

საქმე №330210017001827504

საქმე № 2ბ/6099-18



თბილისის სააპელაციო

სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

25 ივლისი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი – მაკა ბუილიშვილი

I აპელანტი - თ----- გ-----ა (მოსარჩელე)
წარმომადგენელი - ი----- კ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - სს „გ----“ (მოპასუხე)
წარმომადგენელი - ი----- ხ-----ია

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილება სრულად

II აპელანტი - სს გ----" (მოპასუხე)
წარმომადგენელი - ი----- ხ-----ია

მოწინააღმდეგე მხარე - თ----- გ-----ა (მოსარჩელე)
წარმომადგენელი - ი----- კ-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 24 ივლისის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე თ----- გ-----ამ თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე სს „გ----ს“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი სს „გ----ს“ 2017 წლის 9 თებერვლის №H----- ბრძანება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის

შესახებ; სს „გ----ს“ თ----- გ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 9 თებერვლიდან (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე 2017 წლის 1 ივნისამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური ხელფასის 7000 ლარის გათვალისწინებით; სს „გ----ს“ თ----- გ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული 2016 წლის 1 სექტემბრისა და 1 დეკემბრისათვის გამომუშავებული საბონუსე თანხა 3600-3600 ლარი, ასევე 2017 წლის 1 მარტსა და მე-4 კვარტალში მიუღებელი საბონუსე თანხა 3600+7200 ლარი, რომლის გამომუშავების შესაძლებლობა მოსარჩელეს არ მიეცა მოპასუხის უკანონო გადაწყვეტილებით; სს „გ----ს“ თ----- გ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს დაყოვნებული ხელფასის და ბონუსის თანხის 0.07%-ის გადახდა დაყოვნების ყოველი დღისათვის.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის ანაზღაურება შეადგენდა 7000 ლარს (ხელზე ასაღები თანხა), თუმცა მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრული დაცვით. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ შრომითი ურთიერთობის პირობების უხეში დარღვევის გამო, კერძოდ, 2017 წლის იანვრის თვის განმავლობაში სამსახურში ყოველდღიურად ცხადდებოდა 1.5-2 საათის დაგვიანებით, დაგვიანების მიზეზების შესახებ კი დამსაქმებლისათვის არ უცნობებია. ბონუსის გაცემა დამოკიდებული იყო კონკრეტული შედეგის მიღწევაზე, კერძოდ, კვარტალური გეგმის ხელშეკრულების დანართით გათვალისწინებული პროცენტით შესრულებაზე. ვინაიდან, კვარტალური გეგმა მხარეთა შორის საერთოდ არ შეთანხმებულა, შესაბამისად, ბონუსის მოთხოვნა უსაფუძვლოა. 2017 წლის იანვრის თვეში კომპანიაში განხორციელდა ცვლილებები, მათ შორის ცვლილება შეეხო კომპანიის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირებს.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 24 ივლისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და ბათილად იქნა ცნობილი სს „გ----ს“ 2017 წლის 9 თებერვლის №H----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; სს „გ----ს“ თ----- გ-----ას სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 9 თებერვლიდან 2017 წლის 1 ივნისამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური ხელფასის, 7000 ლარის გათვალისწინებით. თ----- გ-----ას სარჩელი საბონუსე თანხისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა; სს „გ----ს“ თ----- გ-----ას სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება და მოსარჩელის მიერ გაწეული იურიდიული მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება 1026,7 ლარის ოდენობით; სს „გ----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 670 ლარის გადახდა;

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება თ----- გ-----ამ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. ასევე, გადაწყვეტილება სს „გ----მ“ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

5. სააპელაციო საჩვარი ეფუნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტები ასაჩივრებენ, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 24 ივლისის გადაწყვეტილებას.

5.2. აპელანტმა თ----- გ-----ამ, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

6. აპელანტმა სს „გ----მ“ ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა, შემდეგ საფუძვლებზე მითითებით:

აპელანტი განმარტავს, რომ 2017 წლის იანვრის თვეში, თ----- გ-----ას მხრიდან სამსახურში დაგვიანებას ჰქონდა ყოველდღიური ხასიათი და აღნიშნული დაგვიანება ძალიან ხშირად 1.5 საათზე მეტს აღწევდა. სასამართლომ არასწორად არ მიიღო მხედველობაში უდავოდ დადგენილი ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოპასუხე მხარეს ეკავა მაღალი თანამდებობა, იგი გახლდათ მარკეტინგის დეპარტამენტის უფროსი და უშუალოდ ექვემდებარებოდა გენერალურ დირექტორს, რაც მას როგორც ტოპ-მენეჯერს კიდევ უფრო მაღალი კორპორაციული ქცევისა და პასუხისმგებლობის სტანდარტს უწესებდა, აღნიშნული კი პირველ რიგში ნაკისრი ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულებაში უნდა გამოიხატებოდეს. ყურადსაღებია ის გარემოება, რომ თ----- გ-----ას ერთხელაც კი არ უცნობებია დამსაქმებლისათვის, რომ იგი აგვიანებდა სამსახურში. ბუნებრივია დაგვიანების საპატიო მიზეზებზე მითითებაც მისი მხრიდან არ განხორციელებულა.

აპელანტი აღნიშნავს, რომ თ----- გ-----ას ყოველთვიური დარიცხული ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 8750 ლარს, რაც საქართველოს ბაზრისთვის საკმაოდ სოლიდურ ანაზღაურებას წარმოადგენდა. ხსენებული ოდენობით ანაზღაურების გაცემისას ბუნებრივია დამსაქმებელს აქვს მოლოდინი, რომ დასაქმებული იმუშავებს მთელი ის პერიოდი, რომლის შესაბამის ანაზღაურებასაც დამსაქმებელი მას უხდის. **დამსაქმებლისგან ანაზღაურებას თ----- გ-----ა სრულად და დროულად იღებდა. აპელანტს მიაჩნია, რომ მოპასუხე მხარის მაღალი თანამდებობის, დარღვევის სიხშირის, დარღვევის შედეგად დასაქმებულისათვის მიყენებული ზიანისა და სისტემატური დარღვევების შესახებ დამსაქმებლისათვის შეუტყობინებლობის გარემოებების ერთობლიობაში გათვალისწინებით მასთან შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა ადეკვატურ ზომას წარმოადგენდა, შესაბამისად თვლის, რომ სახეზეა აპელანტის მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები და იგი უნდა დაკმაყოფილდეს.**

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ თ----- გ-----ასა და სს „გ----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

7. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგამსატეხლოს დაკისრების მოთხოვნა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტისა (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) და 32-ე მუხლის პირველი პუნქტის (თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით) საფუძველზე შეუძლია.

8. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ დამსაქმებლის პოზიცია თ----- გ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ლეგიტიმურ საფუძველს მოკლებულია და დასახული მიზნის არაპროპორციულია.

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.**

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძველით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით, რომლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნასთან დაკავშირებით, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დადასტურდა რაიმე ისეთი ქმედების ჩადენა, რაც ობიექტურად გაამართლებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას და დაასაბუთებდა მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების მიზანშეწონილობას. ასევე, არ დასტურდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული სხვა რომელიმე საფუძველის არსებობა.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ზემოაღნიშნული სამართლებრივი საფუძველი, თავის მხრივ, დამსაქმებელმა დააფუძნა იმ ფაქტობრივ დასაბუთებაზე, რომ 2017 წლის იანვრის თვეში ადგილი ჰქონდა მის სამსახურში

სისტემატიურ დაგვიანებას. სამუშაოდან გათავისუფლების სახით დისციპლინური ღონისძიება დამსაქმებელმა გამოიყენა აღნიშნული **ფაქტის აღმოჩენის პირველივე შემთხვევაში**, ყოველგვარი გამაფრთხილებელი ღონისძიების - მათ შორის, უფრო მსუბუქი სახდელის გამოყენების გარეშე.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის 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 გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (შდრ: სუსგ-ები №ას-98-94-2016, 26 ივლისი, 2016 წელი; №ას-903-843-2017, 19 ოქტომბერი, 2017 წელი).

9. აპელანტის ძირითადი პრეტენზია ეფუძნება სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისთვის საკმარისი წინაპირობების არსებობას, რაც მისივე მოსაზრებით, არასწორად გამოიკვლია სასამართლომ. აღნიშნულს პალატა ვერ გაიზიარებს და განმარტავს, რომ სტაბილური სასამართლო პრაქტიკით განმარტებულია 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 გამოასწორებს, 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 **(იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი);**

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად **(იხ. უსგ-ები №ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; №ას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; №ას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).**

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

განსახილველ შემთხვევაში, თ----- გ-----ას მიერ შრომითი ვალდებულების უხეშად დარღვევის ფაქტი დადგენილ არ იქნა. რაც დადასტურებულია სამართალწარმოების მიმდინარეობისას უფლებამოსილი პირების მიერ შედგენილი მტკიცებულებებით. მოცემულ შემთხვევაში, სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადება, მისი შედეგობრივი თვალსაზრისით, სასამართლოს მიერ არ შეფასდა იმგვარ გადაცდომად, რაც მოსარჩელის სამსახურიდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლებას ამართლებდა. მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებული იყო კომპანიის მარკეტინგის დეპარტამენტის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე. საქმის მასალებით არ დასტურდება იმგვარი გარემოების არსებობა, რაც სამუშაო ადგილზე კონკრეტულ დროს

გამოუცხადებლობის (დაგვიანების) შემთხვევაში კომპანიის საქმიანობის შეფერხებას უკავშირდებოდა, როგორსაც შეიძლება წარმოადგენდეს მაგ. გარკვეული სერვისული მომსახურების სფეროში დასაქმებული პირები. საქმის მასალებით ასევე არ დასტურდება ის გარემოება, რომ სამუშაოზე დაგვიანებით გამოცხადების გამო მოსარჩელემ ვერ შეძლო ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულება, რითაც ორგანიზაციას მიადგა რაიმე სახის ზიანი. ამ მხრივ, ასევე გასათვალისწინებელია თანამშრომელთა აღრიცხვიანობის ელექტრონული სისტემიდან ამონაწერში ასახული ინფორმაცია, სამუშაო საათების შემდეგ და შვებულებით სარგებლობის პერიოდშიც მოსარჩელის სამსახურში გამოცხადების შესახებ. აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მოსარჩელის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი ღონისძიება.

10. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მტკიცებულებათა შეფასებას სასამართლო ორი თვალსაზრისით ახდენს: მათი სარწმუნოებისა, თუ არა სარწმუნოების თვალსაზრისით და ასევე, იმის მიხედვით, თუ საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე რომელ ფაქტს ადასტურებს ესა თუ ის მტკიცებულება. სასამართლოს მიერ მტკიცებულებების შეფასება მტკიცებულებათა, როგორც ინდივიდუალურად, ასევე, ერთობლიობაში შეფასებას გულისხმობს. ამასთან, სასამართლო ვალდებულია საქმეში არსებული ყველა მტკიცებულება შეაფასოს მათი შინაარსისა და იურიდიული დამაჯერებლობის კუთხით. სასამართლოსთვის, ასევე მნიშვნელოვანია მოსარჩელისა თუ მოპასუხის დამოკიდებულება ამა თუ იმ მტკიცებულების წარმოდგენისა თუ მის წარმოდგენაზე უარის თქმის მიმართ.

საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა, რომ მოქმედი სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის საფუძველზე მხარეთა მიერ საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასება სასამართლოს პრეროგატივაა და მათ სანდოობას სასამართლო თავისი შინაგანი რწმენის საფუძველზე წყვეტს. არცერთ მტკიცებულებას წინასწარ დადგენილი ძალა არ აქვს. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილი გარემოებების უარსაყოფად სარწმუნო არგუმენტები ვერ წარმოადგინა და ვერ დაასაბუთა. ამასთან აპელანტ მხარეს მისთვის შეჯიბრებითობის პრინციპის რეალიზაციის ფარგლებში მინიჭებული თავდაცვის საშუალებები არ გამოუყენებია, მას სასამართლოსთვის არ წარმოუდგენია რაიმე სხვა სახის მტკიცებულება, რომელიც აღნიშნული გადაცდომის არსებობის ფაქტს დაადასტურებდა, შესაბამისად, მხოლოდ ზეპირსიტყვიერი მითითებები კვალიფიციურ შედავებად ვერ იქნება მიჩნეული.

11. სასამართლო განმეორებით აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სამსახურის სპეციფიკის, დარღვევის სიმძიმის, ხასიათისა და საქმის სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით, აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლება ჩადენილი უხეში დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას არ წარმოადგენდა. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი არ აწესრიგებს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით რეგულირდება. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე

გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების შემოწმებისას სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი უნდა გამოვიყენოთ, რომლის თანახმადაც, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. **მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, არც მოპასუხეს მიუთითებია და არც სასამართლოს დაუდგენია იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას მართლზომიერს გახდიდა, ამდენად, სადავო ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესს, რაც სასამართლოს უქმნის სამართლებრივ საფუძველს დაეთანხმოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე.**

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია და უნდა შეფასდეს საქმის ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უხეშ დარღვევას უთანაბრდებოდეს. იმისათვის, რომ დარღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, გამოკვლეულ უნდა იქნას იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები (**იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 13 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-127-123-2016**) შესაბამისად, ხსენებული სასამართლო - პრაქტიკის გათვალისწინებით, სასამართლო გამოიკვლია, **თუ რამდენად წარმოადგენდა თ----- გ-----ას მიერ დაშვებული შეცდომა „უხეშ“ დარღვევას (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 13 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-127-123-2016.)**. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, სავადო ბრძანება მართებულად არ იქნა ბათილად ცნობილი.

12. 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. განსახილველ შემთხვევაში, დღეისათვის უკვე გასულია მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, მოსარჩელე აღარ ითხოვს სამუშაოზე აღდგენას და ზიანის ანაზღაურებას ითხოვს ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების გზით.

13. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება 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 დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

პალატა აქვე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

პალატა აღნიშნავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე არა გადაწყვეტილების აღსრულების დროის მონაკვეთში, არამედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით და მოთხოვნა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილებულიყო, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისრებოდა 2017 წლის 9 თებერვლიდან (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე 2017 წლის 1 ივნისამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით, რაც ჯამში 7000 ლარს შეადგენს.

პალატა იზიარებს პირველის ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დროის მონაკვეთში მიუღებელ ბონუსზე პირგასამტეხლოს მოპასუხისათვის დაკისრების ფაქტობრივი წინაპირობა სახეზე არ იყო, რადგან თავად ბონუსის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე (ძირითად მოთხოვნაზე) მოსარჩელეს უარი ეთქვა. მათ შორის, მე-3 და მე-4 კვარტლის ბონუსის მიუღებელ თანხაზე სშვ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებულ პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნა სამართლებრივად უსაფუძვლოა, რადგან ამ შემთხვევაში, სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს.

ასევე, პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-31 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს და განმარტავს, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

სშკ-ის 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, პალატა განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს განაცდური, ვინაიდან, განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2016), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი).

პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნიდება.

თ----- გ-----ა ითხოვდა დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოქმედებს და არ არსებობს ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საბონუსე თანხის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,07%-ის, დაკისრების თაობაზე მოთხოვნა უსაფუძვლოა და ის არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებას შესაბამისად, მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივრებში მოყვანილი მსჯელობა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივ-სამართლებრივ საფუძველს არ ქმნის და იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

14. 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.

15. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 150 ლარამდე ოდენობით.

სს „გ----ს“ მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში. თ----- გ-----ა განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 53-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. თ----- გ-----ას სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. სს „გ----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 24 ივლისის გადაწყვეტილება;
4. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს სს „გ----ს“, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
5. თ----- გ-----ა განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
6. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
7. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება მის გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების 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 გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
ძაბუნძიძე

ამირან