

საქმე №330210018002338907

საქმე №28/5543-18



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 ძაბუნძე
სხდომის მდივანი – მაკა ბუილიშვილი

აპელანტი - მ----- ხ-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - გ----- ს-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „კ-----“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ქ----- ნ-----ე, მ----- ლ-----ე

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 15 ივნისის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე მ----- ხ-----მა თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე შპს „კ-----ის“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნას ცნობილი შპს „კ-----“-ის და მ----- ხ-----ს შორის 2017 წლის 1 სექტემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მე-10 მუხლი (დავების გადაწყვეტის წესი - საარბიტრაჟო შეთანხმება) ბათილად იქნას ცნობილი შპს „კ-----“-ს და მ----- ხ-----ს შორის 2017 წლის 1 სექტემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შპს „კ-----“-ის დირექტორის 2018 წლის 8 თებერვლის N1 წერილი/შეტყობინება (გადაწყვეტილება) და მ----- ხ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ შპს „კ-----“-ის დირექტორის 2018 წლის 25 იანვრის ბრძანება; მ----- ხ-----ი აღდგენილ იქნას გათავისუფლებამდე დაკავებულ - შპს „კ-----“-ის გენერალური მენეჯერის თანამდებობაზე; შპს „კ-----“-ს მ----- ხ-----ის

სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 25 იანვრიდან ხელშეკრულებით განსაზღვრული მთელი პერიოდისთვის სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 2500 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით. (სასარჩელო მოთხოვნა დაზუსტდა 2018 წლის 16 მაისის სასამართლო სხდომაზე);

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ბრძანება კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილობის საფუძველი. მ----- ხ-----ი კანონიერად გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, იგი სამსახურიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 25 იანვარს, რასაც თვითონვე ადასტურებს 2018 წლის 31 იანვრის წერილში. დირექტორსა და მოსარჩელეს შორის შეხვედრა მოხდა 2018 წლის 25 იანვარს კლუბ 71-ში, კლუბის ტერიტორიაზე გადაადგილდებიან სპეციალური სამაჯურის მეშვეობით, რომლითაც დასტურდება კლუბში შესვლა/გასვლის მათ შორის კლუბის სხვადასხვა დარბაზში შესვლა-გასვლის დრო. პროგრამიდან ამონაწერით დგინდება, რომ მოსარჩელე კლუბის ტერიტორიაზე იმყოფებოდა 25 იანვარს და სწორედ ამ თარიღშია შეჩერებული სამაჯურის მოქმედებაც. ამ გარემოებებით დგინდება, რომ გათავისუფლება მოხდა 25 იანვარს.

2018 წლის 31 იანვარს მოსარჩელემ დამფუძნებელს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მოსთხოვა ახსნა-განმარტება მის გათავისუფლებასთან დაკავშირებით. 2018 წლის 1 თებერვალს დამფუძნებელმა გასცა პასუხი მის შეკითხვებს იმავე საფოსტო მეილზე, სადაც განემარტა რომ გათავისუფლება მოხდა უხეში დარღვევის გამო. გარდა სარჩელის უსაფუძვლობისა, მოპასუხემ მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზე და ასევე ყურადღება გაამახვილა საარბიტრაჟო დათქმაზე, რომლის თანახმადაც, მხარეებს შორის დავა უნდა განეხილა არბიტრაჟს.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 15 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება მ----- ხ-----მა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტი ასაჩივრებს, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 15 ივნისის გადაწყვეტილებას.

5.2. აპელანტმა მ----- ხ-----მა ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა, შემდეგ საფუძვლებზე მითითებით:

აპელანტი განმარტავს, რომ სასამართლოს მიერ არ იქნა შეფასებული ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მ----- ხ-----მა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული გამოსაცდელი ვადა - 4 თვე (რომელიც ამოიწურა 2017 წლის 31 დეკემბერს), გაირა წარმატებით და ამ პერიოდში მას არანაირი შენიშვნა, საყვედური და/ან გაფრთხილება არ მიუღია. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილით მინიჭებული უფლება (დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი

ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება) არ გამოუყენებია, რაც ნიშნავს, რომ დასაქმებულმა წარმატებით გაიარა გამოსაცდელი ვადა.

სასამართლომ არასწორად დაადგინა, ის ფაქტი რომ "მოსარჩელემ კი მიუხედავად მისთვის მიცემული არაერთი შესაძლებლობისა, გამოესწორებინა დარღვევები როგორც გამოსაცდელ ვადაში, ისე მისი დასრულების შემდეგ, ისარგებლა დამსაქმებლის კეთილგანწყობით და არ ასრულებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო აღწერილობის დიდ ნაწილს. კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა შრომითი მოვალეობების უხეში დარღვევის გამო" (იხ. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, 3.2.2. გვ.7), აღნიშნული სიმართლეს არ შეესაბამება და საქმეში არ არსებობს შესაბამისი მტკიცებულებები. მ----- ხ-----ის, როგორც დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების შესრულება/შეუსრულებლობის შეფასება დამსაქმებელის მხრიდან 2017 წლის 1 სექტემბრიდან 2018 წლის 1 იანვრამდე პერიოდზე (გამოსაცდელი ვადა), და ამ პერიოდის განმავლობაში არსებული რაიმე მიზეზით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებაზე საუბარი არარელევანტური და დაუსაბუთებელია, რადგან გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ დამსაქმებლის ნება - არ იქნეს შეწყვეტილი და გაგრძელდეს დასაქმებულთნ ხელშეკრულება ნიშნავს იმას რომ დამსაქმებელს პრეტენზია არ გაჩნია.

აპელანტის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანი უნდა გამხდარიყო ის გარემოებები, თუ რა მოხდა გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, ანუ რას უთვლიან 2018 წლის 1 იანვრიდან 25 იანვრამდე მუშაობის პერიოდში მ----- ხ-----ს უხეშ დარღვევად. (აღნიშნულთან დაკავშირებით მოპასუხე მხარე აპელირებდა მხოლოდ 2 ფაქტზე: ა) გადამღები ჯგუფის დაშვება კლუბში და ბ) აუზში წყლის ქლორირების საკითხი.

დაუსაბუთებელია სასამართლოს მსჯელობა იმასთან დაკავშირებით, რომ თურმე "მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა სწორედ მოსარჩელის მიერ მასზე ნაკისრი ვალდებულებების არაერთი დარღვევა და იმ იმიჯისთვის შეუფერებელი მოქცევა, რაც აქვს მოპასუხე კომპანიას. გამაჯანსაღებელი ცენტრი - სპეციფიკიდან გამომდინარე, პირველ რიგში გამართულად მუშაობს სათანადო სერვისის მიწოდების შემთხვევაში, სათანადო სერვისს კი აწვდის დამსაქმებლის მიმართ პოზიტიურად განწყობილი თანამშრომლები, ერთ მუშტად შეკრული გუნდი და სხვა"(იხ. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, 3.2.2. გვ.7) - აპელანტისთვის გაუგებარია რა სახის მტკიცებულებებს დაეყრდნო სასამართლო ზემოაღნიშნული მსჯელობისას.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გაიზიარა მოპასუხე მხარის პოზიაცია იმასთან დაკავშირებით "რომ არაერთხელ ჰქონდა ადგილი ისეთ გადაცდომებს, რომლებიც აფერხებდა კლუბის გამართულ მუშაობას"(იხ. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, 3.2.2. გვ.7), თუმცა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში რაში გამოიხატა კლუბის გამართული მუშაობის შეფერხება - სასამართლო ამაზე არ/ვერ საუბრობს.

დაუსაბუთებელია სასამართლოს მსჯელობა იმასთან დაკავშირებით, რომ "მოსარჩელეს ევალებოდა დადგენილი ბიუჯეტის შესრულება, კლუბის წევრებთან კოლეგიალური

ურთიერთობა, ასევე შრომის ორგანიზება თანამშრომელთა მოტივაციის ამაღლება. ამ მიმართულებით მოსარჩელის მუშაობა იყო არადამაკმაყოფილებელი. ასევე წარუმატებელი იყო ფინანსური კუთხით, ვინაიდან კომპანიის შემოსავლების გაუმჯობესების მიზნით მოსარჩელის მიერ არ დაგეგმილა ღონისძიება ან რაიმე ინიციატივა, რაც უზრუნველყოფდა შეთანხმებული ბიუჯეტის შესრულებას, ასევე დამფუძნებლისა და მ----- ხ-----ის მიმოწერითაც დასტურდება ბიუჯეტის წარუმატებელი შესრულება, თუმცა ამ მნიშვნელოვანი პრობლემების გარდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განაპირობა შრომითი ურთიერთობის ისეთმა უხეშმა დარღვევებმა, რომელიც სრულიად შეუთავსებელია შრომის ეთიკისა და კლუბის მიერ მისი წევრებისათვის მისაწოდებელ მომსახურებასთან"(იხ. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, 3.2.2. გვ.7-8) - საქმის მასალებში არ მოიპოვება არანაირი მტკიცებულება იმასთან დაკავშირებით, რომ რაიმე სახის ბიუჯეტი იყო დამტკიცებული და ეს ბიუჯეტი მოსარჩელე მხარემ ვერ შეასრულა. უფრო მეტიც, შეუძლებელია მოპასუხეს მოეთხოვოს 2017 წლის 1 იანვრამდე შეუსრულებლობა, როცა როგორც ზემოთ აღვნიშნე, გამოსაცდელ პერიოდში დამსაქმებელს არანაირი პრეტენზია არ ჰქონია, ბიუჯეტის დამტკიცების შესახებ მტკიცებულების არ არსებობა რომც არ გავითვალისწინოთ არარელევანტურია საუბარი იანვრის თვის (1-25 იანვარი) ბიუჯეტის შესრულებაზე, მაშინ როდესაც იანვრის პირველი ნახევარი მთელი საქართველო "ნაბახუსევია", ამასთან ჯერ მარტო 5 დღეა სადღესასწაულო, საგულისხმოა, რომ იანვრის თვეში სახელმწიფო ბიუჯეტის შესრულებას ექმნება ყოველთვის პრობლემა. მნიშვნელოვანია ამ კუთხით ასევე მოწმე თამარ ჩხაიძის ჩვენება, რომელმაც დაადასტურა რომ ბიუჯეტის შეუსრულებლობა კერძოადად ვერ იქნება მოსარჩელის ბრალი, რადგან იანვრის თვეში ვირუსების გამო ნაკადი იყო საგრძნობლად შემცირებული. ბიუჯეტის შეუსრულებლობასთან დაკავშირებით მოპასუხე მხარემ ვერ გაართვა მტკიცების ტვირთს თავი, (მოპასუხის განმარტებით სხვა თვეებთან შედარებით ყველაზე ცუდი მაჩვენებლები ჰქონდა) რას ადარებს მოპასუხე მხარე, რომელ თვეებს, ასეთი დოკუმენტი საქმეში არ მოიპოვება.

აპელანტის მტკიცებით, ასევე დაუსაბუთებელია სასამართლოს მსჯელობა იმასთან დაკავშირებით, რომ "მოსარჩელის დაქვემდებარებაში და სხვა პოზიციაზე მომუშავე პირების მიერ არაერთგზის დაფიქსირდა, რომ მ----- ხ-----ი აყენებდა პიროვნულ შეურაცხყოფას და უცენზურო სიტყვებით მიმართავდა მათ, რაც გამორიცხავდა ამ პირებთან ნორმალური თანამშრომლობის შესაძლებლობას. კლუბის დირექტორთან მიმოწერაში რამდენიმე წამყვან პოზიციაზე მომუშავე თანამშრომელმა გამოთქვა სურვილი სამსახურის დატოვების თაობაზე, რადგან შეუძლებლად თვლიდნენ შექმნილ პირობებში მოსარჩელესთან მუშაობას"(იხ. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, 3.2.2. გვ.8). საქმის განხილვის დროს მოწმის სახით დაკითხული პირებიდან დასუფთავების სამსახურის უფროსის (რომელიც უდავოდ დაინტერესებული მხარეა) გარდა პირდაპირ არც ერთ მოწმეს არ დაუდასტურებია ის ფაქტი, რომ მ----- ხ-----ი ვინმეს აყენებდა რაიმე სახის შეურაცხყოფას (იხ. მოწმეთა ჩვენებები).

- დაუსაბუთებელი და არასწორია სასამართლოს მსჯელობა იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელე "არაჯეროვნად ასრულებდა მის უშუალო ვალდებულებებს, არაერთგზის დაირღვა მომსახურების, დანადგარების ექსპლუატაციისა და უსაფრთხოების სტანდარტები, კლუბში რეგულარულად არ მოწმდებოდა წყლის მდგომარეობა, ქლორის შემცველობა წყალში, 15 იანვარს მომხმარებელმა წარადგინა

კლუბის მიმართ საჩივარი წყლის მდგომარეობის გაუარესების თაობაზე. მივლინებაში მყოფი კლუბის დირექტორი ქ. ბ-----ა ორი დღის მანძილზე ითხოვდა პრობლემის აღმოფხვრას, თუმცა უშედეგოდ. მხოლოდ მას შემდეგ, რაც სხვა თანამშრომლების მიერ გადამოწმდა დანადგარებისა და წყლის მდგომარეობა და დადასტურდა, რომ დოზატორი იყო გაუმართავი, ხოლო წყალში ქლორის მაჩვენებელი იყო ნულის ტოლი, 17 იანვარს დირექტორის მოთხოვნის და სხვა თანამშრომელთა ჩართვის შედეგად იქნა აღმოფხვრილი აღნიშნული პრობლემა. მიუხედავად ამისა, არც მომავალში ეკიდებოდა ყურადღებით ამ საკითხს, მაშინ, როცა კლუბში სანიტარულ-ჰიგიენური ნორმების დაუცველობა, მისი შეუმოწმებლობა საფრთხეს უქმნის ადამიანების სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას"(იხ. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, 3.2.2. გვ.8), აღნიშნულთან დაკავშირებით მოსამართლე დაეყრდნო მხოლოდ და მხოლოდ მოპასუხე მხარის სიმართლესთან შეუსაბამო ახსნა-განმარტებებს, რის საწინააღმდეგო მტკიცებულება, უშუალოდ ტექნიკური სამსახურის ხელმძღვანელის ბ--- ლ-----ის ჩვენება სასამართლომ ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე არ გაიზიარა.

- დაუსაბუთებელი და არასწორია სასამართლოს მსჯელობა იმასთან დაკავშირებით, რომ "მ----- ხ-----ი ვერ ითავისებდა კლუბის სპეციფიკას და დამსაქმებლის მოთხოვნას, როდესაც კლუბის ტერიტორიაზე, სამუშაო საათებში, მაშინ როდესაც კლუბის სერვისით (აუზით, საუნით, სავარჯიშო დარბაზებით) სარგებლობდა არაერთი მომხმარებელი, ამ დარბაზებში დაუშვა ერთ-ერთი გადამღები ჯგუფი, რაც შეუთავსებელია კლუბის ფუნქციონირებასთან, სადაც დაცულია მისი წევრების კონფიდენციალურობა, კლუბის სერვისებით სარგებლობისას არ მიმდინარეობს მათი გადაღება ან მათთან უცხო პირების, მით უფრო გადამღები ჯგუფის, კამერით დაშვება. აღნიშნულმა გამოიწვია კლუბის წევრების უკმაყოფილება, დაირღვა ჰიგიენის ნორმები და ხელი შეეშალა კლუბის ჩვეულ რეჟიმში ფუნქციონირებას" (იხ. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, 3.2.2. გვ.8). სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ აღნიშნული გადაღება (და მასთან დაკავშირებული ხელშეკრულების გაფორმება) შეთანხმებული იყო კლუბის დამფუძნებელთან, აღნიშნული შედიოდა კლუბის ინტერესში, რითაც კლუბმა მიიღო ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შემოსავალი. ამასთან გადაღება მიმდინარეობდა არასამუშაო საათებში, ხოლო 2018 წლის 10 იანვარს სამუშაო საათებში დერეფანში განხორციელებული გადაღება შეთანხმებული იყო კლუბის დამფუძნებელთან. (იხ. საქმის მასალები, მოწმე ბ--- ლ-----ის ჩვენება).

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ დასაქმებულს, რომელმაც 4 თვიანი გამოსაცდელი ვადა წარმატებით გაირა, თურმე 2018 წლის 25 დღეში აღმოაჩნდა წერილობითი და სიტყვიერი კომუნიკაციის პრობლემა.

5.3. აპელანტი მიუთითებს, რომ სასამართლოს არ გაიზიარა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, რომლითაც დადგენილია, რომ 2018 წლის 5 თებერვალს მ----- ხ-----ი იმყოფებოდა ექიმთან ვიზიტზე, რა დროსაც ტელეფონზე დაურეკა შპს "კ-----"-ის დირექტორმა ქ----- ბ-----ამ და სთხოვა კლუბში მისვლა, რადგან არსებობდა გადაუდებელი აუცილებლობა, რომ მ----- ხ-----ს გარკვეულ დოკუმენტებზე ჰქონდა ხელი მოსაწერი. მ----- ხ-----ი, მიუხედავად ჯანმრთელობის მდგომარეობისა გამოცხადდა რედიქსის ოფისში, სადაც კადრების სამსახურის უფროსმა ნ---- კ-----მ მ---

--- ბ-----ს ხელმოსაწერად წარუდგინა ორ ეგზემპლიარად ამობეჭდილი ე.წ. დამატებითი შეთანხმება, რომელიც შედგენილია 2018 წლის 29 იანვრის თარიღით და ითვალისწინებს 2017 წლის 1 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულების ურთიერთშეთანხმებით ვადამდე შეწყვეტას. მ----- ბ-----ი გაეცნო რა აღნიშნულ შეთანხმებას, უარი განაცხადა ხელისმოწერაზე, ორივე ეგზემპლარი წაიღო და დატოვა ოფისი. აღნიშნული ფაქტი არ უარყო მოპასუხე მხარემ და დაადასტურა რომ 2018 წლის 29 იანვრით დათარიღებული შეთანხმება იყო სამუშაო ვერსია. სასამართლოს შეფასების მიღმა დარჩა ის გარემოება, რომ თუ მ----- ბ-----ი გათავისუფლებული იყო 2018 წლის 25 იანვარს, ნებაყოფლობით როგორ უნდა შეწყვეტილიყო მასთან შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 29 იანვარს.

სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს, სასამართლომ არასწორად არ გაიზიარა ის ფაქტი, რომ მ----- ბ-----ის წერილს ლაშა პაპაშვილი გაეცნო 2018 წლის 1 თებერვალს, გააკეთა მასზე კომენტარები და გადაუგზავნა როგორც მ----- ბ-----ს, ასევე კადრების სამსახურის უფროსს ნ---- კ---- ეს. აღნიშნულ წერილში მითითებულია რომ მ----- ბ-----ი მხოლოდ 1 თებერვლიდან არის გათავისუფლებული თანამდებობიდან. 2018 წლის 2 თებერვალ კადრების სამსახურის უფროსმა ნ---- კ----ემ მ----- ბ-----ს ელექტრონული ფოსტით აცნობა, რომ იტოვებენ მცირე დროს, რათა ჩამოყალიბდნენ და მოიფიქრონ რა მიმართულებით გააგრძელოს მუშაობა მ----- ბ-----მა. მიხედვად ამისა სასამართლომ არასწორად გაიზიარა მოპასუხე მხარის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ მ----- ბ-----ი თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 25 იანვარს. მაშინ, როცა 2018 წლის 26 იანვარს (პარასკევი დღე) მ----- ბ-----მა ავადმყოფობის გამო ვერ შეძლო სამსახურში გამოცხადება, შესაბამისად მან კადრების სამსახურს (ნ---- კ----ე) პირველივე სამუშაო დღეს (29 იანვარი, ორშაბათი) აცნობა რომ იყო ავად და იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე. მ----- ბ-----ი საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა 2018 წლის 10 თებერვლის ჩათვლით.

5.4. აპელანტი განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე, 103-ე მუხლების საფუძველზე, სამართალწარმოებისას მხარის და მით უფრო მოპასუხის ფაქტუალური ვალდებულებაა საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დაადასტუროს სასარჩელო მოთხოვნის უსაფუძვლობა. მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი პრინციპია. სასამართლოს რომ არ დაერღვია შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპი, ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის რომ გადაენაწილებინა სამართლიანად, მიღებული იქნებოდა სხვა გადაწყვეტილება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 244-ე მუხლის თანახმად გადაწყვეტილების გამოტანისას სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს, განსაზღვრავს, თუ საქმისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე რომელი გარემოებებია დადგენილი და რომელი - დაუდგენელი, რომელი კანონი უნდა იქნეს გამოყენებული ამ საქმეზე და დაკმაყოფილებულ უნდა იქნეს თუ არა სარჩელი.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ არასწორად იქნა გადანაწილებული მტკიცების ტვირთი. არასწორად იქნა გამოკვლეული და შეფასებული საქმეში არსებული მტკიცებულებები. სასამართლო გადაწყვეტილება ეყრდნობა არა მყარ და

უდავო მტკიცებულებებს, არამედ მხოლოდ მოპასუხე მხარის მოწმეთა არათანმიმდევრულ და ალოგიკურ ჩვენებებს და ამ ჩვენებების არასწორ შეფასებებს, რამაც უკანონო და დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილების გამოტანას შეუწყო ხელი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს სასამართლო სხდომაზე მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად მოსაზრებები რომელიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში. მტკიცებულებათა შეფასება მოსამართლის შინაგანი რწმენით არ ნიშნავს სრულიად უანგარიშგებო დასკვნების გაკეთების უფლებას. სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში უნდა მიუთითოს მოსაზრებაზე, რის გამოც მან ზოგიერთი მტკიცებულება ცნო უტყუარად, ხოლო სხვები არასარწმუნოდ. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ მხარეთა განმარტებები და სასამართლოში დაკითხულ მოწმეთა ჩვენებები საქმეში არსებულ სხვა მტკიცებულებებთან ერთობლიობაში არ შეაფასა.

აპელანტის მტკიცებით, სასამართლომ არასწორად მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ზ" პუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა მისი მოვალეობების უხეშ დარღვევას, ასევე არასწორად გაიზიარა, რომ დარღვევის ხასიათი ნამდვილად იყო „უხეში“, სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია დადასტურებულად, რომ მ----- ხ----- ი უხეშად და უცენზუროდ მიმართავდა თანამშრომლებს, რომ მნიშვნელოვნად დაეძაბა ურთიერთობა როგორც მის ზემდგომ პირებთან, ასევე მის დაქვემდებარებაში მყოფ პირებთანაც, რომ მისი მუშაობის პერიოდში შემცირდა ფინანსური მაჩვენებლები, რომ მისი მუშაობის პერიოდში მომხმარებლები გამოხატავდნენ სხვადასხვა სახის დასაბუთებულ პრეტენზიებს, ასევე ის ფაქტი, რომ მ----- ხ-----ის ნებართვით 2018 წლის იანვრის თვეში მოხდა კლუბში გადაღება იმ დროს, როდესაც კლუბში იყვნენ მომხმარებლები მათი ნებართვის გარეშე, რითაც შეილახა მათი უფლებები, ასევე ის ფაქტი, რომ მ----- ხ-----ს გადაღების უფლება დამფუძნებლისაგან მიღებული ჰქონდა მხოლოდ არასამუშაო საათებში.

აპელანტის მითითებით, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც რომ მოწმეები, რომელთა ჩვენებებსაც დაეყრდნო სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანისას, დღემდე შპს "კ-----"-ის თანამშრომლები და კლუბის ხელმძღვანელ პირებზე არიან დამოკიდებულნი, როგორც მატერიალურად, ისე მორალურად.

აპელანტის განმარტებით, დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, რაც, ზემოთ მითითებული მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების ანალიზი (კერძოდ, გარემოებები, რომლებიც მიუთითებენ წინასწარი გაფრთხილების მიზენშეუწონლობაზე, მძიმე შედეგზე, ურთიერთობის გაგრძელების შეუძლებლობაზე და ა.შ.) გვეხმარება საქართველოს

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის განმარტებაში, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. (მაგალითისათვის, შესაძლებელია ისევ მივმართოთ „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის #158 კონვენციას, რომლის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს)- (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა 2014 წლის 2 ოქტომბრის №ას-106-101-2014 გადაწყვეტილება).

საქართველოს სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი განაწილებულ უნდა იქნეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის ობიექტურად შესაძლებელია. დამკვიდრებული პრინციპის მიხედვით, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელს გააჩნია უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა დაარღვია შრომითი მოვალეობები, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოხატა, ვიდრე მუშაკმა ადასტუროს, რომ მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია არამართლობიერ მოქმედებებს. საწინააღმდეგოს დადასტურებამდე ითვლება, რომ მუშაკი კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. აპელანტი მიუთითებს სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 5 დეკემბრის №2ბ/2543-12 გადაწყვეტილებაზე.

ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლობიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად და არა მარტოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღდეს სხვას (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი).

აპელანტი ასევე მიუთითებს, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 2 ოქტომბრის №ას-106-101-2014 და №ბს-822-788(კ-06) 6.02.2007 წ.) გადაწყვეტილებაზე.

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 თანახმად ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება, განხორციელოს ეკონომიკურ, 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 პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის. ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან (იხ. სასამართლო პრაქტიკა ას-549-517-2010. 19.10.2010წ.).

ასევე ყურადსაღებია საკასაციო სასამართლოს მიერ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (ას-527-495-2010, 11.10.2010 წელი) მოცემული განმარტება, რომელშიც აღნიშნულია, რომ „...საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევენ უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას“. ამ მხრივ, მეტად მნიშვნელოვანია მაგალითისათვის მივმართოთ „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენციას, რომელიც აწესრიგებს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლებს. საკასაციო პალატა ამავე გადაწყვეტილებაში (2014 წლის 2 ოქტომბრის Nას-106-101-2014 გადაწყვეტილება) განმარტავს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსთვის მითითებული კონვენცია ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ამასთან ერთად აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დამსაქმებლის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულებას, საწარმოს წარმოების აუცილებლობას ან სამსახურს. ამასთან ერთად, მითითებული კონვენციის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა, რაც უკავშირდება მის სამუშაოს ან ქცევის წესს, სანამ, მანამ მას არ მიეცემა (დასაქმებულს) თავის გამართლების უფლება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც შეტყობინება მოკლებულია გონივრულ აზრს (კონვენციის მე-7 მუხლი).

ამ კონვენციასთან ერთად, საყურადღებოა „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №166 რეკომენდაციები, რომლებიც აზუსტებენ კონვენციის მოთხოვნებს და გააჩნიათ სარეკომენდაციო ხასიათი. მითითებული რეკომენდაციების მიხედვით, დაუშვებელია დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება სამსახურებრივი გადაცდომის გამო (ვგულისხმობთ რომც დადასტურებულიყო მ----- ხ-----ის მხრიდან რაიმე გადაცდომის ფაქტი), რომელიც ეროვნული კანონმდებლობის ან არსებული პრაქტიკის მიხედვით, გათვალისწინებულია ერთჯერადი, ან მრავალჯერადი დარღვევისათვის მანამ, სანამ დამსაქმებელი წერილობით არ გააფრთხილებს დასაქმებულს (რეკომენდაციების მე-7 პუნქტი). ამავე რეკომენდაციების თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა ამ უკანასკნელის მიერ თავისი პროფესიული

მოვალეობების შეუსრულებლობის გამო, თუ მას არ მიეცა გონივრული ვადა მდგომარეობის გამოსასწორებლად, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ეს ვადა გავიდა უშედეგოდ და დასაქმებული გაფრთხილებული იყო წერილობით ამის თაობაზე (რეკომენდაციების მე-8 პუნქტი).

5.5. აქედან გამომდინარე, აპელანატს მიაჩნია, რომ დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე.

საგულისხმოა რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება არ მომხდარა 2018 წლის 25 იანვარს, შესაბამისად ბრძანება მომზადებულია სასამართლო დავის დაწყების შემდეგ, აღნიშნული ბრძანების არსებობის შემთხვევაში მოპასუხე მხარე აუცილებლად გააგზავნიდა 08 თებერვლის წერილთან ერთად. უფრო მეტიც, ასეთი ბრძანების არსებობის შემთხვევაში არ შედგებოდა ხელშეკრულების ნებაყოფლობით შეწყვეტის შესახებ 2018 წლის 29 იანვრით დათარიღებული შეთანხმების დრაფტი, რასაც მოპასუხე მხარე არ უარყოფს და ადასტურებს რომ ხ-----მა 5 თებერვალს მის ხელმოწერაზე უარი განაცხადა. უფრო მეტიც დამფუძნებელი 31 იანვრის წერილში ადასტურებს რომ მ----- ხ-----ი 25 იანვარს არ გათავისუფლებულა.

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 ვითარება, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად 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 არამართლობიერად 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. მოსარჩელე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიაღება, შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მ----- ხ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

6. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი

რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 38.8 (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 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

7. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ დამსაქმებლის პოზიციას მ----- ხ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გააჩნია ლეგიტიმური საფუძველი და დასახული მიზნის პროპორციულია.

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.**

პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან 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“ (იხ.სუსგ N 1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

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

განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანებას საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ზემოაღნიშნული სამართლებრივი საფუძველი, თავის მხრივ, დამსაქმებელმა დააფუძნა იმ ფაქტობრივ დასაბუთებაზე, რომ მოსარჩელის მიერ მასზე ნაკისრი ვალდებულებების არაერთი დარღვევა და იმ იმიჯისთვის შეუფერებელი მოქცევა, რაც აქვს მოპასუხე კომპანიას. შესაბამისად, მხარეებს შორის შეწყდა 2017 წლის 1 სექტემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 25 იანვრიდან, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

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.

8. სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, იმასთან დაკავშირებით, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ შრომითი ვალდებულებები უხეშად დაარღვია.

სააპელაციო 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 შრომის სამართლებრივი 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 გამოიყენება 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. სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში 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 გამოასწორობს, 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. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას მიზანშეუწონელს ხდის. **სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებამოსილება კეთილსინდისიერად იქნა გამოყენებული.**

9. 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 მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერების 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 (შდრ. სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ გამაჯანსაღებელი ცენტრი - სპეციფიკიდან გამომდინარე, პირველ რიგში გამართულად მუშაობს სათანადო სერვისის მიწოდების შემთხვევაში, სათანადო სერვისს კი აწვდის დამსაქმებლის მიმართ პოზიტიურად განწყობილი თანამშრომლები, ერთ მუშტად შეკრული გუნდი და სხვა. ყველაზე დიდი გამტარობის მქონე ობიექტია და მისი მართვა მართლაც, რომ არ არის მარტივი, ერთდროულად ბევრ საკითხს მოიცავს და დროში საკმაოდ დიდი შეზღუდვებია. მოსარჩელემ კი მიუხედავად მისთვის მიცემული არაერთი შესაძლებლობისა, გამოესწორებინა დარღვევები როგორც გამოსაცდელ ვადაში, ისე მისი დასრულების შემდეგ, ისარგებლა დამსაქმებლის კეთილგანწყობით და არ ასრულებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო აღწერილობის დიდ ნაწილს. კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა შრომითი მოვალეობების უხეში დარღვევის გამო. სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ არაერთხელ ჰქონდა ადგილი ისეთ გადაცდომებს, რომლებიც აფერხებდა კლუბის გამართულ მუშაობას. მოსარჩელეს ევალუბოდა დადგენილი ბიუჯეტის შესრულება, კლუბის წევრებთან კოლეგიალური ურთიერთობა, ასევე შრომის ორგანიზება თანამშრომელთა მოტივაციის ამაღლება. ამ მიმართულებით მოსარჩელის მუშაობა იყო არადამაკმაყოფილებელი. ასევე წარუმატებელი იყო ფინანსური კუთხით, ვინაიდან კომპანიის შემოსავლების გაუმჯობესების მიზნით მოსარჩელის მიერ არ დაგეგმილა ღონისძიება ან რაიმე ინიციატივა, რაც უზრუნველყოფდა შეთანხმებული ბიუჯეტის შესრულებას, ასევე დამფუძნებლისა და მ----- ხ-----ის მიმოწერითაც დასტურდება ბიუჯეტის წარუმატებელი შესრულება, თუმცა ამ მნიშვნელოვანი პრობლემების გარდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განაპირობა შრომითი ურთიერთობის ისეთმა უხეშმა დარღვევებმა, რომელიც სრულიად შეუთავსებელია შრომის ეთიკისა და კლუბის მიერ მისი წევრებისათვის მისაწოდებელ მომსახურებასთან. მოსარჩელის დაქვემდებარებაში და სხვა პოზიციებზე მომუშავე პირების მიერ არაერთგზის დაფიქსირდა, რომ მ----- ხ-----ი აყენებდა პიროვნულ შეურაცხყოფას და უცენზურო სიტყვებით მიმართავდა მათ, რაც გამორიცხავდა ამ პირებთან ნორმალური თანამშრომლობის შესაძლებლობას. კლუბის დირექტორთან მიმოწერაში რამდენიმე წამყვან პოზიციებზე მომუშავე თანამშრომელმა გამოთქვა სურვილი სამსახურის დატოვების თაობაზე, რადგან შეუძლებლად თვლიდნენ შექმნილ პირობებში მოსარჩელესთან მუშაობას. არაჯეროვნად ასრულებდა მის უშუალო ვალდებულებებს, არაერთგზის დაირღვა მომსახურების, დანადგარების ექსპლუატაციისა და უსაფრთხოების სტანდარტები, კლუბში რეგულარულად არ მოწმდებოდა წყლის მდგომარეობა, ქლორის შემცველობა წყალში, 15 იანვარს მომხმარებელმა წარადგინა კლუბის მიმართ საჩივარი წყლის მდგომარეობის გაუარესების თაობაზე. მივლინებაში მყოფი კლუბის დირექტორი ქ. ბ-----ა ორი დღის მანძილზე ითხოვდა პრობლემის აღმოფხვრას, თუმცა უშედეგოდ. მხოლოდ მას შემდეგ, რაც სხვა თანამშრომლების მიერ გადამოწმდა დანადგარებისა და წყლის მდგომარეობა და დადასტურდა, რომ დოზატორი იყო გაუმართავი, ხოლო წყალში ქლორის მაჩვენებელი იყო ნულის ტოლი, 17 იანვარს დირექტორის მოთხოვნის და სხვა თანამშრომელთა ჩართვის შედეგად იქნა აღმოფხვრილი აღნიშნული პრობლემა. მიუხედავად ამისა, არც მომავალში ეკიდებოდა ყურადღებით ამ საკითხს, მაშინ, როცა კლუბში სანიტარულ-ჰიგიენური ნორმების დაუცველობა, მისი შეუმოწმებლობა საფრთხეს უქმნის ადამიანების სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას. გარდა ამისა, მ----- ხ-----ი

ვერ ითავისებდა კლუბის სპეციფიკას და დამსაქმებლის მოთხოვნას, როდესაც კლუბის ტერიტორიაზე, სამუშაო საათებში, მაშინ როდესაც კლუბის სერვისით (აუზით, საუნით, სავარჯიშო დარბაზებით) სარგებლობდა არაერთი მომხმარებელი, ამ დარბაზებში დაუშვა ერთ-ერთი გადამღები ჯგუფი, რაც შეუთავსებელია კლუბის ფუნქციონირებასთან, სადაც დაცულია მისი წევრების კონფიდენციალურობა, კლუბის სერვისებით სარგებლობისას არ მიმდინარეობს მათი გადაღება ან მათთან უცხო პირების, მით უფრო გადამღები ჯგუფის, კამერით დაშვება. აღნიშნულმა გამოიწვია კლუბის წევრების უკმაყოფილება, დაირღვა ჰიგიენის ნორმები და ხელი შეეშალა კლუბის ჩვეულ რეჟიმში ფუნქციონირებას.

მოწმეებმა ასევე განუმარტეს სასამართლოს, რომ მოსარჩელეს არ ჰქონდა კომუნიკაციის უნარი, უჭირდა როგორც წერილობითი, ისე სიტყვიერი კომუნიკაცია. თანამშრომლებს ავალებდა ისეთ დავალებებს, რომლებიც არ შედიოდა მათ უფლება-მოვალეობებში, თანამშრომლებს მიმართავდა უხეშად და არაკორექტულად.

10. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო ამ უკანასკნელის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება, შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებით კი, მოპასუხეს მნიშვნელოვანი ზიანი მიაღდა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაასკვნა, რომ მოსარჩელემ, სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, დაკისრებული ვალდებულება უხეშად დაარღვია. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), შესაბამისი სამართლებრივი შედეგი მოჰყვა, რადგანაც იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა. ამდენად, პალატა თვლის, **რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული სანქცია (სამსახურიდან გათავისუფლება) იყო მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედების ადეკვატური.** შესაბამისად, შპს „კ— ———-ის“ 25.01.2018 წლის #1-783 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, მართებულად იქნა ბათილად ცნობილი.

11. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მტკიცებულებათა შეფასებას სასამართლო ორი თვალსაზრისით ახდენს: მათი სარწმუნოობისა, თუ არა სარწმუნოობის 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, შესაბამისად სამოქალაქო პროცესში, საქმის მასალებში დარღვევის ფაქტის ამსახველი ვიდეო მასალის არარსებობა, ფაქტის დასადგენად საჭირო ერთდერთ მტკიცებულებას არ შეიძლება იქნეს მიჩნეული, მით უფრო კი იმ პირობებში, როდესაც, როგორც წესი, ფარული ვიდეო ჩანაწერი კანონის დარღვევით მოპოვებულ, და შესაბამისად დაუშვებელ მტკიცებულებად მიიჩნევა. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხემ წარმოადგინა მტკიცებულებები (მოწმეთა ჩვენებები, ელექტრონული მიმოწერა), რაც ადასტურებს მოსარჩელის მიერ ჩადენილ უხეშ გადაცდომებს, რის საწინააღმდეგოდაც მოსარჩელეს, მისი ზეპირი ახსნა-განმარტების გარდა მტკიცებულებები არ წარმოუდგენია, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მ----- ხ-----ის მხრიდან, კლუბში ადგილი ჰქონდა ზემოაღნიშნულ დარღვევებს. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილი გარემოებების უარსაყოფად სარწმუნო არგუმენტები ვერ წარმოადგინა და ვერ დაასაბუთა, რომ გადაწყვეტილებით გაზიარებული მოწმეების ჩვენებები მცდარია და რეალობას არ ასახავს. მხარის მიერ მითითებული სუბიექტური პრეტენზია (მიწოდებული ინფორმაცია უზუსტოა/ურთიერთგამომრიცხავია), მათი ჩვენებების უარყოფის საკმარის და დამაჯერებელ საფუძველს არ წარმოადგენს. აღნიშნული რელევანტურია, მით უფრო იმ პირობებში როდესაც, 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 გააქარწყლებდა, შესაბამისად, მხოლოდ ზეპირსიტყვიერი მითითებები კვალიფიციურ შედავებად ვერ იქნება მიჩნეული (*საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 24 მარტის განჩინება საქმეზე Nas-33-29-2017 24*).

12. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მოყვანილ სამართლებრივ დასაბუთებას და მიიჩნევს, რომ აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლება ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის პროპორციულ საშუალებას წარმოადგენდა.

13. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი, კერძოდ, „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომით-სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად,

სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის მიმართ გამოცემული ბრძანების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“. ზემოაღნიშნულის შესაბამისად, სწორედ შპს „კ-----ის“ ვალდებულებას წარმოადგენდა სასამართლოს წინაშე სარწმუნოდ დაემტკიცებინა ის გარემოება, რომ მ----- ხ-----ისთვის სახდელის გამოყენების საფუძველი არსებობდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლი ადგენს სასამართლოს მხრიდან მხარეთა მიერ მითითებული გარემოებების შეფასების სტანდარტს. სასამართლოსთვის არავითარ მტკიცებულებას წინასწარ დადგენილი ძალა არა აქვს. სასამართლო მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით აფასებს, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, გადაწყვეტილებაში უნდა აისახოს.

განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, დისციპლინური სახდელის დაკისრების უსაფუძვლობის მითითება აპელანტ მხარეს ეკისრებოდა, რომელმაც სასამართლოს წინაშე ვერ წარმოადგინა დასაბუთებული არგუმენტები, რომლებიც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფაქტობრივ-სამართლებრივ გაუმართაობას დაადასტურებდა. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატას ვერ შეექმნა მტკიცებულებებით გამყარებული შინაგანი რწმენა მასზედ, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება აპელანტ მ----- ხ-----ის უფლებებს გაუმართლებლად არღვევს, რაც სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ „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 დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე # 1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან, არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

14. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტმა ვერ შეძლო დაემტკიცებინა გარემოებები, რომელზედაც ამყარებდა თავის მოთხოვნას გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმებასთან დაკავშირებით და გაებათილებინა

მტკიცებულებები რომელსაც ეყრდნობა გასაჩივრებული სასამართლო გადაწყვეტილება.

15. 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.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა თვლის, რომ არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები, რადგან განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დასახელებული ზომის განსაზღვრით (სამსახურიდან გათავისუფლება), რომელიც დასაქმებულის პასუხისმგებლობის უკიდურეს ფორმას წარმოადგენს, გამოყენებულ იქნა, როგორც დარღვევის თანაზომიერი და ადეკვატური ზომა.

16. 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, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

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

დაადგინა

1. მ----- ხ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 15 ივნისის გადაწყვეტილება;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით დასაბუთებული განჩინების მხარისათვის გადაცემიდან 21 დღის ვადაში;
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 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

ამირან ძაბუნძე