამოყენებაზე მნიშვნელოვანი მსჯელობა არც მოპასუხეს წარმოუდგენია.

სასამართლო მოწოდებულია შეაფასოს ზემოაღნიშნული გარემოებანი, ისეთი ხასიათის გადაცდომად, რომელიც მისი აზრით ვერავითარ შემთხვევაში შექმნის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ „გონივრულ საფუძველს“ რომელსაც ითვალისწინებს ზემოაღნიშნული 158-ე კონვენცია და რომლის სულისკვეთებაც აშკარად ასახულია ასევე ეროვნულ კანონმდებლობაში - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოსარჩელის გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი ხომ სწორედ ის რეგულაციაა, რომელიც თავის თავში „უხეშ“ დარღვევას მოიცავს.

სასამართლო განმარტავს, 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. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი

ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა

„უბრალოდ დარღვევა“, არამედ მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. ნიშანდობლივია, რომ შრომის კოდექსის დასახელებული მუხლი მითითებული რედაქციით მოქმედებდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის. შესაბამისად, 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. შრომის სამართალში Ultima Ratio - 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 გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. 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 შეუქმნი.

სასამართლო თვლის, რომ ის გარემოებანი, რომლებიც წარმოჩინდა სამართალწარმოების შედეგად (იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მაღალი შრომითი კვალიფიკაცია და შრომის ნაყოფიერება უდავოა), კერ ქმნის საკმარის - გონივრულ საფუძველს მისი დათხოვნისათვის. აღნიშნული მსჯელობანი, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია (რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი კონტრაქტი. სასამართლო ასევე მოიხსენიებს ზემოთ ნახსენები „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით. შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის

შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელის აღდგენა დაკავებულ თანამდებობაზე. სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლოს ნათლად ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება. ამავე დროს, სასამართლოს მიერ დადგენილია შრომითი ურთიერთობის უვადო ხასიათი.

2.11. სასამართლოს მიაჩნია, რომ 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 არამართლობიერად 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 არამართლობიერად. სადავო არ არის, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1750 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული). შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს აღნიშნული თანხა ყოველთვიურად, მოსარჩელის 2016 წლის 28 ოქტომბრიდან - აღდგენამდე. ამავე დროს, სასამართლო ვერ მიიღებს გადაწყვეტილებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზე.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, ზ-----ის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე 2017 წლის 01 ივლისიდან მუშაობს ლ--- ე-----.

3.2. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ მხედველობაში არ მიიღო ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ დაძაბული და კონფლიქტური სიტუაცია შექმნა მის განყოფილებაში დასაქმებულ გ----- ჭ-----სთან, თუმცა მის მიმართ არანაირი დასაბუთებული და წერილობითი პრეტენზია არ ჰქონია, არც ერთხელ დაუყენებია მისი არაკომპეტენტურობის საკითხი ხელმძღვანელობასთან და არ დაუსაბუთებია მისი სამსახურიდან გაშვების საფუძვლები. სასამართლოს მსჯელობა ვრცელდება გ----- ჭ-----ზეც, რომლის უფლებები სწორედ რომ უხეშად დაარღვია ა--- თ----- კიდევ უფრო სერიოზული დარღვევა იყო მისი მხრიდან სხვა განყოფილებაში დასაქმებულ თანამშრომლებს შორის ურთიერთობაში უხეში ჩარევა, რაც მისი მხრიდან მიკერძოებულად ერთი პიროვნების (მისი ახლობლის) სასარგებლოდ უხეშ ჩარევაში გამოიხატა და რასაც საბოლოოდ მ--- ყ----- სამსახურიდან წასვლა მოჰყვა. ა--- თ----- არ იზრუნა დაძაბული სიტუაციის გამოსასწორებლად და სამსახურში ნორმალური შრომითი ურთიერთობის

აღსადგენად. მისთვის ბოდიშის მოხდა და დაწესებულებაში ნორმალური ურთიერთობების აღდგენა მიუღებელი და შეუძლებელი აღმოჩნდა, რითაც სერიოზული პრობლემები შექმნა საწარმოს ხელმძღვანელობასა და დასაქმებულებს შორის. აქედან გამომდინარე, მიღებული გადაწყვეტილება, სწორედაც რომ ადექვატური და სათანადო იყო მის ქცევასთან და განსაკუთრებით იმავე საწარმოში სხვა დასაქმებული პირების მიმართ მის დამოკიდებულებასთან მიმართებაში.

4. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

4.1. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის თანამდებობა (ზ-----სამსახურის უფროსი) და შესაბამისი შრომის ანაზღაურება თავის თავში მოიაზრებდა ავტოსაგზაო შემთხვევების ადგილზე გასვლას 24 საათიან რეჟიმში (მართალია სასამართლოს არ მიუთითებია, რომ შემთხვევებზე გასვლის ანაზღაურება შრომის საერთო ანაზღაურების ფარგლებში შედიოდა, მაგრამ მისი დასკვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოების ცალკე არანაზღაურებასთან დაკავშირებით სწორედ აღნიშნულს გულისხმობდა).

შრომის შინაგანაწესის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულია კომპანიის ყველა თანამშრომლისათვის სამუშაო დროის დასაწყისი, დასასრული და შესვენების დრო (ს.ფ. 43). ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, მართლაც, "დებულება არ ეხება ასისტანსისა და ზ-----ის ჯგუფის თანამშრომლებს, რომელთა სამსახური განისაზღვრება სამსახურის შიდა წერილობითი განრიგის შესაბამისად".

მოსარჩელესთან არსებული 01.11.2013 წ. შრომის ხელშეკრულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტით, 01.05.2014 წ., 02.05.2015 წ. და 03.05.2016 წ. შრომის ხელშეკრულებების მე-7 მუხლით უშუალოდ მოსარჩელის სამუშაო დრო ორშაბათს, სამშაბათს, ოთხშაბათს და პარასკევს განისაზღვრება 10 სთ-დან 18 სთ-მდე. ამავე ხელშეკრულებებით უშუალოდ მოსარჩელისათვის განსაზღვრულია შრომის მყარი ანაზღაურება.

შრომის შინაგანაწესით ზ-----ის ჯგუფის თანამშრომლებზე არ ვრცელდება ამავე შინაგანაწესით დადგენილი ჩვეულებრივი სამუშაო რეჟიმი (სამუშაო დღეებში 10 საათიდან 18 საათამდე). ამავდროულად, მოსარჩელეს, რომელიც ჯერ ზ-----ის ჯგუფის მენეჯერია, ხოლო შემდეგ ზ-----ის განყოფილების უფროსი, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით განესაზღვრა ჩვეულებრივი სამუშაო რეჟიმი (სამუშაო დღეებში 10 საათიდან 18 საათამდე). ამის გარდა, ზ----- ინსტრუქციის თანახმად, ზ-----ის განყოფილების თანამშრომელი ვალდებული იყო მორიგეობის განრიგის მიხედვით შემთხვევის ადგილზე გასულიყო 24 საათიან რეჟიმში. მითითებულიდან გამომდინარეობს და ფაქტობრივად სახეზე იყო შემდეგი გარემოებები: 1. მოსარჩელე სამუშაო ადგილზე (სამსახურში) სამუშაო დღეებში უნდა ყოფილიყო და იყო 10 საათიდან 18 საათამდე. თუ ამ პერიოდში მორიგეობის განრიგის მიხედვით მას მოუწევდა შემთხვევის ადგილზე გასვლა, იგი უნდა

გასულიყო და გადიოდა შემთხვევის ადგილზე. შესაბამისი შრომის ანაზღაურება (ანუ სამუშაო დღეებში 10 საათიდან 18 საათამდე) განსაზღვრული იყო მყარი თანხით. 2. მოსარჩელე არასამუშაო დროს და უქმე დღეებში (24 საათიან რეჟიმში) უნდა გასულიყო და გადიოდა შემთხვევის ადგილზე. შესაბამისი შრომის ანაზღაურება (ანუ სამუშაო დღეებში 18 საათის შემდეგ და უქმე დღეებში) განსაზღვრული არ ყოფილა.

4.2. სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა. კერძოდ, სასამართლომ არ გამოიყენა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილის დანაწესი, რომლის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს. სასამართლომ არ გამოიყენა არსებული სასამართლო პრაქტიკა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

სასამართლომ ასევე არ გამოიყენა ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის დანაწესი, რომლის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ვინაიდან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება მხარეებს შორის შრომის შინაგანაწესით და ზ----- ინსტრუქციით შეთანხმებული იყო, მოსარჩელის მიერ არასა-მუშაო დროს და უქმე დღეებში სამუშაოების შესრულება და მისი ოდენობა მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია და მხარეებს შორის შეთანხმებული არ იყო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხი, ანაზღაურება უნდა მოხდეს და განისაზღვროს სამართლიანობის პრინციპის საფუძველზე. მოსარჩელე მხარეს სამართლიანად მიაჩნია ასეთი ანაზღაურება მოხდეს ჩვეულებრივი ანაზღაურების ორმაგი ოდენობით (სწორედ ასეთი გაანგარიშება აქვს მას წარმოდგენილი), ვინაიდან ზეგანაკვეთური სამუშაოს სპეციფიკა (სადაზღვევო შემთხვევებზე გასვლები) განაპირობებდა იმას, რომ სამუშაო წინასწარ იყო არაპროგნოზირებადი (დაუგეგმავი), რაც დასაქმებულის მხრიდან მოითხოვდა იმას, რომ მცირე დროით შესასრულებელი სამუშაოსათვის ის უნდა ყოფილიყო მუდმივ მზადყოფნაში (მუდმივად ყოფილიყო ქალაქში, ფხიზელ მდგომარეობაში და ა.შ.).

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. 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. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

5.1. სადავო არ არის, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომის სამართალურთიერთობა დაიწყო 2013 წლის 1 ნოემბერს და უწყვეტად მიმდინარეობდა 2016 წლის 28 ივლისამდე.

მოსარჩელე, 2013 წლის 01 ნოემბერს ხელშეკრულებით დაინიშნა სს „-----“ ზ----- მენეჯერის თანამდებობაზე. 2014 წლის 01 მაისის შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად ის დაინიშნა ზ-----ის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე, ამავე თანამდებობაზე ის დაინიშნა 2015 წლის 02 მაისის შრომითი ხელშეკრულებით და 2016 წლის 03 მაისის შრომითი ხელშეკრულებით (ტ.1, ს.ფ. 25-38). მოსარჩელის შრომით ანაზღაურებას 2016 წლის 03 მაისის შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად შეადგენდა 1750 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) (ტ.1, ს.ფ. 29).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ 60 დღის განმავლობაში.

გათვალისწინებით იმისა, რომ განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულებების მიმდევრობით დადების შედეგად ხელშეკრულების ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, დგინდება, რომ **მხარეთა შორის დადებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება.**

5.2. მოპასუხის 2016 წლის 28 ივლისის ბრძანებით მოსარჩელე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ტ.1, ს.ფ. 95, 96-104).

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“

ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი ადგენს ქცევის შემდეგ წესს: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით **დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა**.

განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მიუთითებს დაკისრებული ვალდებულების და შინაგანაწესის დარღვევას.

შესაბამისად, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას უნდა დადგინდეს:

- **ჰქონდა თუ არა ადგილი დარღვევას, რაც გახდა საფუძველი მოსარჩელის გათავისუფლებისა;**
- **იყო თუ არა დარღვევა უხეში.**

5.3. საქმის მასალებით დადგენილია და მხარეთა შორის სადავო არ არის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას ადგილი არ ჰქონია. უდავოა, რომ ა--- თ----- იყო კარგი თანამშრომელი და სამაგალითოდ ასრულებდა თავის მოვალეობებს სადავო შემთხვევის დადგომამდე. მას მიღებული აქვს წლის საუკეთესო თანამშრომლის სერტიფიკატი (ტ.1, ს.ფ. 205,206).

5.4. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა (საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი), რომელიც გაამართლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. რაც შეეხება ამავე მუხლის "ო" ქვეპუნქტს, ამ მხრივ რაიმე დასაბუთებული მსჯელობა მოპასუხეს არ წარმოუდგენია და იგი განთავისუფლების საფუძველად მიუთითებს მოსარჩელის მიერ თანამშრომლებთან შექმნილ კონფლიქტურ სიტუაციებს. საქმეში წარმოდგენილ სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ შეტობინებაში მოპასუხე უთითებს, რომ ა--- თ----- საკმაოდ ხშირად ამეტებდა მის სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას და ასევე მის სახელს უკავშირდება ხელმძღვანელობის მიმართ სუბორდინაციის დარღვევის ფაქტი და თანამშრომლებთან არაკოლეგიური დამოკიდებულება. კერძოდ, მოპასუხე იშველიებს მოსარჩელეს დაქვემდებარებულ თანამშრომელთან მის ურთიერთობას და აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს, გ----- ჭ-----სთან, საკმაოდ

ხშირად მოსდიოდა კონფლიქტური სიტუაციები რამაც საბოლოოდ გამოიწვია გ----- ჭ-----ს სამსახურიდან წასვლა საკუთარი განცხადების საფუძველზე არაჯანსაღი გარემოდან გამომდინარე. მოპასუხე ასევე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე უხეშად ჩაერია კომპანიის საკადრო პოლიტიკის შერჩევაში, რის გამოც დაუპირისპირდა კომპანიის თანამშრომლებს და რამაც გამოიწვია სხვა თანამშრომლის საკმსახურიდან წასვლა კვლავ პირადი განცხადების საფუძველზე. მოპასუხე კომპანიის განამრტებით მათ არაერთხელ მიმართეს ა--- -- თ----- მოეგვარებინა თანამშრომლებთან ურთიერთობა, თუმცა უშედეგოდ. ზემოთ განხილული ფაქტებზე დაყრდნობით მოპასუხე კომპანიამ გადაწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა (ტ.1, ს.ფ. 23,24).

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილია და სააპელაციო საჩივრით სადავოდ გამხდარი არ არის, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა - ზ----- სამსახურის უფროსი, თავის თავში მოიაზრებდა ავტოსადაზღვევო შემთხვევების ადგილზე გასვლას და ამ სადაზღვევო შემთხვევების მოწესრიგებას სადაზღვევო ხელშეკრულებების შესაბამისად. მოსარჩელე, 24 საათიან რეჟიმში მზად უნდა ყოფილიყო, რომ გასულიყო შემთხვევაზე. ასევე უდავოა, რომ მას გარკვეულ პერიოდში სამსახურში ჰყავდა მხოლოდ ერთი თანამშრომელი - გ----- ჭ-----, რომელიც იმის გამო, რომ არ ჰქონდა მექანიკური გადაცემათა კოლოფის მქონე ავტოტრანსპორტის მართვის მოწმობა, ვერ ახერხებდა შემთხვევებზე გასვლას და ყველა შემთხვევაზე გადიოდა სწორედ მოსარჩელე. ასევე სადავო არ გახლავს, რომ ა--- თ----- იყო კარგი თანამშრომელი და სამაგალითოდ ასრულებდა თავის მოვალეობებს იქამდე (სადავო შემთხვევის დადგომამდე); მას მიღებული აქვს წლის საუკეთესო თანამშრომლის სერტიფიკატი (ტ.1, ს.ფ. 205,206).

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია და სააპელაციო საჩივრით სადავოდ გამხდარი არ არის, რომ გარკვეულ კონფლიქტს ადგილი ჰქონდა მოსარჩელესა და მის დაქვემდებარებაში მყოფ გ----- ჭ-----ს შორის. მოსარჩელეს კამათი ჰქონდა ასევე მ--- ყ----- თანამშრომლის მის განყოფილებაში გადაყვანასთან დაკავშირებით (იხ.: მოხსენებითი ბარათები და განცხადება, ტ.1, ს.ფ. 70-75, გადაწყვეტილება, ტ.1, ს.ფ. 211,212). სააპელაციო საჩივრით შედავებული არ არის პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მოწმეთა ჩვენებების საფუძველზე დადგენილი გარმეოება მასზედ, რომ ა--- თ----- უკმაყოფილო იყო გ----- ჭ-----ს მუშაობით და უკმაყოფილების მიზეზი იყო ის აშკარად არათანაბარი სამუშაო დატვირთვა, რომელიც დააწვა მოსარჩელეს. მოწმეებმა განმარტეს, რომ მათ შორის სიტყვიერი შეკამათება მართლაც მოხდა, თუმცა ამას არ ჰქონია ადგილი სამუშაო შენობაში და თან ამ დროისათვის ჭ-----ს ისედაც დატოვებული ჰქონდა უკვე სამსახური. მოწმე - შ--- მ----- განმარტებით, მას, როგორც იურიდიული სამსახურის უფროსს დაავალეს, რომ უკვე მოსარჩელის დათხოვნის შემდეგ შექმნა ასეთი დოკუმენტაცია, რომელიც წერილობით საფუძველს შექმნიდა (იხ.: გადაწყვეტილება, ტ. 1, ს.ფ. 211,212).

პალატა იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემულ მსჯელობას მასზედ, რომ მოსარჩელის მიერ განხორციელებული ქმედებები ვერ ჩაითვლება უხეშ გადაცდომად და შესაბამისად, სამსახურიდან დასაქმებულის განთავისუფლების უპირობო საფუძლად. **პალატას მიაჩნია, რომ არ დასტურდება დასაქმებულის მხრიდან შრომით ვალდებულების ისეთი უხეში დარღვევა, რაც საკმარისი საფუძველი შეიძლება ყოფილიყო მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებისათვის.**

5.5. სააპელაციო პალატა განმარტავს შემდეგს:

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: **შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული (Ultima Ratio).**

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. უნდა დასტურდებოდეს ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, ამასთან, პირობების ნებისმიერი დარღვევა არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას. მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნისას აუცილებელია დაცული იყოს ზომიერი ბალანსი ჩადენილ დარღვევას (ასეთის დამტკიცების შემთხვევაში) და სამსახურიდან გათავისუფლებას შორის. იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება მიჩნეული იქნას დამსაქმებლის მხრიდან საჭირო, ადეკვატურ და პროპორციულ ღონისძიებად, აუცილებელია სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა არამსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

როგორც უკვე აღინიშნა, ასეთი მძიმე/უხეში დარღვევა მოცემულ შემთხვევაში არ დადასტურებულა. უდავოა, რომ სადავო შემთხვევამდე მოსარჩელის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას ადგილი არ ჰქონია, მოსარჩელე იყო კარგი თანამშრომელი და სამაგალითოდ ასრულებდა თავის მოვალეობებს და მიღებული აქვს წლის საუკეთესო თანამშრომლის სერტიფიკატი.

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

5.6. პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ **შრომით სამართლებრივი 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**. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შეიძლება გამხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნა მოხდა უკანონოდ, რაც სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.

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

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის მონაწილე **სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის**.

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განახორციელოს ეკონომიკური,

სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და მისი პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის.

ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ **შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.**

5.8. პალატა ეთანხმება თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის თაობაზე.

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

ამდენად, სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის კანონით გათვალისწინებულ თანმდევ შედეგს წარმოადგენს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა. ამისათვის, პირველ რიგში, უნდა გაირკვეს, არსებობს თუ არა აღნიშნული თანამდებობა. დავის განხილვის ეტაპზე მოპასუხე მხარის მიერ სადავო არ გამხდარა ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ის თანამდებობა, რომელსაც მოსარჩელე იკავებდა უკანონოდ დათხოვნამდე, დღესაც არსებობს.

რაც შეეხება აპელანტის მითითებას მასზე, რომ სადავო თანამდებობაზე დასაქმებულია სხვა პირი, პალატა განმარტავს, რომ აღნიშნულ გარემოებაზე მოპასუხეს არ მიუთითებია პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას. ამდენად, აპელანტი სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლის მე-2 ნაწილის დარღვევით სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში მიუთითებს ახალ გარემოებებზე, რაც პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობის საგანი არ გამხდარა. პალატა განმარტავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომელზედაც დამყარებულია გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, ამ გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები და მათი სამართლებრივი თვალსაზრისით შეფასების სისწორე (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილი). საქმის წარმოების ამ ეტაპზე ახალი ფაქტებისა და მტკიცებულებების წარდგენას კანონი მხოლოდ განსაზღვრული პირობების

არსებობისას უშვებს, კერძოდ, სასამართლო ახალ ფაქტებსა და ახალ მტკიცებულებებს არ მიიღებს, თუ მხარემ ეს მასალები პირველი ინსტანციის სასამართლოში არასაპატიო მიზეზით არ წარადგინა (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლის მე-2 ნაწილი). აპელანტი ვერ ასახელებს ზემოაღნიშნული გარემოებების მიუთითებლობის საპატიო მიზეზს. პალატა მიუთითებს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13.05.2019წ. საოქმო განჩინებაზე, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა აპელანტის შუამდგომლობა საქმეზე მტკიცებულების სახით შრომითი ხელშეკრულებების დართვის თაობაზე. ამდენად, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას, იმსჯელოს აპელანტის მიერ მითითებულ ახალ ფაქტობრივ გარემოებებზე, რაზეც მხარეს პირველი ინსტანციაში საქმის მოსამზადებელ ეტაპზე არ მიუთითებია. სასამართლო ვერ გასცდება მხარის მიერ სადავოდ გამხდარი გარემოებების საზღვრებს და ვერ დაარღვევს სამოქალაქო სამართალწარმოების ერთ-ერთ ფუნდამენტურ პრინციპს - შეჯიბრებითობას.

5.9. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ამავე კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე ან ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტით მოპასუხემ მოსარჩელეს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. შესაბამისად, მოსარჩელისათვის მიყენებული ზიანი განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით სამსახურში აღდგენამდე.

არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

5.10. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილით, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16

წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილით, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია და მხარეთა შორის სადავო არ გამხდარა, რომ მოსარჩელეს, დაკავებული თანამდებობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, უწევდა სადაზღვევო შემთხვევებზე გასვლა 24 საათიან რეჟიმში. მოპასუხის შრომის შინააგანაწესი, რომლის მე-4 მუხლით განსაზღვრულია სამუშაო დრო 10 საათიდან 18 საათამდე, თუმცა აღნიშნული მუხლის მე-4 პუნქტში მითითებულია, რომ ეს დებულება არ ეხება ასისტანსისა და ზ-----ის ჯგუფის თანამშრომლებს (ტ.1, ს.ფ. 41-49). საქმეში ასევე წარმოდგენილია ზ----- ინსტრუქცია (ტ.1, ს.ფ. 50-53), რომლის თანახმადაც, ზ-----ის განყოფილების თანამშრომელი ვალდებულია იყოს 24 საათიან სატელეფონო კავშირზე და მზად უნდა იყოს 24 საათიან რეჟიმში შემთხვევის ადგილზე გასასვლელად. საქმის განხილვისას დაკითხული მოწმეები ასევე ადასტურებენ, რომ ზ----- სამსახურის ფუნქციონირების სპეციფიკა ითვალისწინებდა ასეთ ხასიათს და ან ჯგუფის თანამშრომელი ვერ იქნებოდა დასაქმებული რაიმე ფიქსირებული დროით, ამის, გამო ა--- თ----- გადაცემული ჰქონდა ავტომობილი პირად სარგებლობაში. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებაში მოცემულ მსჯელობას მასზედ, რომ მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძვლები. არ არსებობს შეგებებული სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

6. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული, კანონიერია და სააპელაციო/შეგებებულ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივრისთვის გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

7.2. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის

საფუძველზე გათავისუფლებულია შეგებებული სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან.

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

1. სს „-----“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. ა---- თ-----ს შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
3. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 21.03.2018წ. გადაწყვეტილება.
4. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივრისთვის გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
6. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე :

ოთარ სიჭინავა