



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

15
თბილისი

ოქტომბერი,

2019

წელი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბეჟან ნემსაძე

**აპელანტი (მოპასუხე) - შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ა“
წარმომადგენლები - ე-----ე, დ-----ი**

**მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ნ----- მ-----ი
წარმომადგენელი - ნ-----ა**

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 მაისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ, სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 მაისის გადაწყვეტილებით ნ----- მ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ის“ მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ

ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 04 იანვრის ბრძანება №0-- ნ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. მოპასუხე შპს „კ----- ტ----- მ-----ას“ ნ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება 17 500 აშშ დოლარის ოდენობით ექვივალენტი ლარში (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით). მოპასუხე შპს „კ----- ტ----- მ-----ას“ ნ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად. მოპასუხე შპს „კ----- ტ----- მ-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1 150 ლარის ოდენობით. მოპასუხე შპს „კ----- ტ----- მ-----ას“ ნ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იურიდიული მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 1 000 ლარის ოდენობით.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ერთის მხრივ შპს „კ----- ტ----- მ-----ას“ და მეორეს მხრივ ნ----- მ-----ის შორის 20-- წლის 1 აგვისტოს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც, ნ----- მ-----ი 1 წლის ვადით დაინიშნა კომპანიის სავაჭრო წარმომადგენლის პოზიციაზე ჩინეთის სახალხო რესპუბლიკაში (სამუშაოს შესრულების ადგილი - ჩინეთის სახალხო რესპუბლიკა). დასაქმებულის ხელფასი განისაზღვრა 2 500 აშშ დოლარით.

2.2. შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ის“ დირექტორის 04.01.2018 წლის №0-- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე კომპანიის სავაჭრო წარმომადგენელთან ჩინეთში ნ----- მ-----თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. ბრძანებაში მითითებულია, რომ დასაქმებულის მხრიდან არ შესრულდა ხელშეკრულების შემდეგი პუნქტები: - მე-5 მუხლის 5.1.1.1 პუნქტი - ჩინური ბაზრის კვლევა/ანალიზი (კონკურენტების, პროვინციების) და მარკეტინგის აქტივობების დაგეგმვა; - 5.1.1.2 პუნქტი - უშუალო ხელმძღვანელისთვის და ექსპორტის მენეჯერისთვის ანგარიშის წარმოება მოთხოვნის შესაბამისი პერიოდულობით; - 5.1.1.10 ქვეპუნქტი - სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ყველა გადაწყვეტილების შეთანხმება ხელმძღვანელთან; - 5.1.7 ქვეპუნქტი - დასაქმებული პასუხისმგებელია დამსაქმებლის წინაშე მის მიერ განზრახ ან/და გაუფრთხილებლობით ჩადენილი არასწორი ქმედებების ან თავისი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში; - 5.4.2 ქვეპუნქტი - მოსთხოვოს დასაქმებულს გაწეული სამუშაოს ჩაბარება, როგორც ზეპირად, ისე წერილობითი ფორმით; - მე-6 პუნქტის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადა და შეწყვეტა) - 6.5.1 ქვეპუნქტი - დასაქმებული ვერ ასრულებს

მასზე დაკისრებულ სამუშაოს არასაკმარისი კვალიფიკაციის გამო; - 6.5.2 ქვეპუნქტი - დასაქმებული სისტემატიურად არღვევს ხელშეკრულების პირობებს; - 6.5.7 ქვეპუნქტი - ჩაიდენს ისეთ ქმედებას, რომელიც ბღალავს კომპანიის საქმიან რეპუტაციას, კერძოდ, აქვეითებს სხვა თანამშრომლის მოტივაციას, ნეგატიურად მოქმედებს სამუშაო გარემოზე.

2.3. შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ის“ დირექტორის 30.01.2018 წლის №0-- ბრძანებით, მიმდინარე წლის 30 იანვრიდან, კომპანიისთვის გრძელვადიან პერსპექტივაში პროექტის წამგებიანობისდა გამო, შპს „კ----- ტ----- მ----- აში“ გაუქმდა ჩინეთში სავაჭრო წარმომადგენლის შტატი.

2.4. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, დადგენილია, რომ მოსარჩელე ნ----- მ-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის დროს მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. აღნიშნული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის განმარტების მიზნებისთვის, საქალაქო სასამართლომ მოიშველია ILO-ს N166 რეკომენდაციის მე-8 პარაგრაფი, რომელშიც მითითებულია, რომ შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადაამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება, და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადაამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა. ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტი ამ დებულებას ხსნის იმით, რომ ისეთი მნიშვნელოვანი სანქციის გამოყენებამდე, როგორიცაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, გააუმჯობესოს სამუშაოს შესრულება. ზემოაღნიშნული განმარტება მიუთითებს დამსაქმებლის ვალდებულებაზე, ხსენებული მოტივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა გამოიყენოს უკანასკნელ შემთხვევაში და ამ დრომდე მიმართოს ყველა ზომას, რათა აირიდოს ხელშეკრულების შეწყვეტა. მაგალითისთვის, მისი მხრიდან შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს დასაქმებულის გადამზადება. გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ წინამდებარე დავაში უნდა შეისწავლოს მთელი რიგი გარემოებები, რათა შეაფასოს დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერება. კერძოდ, გარდა იმისა, ადგილი ჰქონდა თუ არა პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, გააფრთხილა თუ არა მოპასუხემ დასაქმებული შესაძლო შედეგებზე, გამოყენებულ იქნა თუ არა სხვა უფრო ნაკლები სიმძიმის დისციპლინური ღონისძიება ხელშეკრულების შეწყვეტამდე და ა.შ.

2.5. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი - მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით. საქალაქო სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია ყურადღება გაემახვილებინა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნა, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს აგრეთვე წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევ საკითხის მიმართ. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

2.6. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ნ----- მ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა მისი კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ

თანამდებობასთან. კერძოდ, მოპასუხე განმარტავდა, რომ მოსარჩელე აღმოჩნდა არაკვალიფიციური ალკოჰოლური სასმლის გაყიდვის სფეროში. სასამართლომ კიდევ ერთხელ აღნიშნა, რომ, როდესაც დასაქმებულის გათავისუფლება ხდება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტით, უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის წინარე მოქმედებები, ხელშეკრულების შეწყვეტის პერიოდამდე. საქალაქო სასამართლომ უპირველესად ყურადღება მიაქცია იმ გარემოებაზე, თუ რამდენად ადასტურებდა მოპასუხე მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულების დარღვევის არსებობას და იყო თუ არა ეს გამოწვეული მისი კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობით დაკავებულ თანამდებობასთან. გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულია, რომ დასაქმებულმა დაარღვია ხელშეკრულების მთელი რიგი პირობები, მაგალითად, არ მოახდინა ჩინური ბაზრის კვლევა/ანალიზი (კონკურენტების, პროვინციების) და მარკეტინგის აქტივობების დაგეგმვა, არ უწარმოებია ანგარიში და ა.შ. კითხვაზე, რა ჰქონდა აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება, მოპასუხემ მიუთითა მხოლოდ წერილზე, რომელიც, მისი განმარტებით, არის კომპანიის პარტნიორი ჩინური კომპანიის გამოგზავნილი, რომლის მოთხოვნითაც შეიქმნა ზოგადად სავაჭრო წარმომადგენლის შტატი. წერილში (ს.ფ. 70-72) ჩინური კომპანია აღნიშნავს, რომ ჩინეთში ნ----- მ-----ის ყოფნა არაეფექტურია, რადგან არასაკმარისად კომპეტენტური კადრია ალკოჰოლური სასმელების გაყიდვის სფეროში. მოპასუხემ დაადასტურა, რომ ეს წერილი გახდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. საქალაქო სასამართლომ შრომით დავებში მტკიცებულებათა გადანაწილების სტანდარტზე მითითებით განმარტა, რომ დამსაქმებლის დასადასტურებელ გარემოებას წარმოადგენს მის მიერ მითითებული დარღვევების არსებობა. ის, რომ არაეფექტური იყო ნ----- მ-----ის საქმიანობა კომპანიის სავაჭრო წარმომადგენლის რანგში, არ დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით. მხოლოდ წერილის არსებობა საქალაქო სასამართლომ არ გაიზიარა, რადგან არ დადგინდა, კონკრეტულად რაში გამოიხატებოდა არაეფექტურობა და უფრო მეტიც, კომპანიათა ოფიციალურ ურთიერთთანამშრომლობაზეც არ არის საქმეში დოკუმენტაცია წარმოდგენილი. გარდა ამისა, საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, მოპასუხეს მოსარჩელის კომპეტენცია ხელშეკრულების გაფორმებამდე უნდა შეემოწმებინა და ამის განუხორციელებლობის რისკიც მასვე აწევს. მოპასუხის წარმომადგენელი თავადაც აღნიშნავდა, რომ ისინი ენდნენ მოსარჩელის განმარტებას მის კომპეტენციასთან დაკავშირებით. საქალაქო სასამართლომ ასევე ყურადღება მიაქცია იმ გარემოებას, რომ შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ის“ მიერ ნ----- მ-----ისთვის რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიების დაკისრება მის გათავისუფლებამდე არ დასტურდებოდა. არ არის წარდგენილი ასევე მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა თუნდაც მოსარჩელის სიტყვიერ გაფრთხილებას და მოწოდებას, გაეუმჯობესებინა მუშაობის ხარისხი ან გამოესწორებინა ხარვეზები, ასეთის არსებობის შემთხვევაში. ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით და საქმის მასალების შესწავლის შედეგად, საქალაქო სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ ბრძანება ნ----- მ-----თან

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არ პასუხობდა საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ მოთხოვნებს, რის გამოც მიიჩნია, რომ ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.7. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცვილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული

წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

2.8. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. შრომის თავისუფლება საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს იმას, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განხორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადექვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში. შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით, მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული. თუმცა, აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოეთხოვა დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვა. მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის

ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

2.9. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *Ultima Ratio*-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, 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 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. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. ასევე, საქმის გარემოებანი ეხება შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ის“ ჩინეთის სახალხო რესპუბლიკაში სავაჭრო წარმომადგენლის პოზიციაზე მყოფი ნ----- მ-----ის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვან შესრულებას, რაც გამოწვეულია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობით მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა იმ წინაპირობებზე, რაც დამსაქმებელმა უნდა განახორციელოს, ვიდრე ზემოაღნიშნული საფუძვლით შეწყვეტს დასაქმებულთან შრომით ურთიერთობაზე და რაც, მოცემულ შემთხვევაში, შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ის“ მხარის მიერ არ იქნა შესრულებული. სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო დაედასტურებინა, კონკრეტულად რაში გამოიხატებოდა ნ----- მ-----ის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულება. ამდენად, საქალაქო სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ ბრძანება ნ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, რამდენადაც, დამსაქმებლის ნება ვერ აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს.

2.10. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს 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, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. საქალაქო სასამართლომ ჩათვალა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. ამასთან, კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, დისკრეციის ფარგლებში

განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სადავო ბრძანება მართლსაწინააღმდეგოა, ხოლო მოპასუხე შპს „კ-----ტ----- მ-----აში“ მოსარჩელის მიერ დაკავებული შტატი ამჟამად აღარ არსებობს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქალაქო სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ დამსაქმებლისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრებინა გონივრული და ადეკვატური ოდენობით კომპენსაციის გადახდა, რაც ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მიიღო უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ. ამდენად, საქალაქო სასამართლოს მითითებით, სწორედ სასამართლოს პრეროგატივაა დაადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. მოცემულ დავაში სასამართლომ შეაფასა რა მთელ რიგი გარემოებები, სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნია ხელშეკრულების მოქმედების დარჩენილი ვადის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრება მოპასუხეზე, კომპენსაციის სახით, რამაც შეადგინა 17 500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით). აღნიშნული თანხა არის 7 თვის ხელფასის თანხა, რასაც დასაქმებული მიიღებდა, ვადამდე რომ არ შეეწყვიტა ხელშეკრულება მოპასუხეს. სასამართლომ ასევე მიუთითა, რომ ყოველივე ზემოაღნიშნული თავის მხრივ გამორიცხავს მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტი ნაწილობრივ ასაჩივრებს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 მაისის გადაწყვეტილებას, კერძოდ, იმ ნაწილში, რომლითაც ბათილად იქნა ცნობილი შპს „კ-----ტ----- მ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 04 იანვრის ბრძანება 0-- ნ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. მოპასუხე შპს „კ-----ტ----- მ-----ას“ ნ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება 17500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით). მოპასუხე შპს „კ-----ტ----- მ-----ას“ (ს.ნ. 2-----) ნ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 100 (ასი) ლარის ანაზღაურება; მოპასუხე შპს „კ-----ტ----- მ-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1150 ლარის ოდენობით; მოპასუხე შპს „კ-----ტ----- მ-----ას“ ნ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იურიდიული მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 1000 ლარის ოდენობით. აპელანტი ითხოვს

გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 მაისის გადაწყვეტილება გასაჩივრებულ ნაწილში და საქმეზე მიღებული ახალი გადაწყვეტილებით მოსარჩელე ნ----- მ-----ს (პ.ნ. 0----- -) სარჩელის დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი.

3.2. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილი ფაქტობრივი სადაო გარემოება. კერძოდ, სასამართლომ არ გაითვალისწინა აპელანტის ახსნა-განმარტება იმ ფაქტის შესახებ, თუ რა გახდა მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების ფაქტობრივი და სამართლებრივი მიზეზი, უფრო მეტიც, სასამართლომ ხელშეკრულების შეწყვეტის განმარტებისთვის მოიშველია ILO-ს 166-ე რეკომენდაციის მე-8 პარაგრაფი, რომელშიც მითითებულია, რომ შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა გააუმჯობესოს სამუშაოს შესრულება. აღნიშნულთან დაკავშირებით, აპელანტი გასათვალისწინებლად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ თავდაპირველად, როდესაც ნ--ო მ-----ი კომპანიის მხრიდან დანიშნულ იქნა ჩინეთში სავაჭრო წარმომადგენლის პოზიციაზე, მისი სამუშაო გამოცდილებით ერთი შეხედვით არსებობდა პოზიციაზე მისი კანდიდატურის წარდგენის საშუალება, ბ-ნ ნ--ოს საკმარისზე მეტი დრო მიეცა, მისი უნარ-ჩვევების გამოსავლენად და უფრო მეტიც, მისი სამუშაოს შესრულების ხარისხის გასაუმჯობესებლად. აპელანტის მითითებით, ის პირდაპირ მიმაგრებული იყო კომპანიის ჩინელ პარტნიორებთან, თუმცა მათი მხრიდან მუდამ მოდიოდა სიტყვიერი მითითებები, რომ მისი მხრიდან არ სრულდებოდა სამუშაო ჯეროვნად, ის იყო არაკომპეტენტური პირი ამ მიმართულებით და კომპანიასაც არანაირი შედეგი არ მიუღია გარდა ფინანსური ზარალისა. მისი მხრიდან არ ხდებოდა შესაბამისი ანგარიშების წარმოდგენა, ჩინეთის სახალხო რესპუბლიკაში ყოფნის დროს კომპანიისთვის შედეგის მომტანი ქმედება მისი მხრიდან არ განხორციელებულა. აპელანტი აქვე განმარტავს, რომ მოცემული პოზიცია, კომპანიამ დაამატა, მისი ჩინეთის პარტნიორტი კომპანიის მოთხოვნის საფუძველზე. შესაბამისად კომპანია დიდ იმედებს ამყარებდა ჩინეთში სავაჭრო წარმომადგენლის აქტივობებზე, თუმცა ამაოდ. აპელანტის მითითებით, აღნიშნულს ასევე ადასტურებს კომპანიის ჩინური პარტიორტი კომპანია - B-----, ვისი მოთხოვნითაც მოხდა მოცემული საშტატო ერთეულის შექმნა. აღნიშნული კომპანიის წერილით დგინდება, რომ ნ----- მ-----ის 4 თვიანი მუშაობა არაეფექტურია და იგი ალკოჰოლური სასმელების გაყიდვის სფეროში არასაკმარისად კომპეტენტურია. აღნიშნული ფაქტობრივი სადაო გარემოების არასწორად დადგენას მთელი რიგი იურიდიული და შემდგომ მატერიალური შედეგები მოჰყვა, შედეგად სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ხოლო კომპანიას მნიშვნელოვანი მატერიალური კომპენსაცია დაეკისრა მოსარჩელის სასასრგებლოდ.

3.3. აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლომ არასწორედ დაადგინა გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტით მოსარჩელის ხელშეკრულების დარღვევის არსებობის შესახებ გარემოება, იგი უთითებს, რომ ნ----- მ-----ის საქმიანობა კომპანიის სავაჭრო წარმომადგენლის რანგში არ დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, საქმეში წარმოდგენილი ჩინური პარტნიორი კომპანიის წერილს სასამართლო არ იზიარებს, რადგან არ დგინდება კონკრეტულად რაში გამოიხატებოდა არაეფექტურობა, ასევე საქმეში არ არის წარმოდგენილი დისციპლინური ღონისძიებების დაკისრება. აღნიშნულთან დაკავშირებით აპელანტი განმარტავს, რომ კომპანიას ნ----- მ-----თან ძირითადი ურთიერთობა ჰქონდა აპლიკაცია W---- -ით (ეს აპლიკაცია ძირითადი აპლიკაციაა, რომლითაც ხდება ინტერნეტ მიმოწერის და ზარების განხორციელება და რომლითაც სრულიად ჩინეთი სარგებლობს, სხვა ტიპის აპლიკაციები ჩინეთის ტერიტორიაზე დაბლოკილია), შესაბამისად, ძირითადი ურთიერთობა ხდებოდა ონლაინ რეჟიმში, მათ შორის სიტყვიერი გაფრთხილებები, სამუშაოს შესრულების გაუმჯობესებაზე მითითებები და ა.შ. რაც შეეხება იმ გარემოებას, რომ საქმეში არ არის წარმოდგენილი სამუშაოს შეუსრულებლობის მტკიცებულებები, აპელანტი განმარტავს, რომ ფიზიკურად ვერ იქნებოდა წარმოდგენილი ის რაც ბუნებაში არ არსებობს, თუმცა წარმოადგენს ბატონ ნ-----ის მუშაობის დაწყებამდე და მისი მუშაობის პერიოდში, ჩინეთში გაყიდვების რაოდენობის შესახებ ინფორმაციას, რომლიდანაც ნათლად ჩანს, რომ მისი მუშაობის პერიოდში გაყიდვები არ მომატებულა, და მიზეზი რატომაც არ მოიმატა გაყიდვებმა არის ის, რომ ბ-ნ ნ-----ის მხრიდან სათანადოდ არ ხდებოდა ინფორმაციის მოწოდება, არც ანგარიშები წარმოდგენილა, ექსპორტის განყოფილებასთან ურთიერთობაში არ იყო, არც კომპანიის ხელმძღვანელს აწვდიდა შესაბამის გეგმებს და განსახორციელებელ აქტივობებს (აღნიშნულის საწინააღმდეგოს დამადასტურებელი მტკიცებულება მოსარჩელის მხრიდან წარმოდგენილი არ არის). წარმოდგენისათვის 2016 წლის 1 აგვისტოდან 2016 წლის 31 დეკემბრამდე ჩინეთის სახალხო რესპუბლიკაში ექსპორტზე გავიდა 489 047 ბოთლი ღვინო/ბრენდი, ხოლო ნ----- მ-----ის მუშაობის პერიოდში 20-- წლის 1 აგვისტოდან 20-- წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდში 203 732 ბოთლი ღვინო/ბრენდი, აღნიშნული დასტურდება საექსპორტო დეკლარაციებით, რომელიც წინამდებარე სააპელაციო სარჩელს ერთვის თან. აპელანტის მითითებით, გამოდის, რომ ჩინეთში ექსპორტი ფაქტიურად განახევრდა. რაც შეეხება დისციპლინურ პასუხისმგებლობას, კომპანია მაქსიმალურად გაგებით ეკიდებოდა ახალ პოზიციას და საკმარისზე მეტი დრო და შესაძლებლობა მისცა ნ----- მ-----ს ჩინეთის რესპუბლიკაში საქმის ირგვლივ ინტეგრირებასა და სამუშაოს შესრულებაში, შესაბამისად, ოფიციალური სახით დისციპლინარული წერილობითი ზომები არ გამოიყენა, თუმცა ზეპირი სახით მუდმივად ხდებოდა მითითება ზემოთ სამუშაოს შესრულებისას არსებულ ხარვეზებზე, რაც უგულებელყოფილ იქნა ნ----- მ-----ის მხრიდან.

3.4. სააპელაციო საჩივრის ავტორს მიაჩნია, რომ გადაწყვეტილება გასაჩივრებულ ნაწილში არ არის იურიდიულად საკმარისად დასაბუთებული და მისი

სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია. სასამართლომ დადგენილ ფაქტობრივ სადაო გარემოებად მიიჩნია და შემდგომ სამართლებრივი შეფასება მისცა (პუნქტი 3.2.1) მოსარჩელის ხელშეკრულების დარღვევის არსებობის შესახებ გარემოებას და მიუთითა, რომ ნ----- მ-----ის საქმიანობა კომპანიის სავაჭრო წარმომადგენლის რანგში არ დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, საქმეში წარმოდგენილი ჩინური პარტნიორი კომპანიის წერილს სასამართლო არ იზიარებს, რადგან არ დგინდება კონკრეტულად რაში გამოიხატებოდა არაეფექტურობა, ასევე საქმეში არ არის წარმოდგენილი დისციპლინური ღონისძიებების დაკისრება და ასევე, სასამართლომ ხელშეკრულების შეწყვეტის განმარტებისთვის მოიშველია ILO-ს 166-ე რეკომენდაციის მე-8 პარაგრაფს, რომელშიც მითითებულია, რომ შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა გააუმჯობესოს სამუშაოს შესრულება. აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლოს მხრიდან მოცემულ შემთხვევაში არ არის გათვალისწინებული საპროცესო კანონმდებლობის რიგი ნორმები, შეჯიბრობითობის პრინციპი, მტკიცებულებების გამოკვლევის პრინციპი - სსსკ-ს 105-ე მუხლი, აპალენტი თვლის, რომ სასამართლოს ეს ყოველივე სათანადოდ რომ შეეფასებინა და ბოლომდე გაეთვალისწინებია სსსკ-ს 105-ე მუხლის დათქმა, ის საპირისპირო შინაარსის გადაწყვეტილებას მიიღებდა. ვინაიდან სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მხარის „ახსნა-განმარტებას“, შესაბამისად, არასწორი სამართლებრივი შედეგი დადგა საქმის სხვა კომპონენტებზეც.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შეამოწმა გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო პალატა თვლის, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი

ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რასაც იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ერთი მხრივ შპს „კ----- ტ----- მ----- ას“ და მეორეს მხრივ ნ----- მ----- ს შორის 20-- წლის 1 აგვისტოს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც, ნ----- მ----- ი 1 წლის ვადით დაინიშნა კომპანიის სავაჭრო წარმომადგენლის პოზიციაზე ჩინეთის სახალხო რესპუბლიკაში (სამუშაოს შესრულების ადგილი - ჩინეთის სახალხო რესპუბლიკა). დასაქმებულის ხელფასი განისაზღვრა 2 500 აშშ დოლარით.

4.3. შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ის“ დირექტორის 04.01.2018 წლის №0-- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე კომპანიის სავაჭრო წარმომადგენელთან ჩინეთში ნ----- მ----- თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. ბრძანებაში მითითებულია, რომ დასაქმებულის მხრიდან არ შესრულდა ხელშეკრულების შემდეგი პუნქტები: - მე-5 მუხლის 5.1.1.1 პუნქტი - ჩინური ბაზრის კვლევა/ანალიზი (კონკურენტების, პროვინციების) და მარკეტინგის აქტივობების დაგეგმვა; - 5.1.1.2 პუნქტი - უშუალო ხელმძღვანელისთვის და ექსპორტის მენეჯერისთვის ანგარიშის წარმოება მოთხოვნის შესაბამისი პერიოდულობით; - 5.1.1.10 ქვეპუნქტი - სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ყველა გადაწყვეტილების შეთანხმება ხელმძღვანელთან; - 5.1.7 ქვეპუნქტი - დასაქმებული პასუხისმგებელია დამსაქმებლის წინაშე მის მიერ განზრახ ან/და გაუფრთხილებლობით ჩადენილი არასწორი ქმედებების ან თავისი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში; - 5.4.2 ქვეპუნქტი - მოსთხოვოს დასაქმებულს გაწეული სამუშაოს ჩაბარება, როგორც ზეპირად, ისე წერილობითი ფორმით; - მე-6 პუნქტის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადა და შეწყვეტა) - 6.5.1 ქვეპუნქტი - დასაქმებული ვერ ასრულებს მასზე დაკისრებულ სამუშაოს არასაკმარისი კვალიფიკაციის გამო; - 6.5.2 ქვეპუნქტი - დასაქმებული სისტემატიურად არღვევს ხელშეკრულების პირობებს; - 6.5.7 ქვეპუნქტი - ჩაიდენს ისეთ ქმედებას, რომელიც ბღალავს კომპანიის საქმიან რეპუტაციას, კერძოდ, აქვეითებს სხვა თანამშრომლის მოტივაციას, ნეგატიურად მოქმედებს სამუშაო გარემოზე.

4.4. შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ის“ დირექტორის 30.01.2018 წლის №0--

ბრძანებით, მიმდინარე წლის 30 იანვრიდან, კომპანიისთვის გრძელვადიან პერსპექტივაში პროექტის წამგებიანობის გამო, შპს „კ----- ტ----- მ-----აში“ გაუქმდა ჩინეთში სავაჭრო წარმომადგენლის შტატი.

4.5. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე ნ----- მ-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის დროს მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. აღნიშნული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის განმარტების მიზნებისთვის, საქალაქო სასამართლომ სწორად მოიშველია ILO-ს N166 რეკომენდაციის მე-8 პარაგრაფი, რომელშიც მითითებულია, რომ შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება, და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა. ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტი ამ დებულებას ხსნის იმით, რომ ისეთი მნიშვნელოვანი სანქციის გამოყენებამდე, როგორიცაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, გააუმჯობესოს სამუშაოს შესრულება. ზემოაღნიშნული განმარტება მიუთითებს დამსაქმებლის ვალდებულებაზე, ხსენებული მოტივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა გამოიყენოს უკანასკნელ შემთხვევაში და ამ დრომდე მიმართოს ყველა ზომას, რათა აირიდოს ხელშეკრულების შეწყვეტა. მაგალითისთვის, მისი მხრიდან შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს დასაქმებულის გადამზადება. გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ წინამდებარე დავაში უნდა შეისწავლოს მთელი რიგი გარემოებები, რათა შეაფასოს დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერება. კერძოდ, გარდა იმისა, ადგილი ჰქონდა თუ არა პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, გააფრთხილა თუ არა მოპასუხემ დასაქმებული შესაძლო შედეგებზე, გამოყენებულ იქნა თუ არა სხვა უფრო ნაკლები სიმძიმის დისციპლინური ღონისძიება ხელშეკრულების შეწყვეტამდე და ა.შ.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.6. სააპელაციო სასამართლო ასევე სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს.

4.7. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცვილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

4.8. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. შრომის თავისუფლება საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს იმას, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დატოვოს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყვრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში. შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით, მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული. თუმცა, აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოეთხოვა დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვა. მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის,

ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

4.9. საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას. 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 სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ 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 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. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. ასევე, საქმის გარემოებანი ეხება შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ის“ ჩინეთის სახალხო რესპუბლიკაში სავაჭრო წარმომადგენლის პოზიციაზე მყოფი ნ----- მ-----ის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვან შესრულებას, რაც გამოწვეულია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობით მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. საქალაქო სასამართლომ სწორად მიუთითა იმ წინაპირობებზე, რაც დამსაქმებელმა უნდა განახორციელოს, ვიდრე ზემოაღნიშნული საფუძვლით შეწყვეტს დასაქმებულთან შრომით ურთიერთობაზე და რაც, მოცემულ შემთხვევაში, შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ის“ მხარის მიერ არ იქნა შესრულებული. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო დაედასტურებინა, კონკრეტულად რაში გამოიხატებოდა ნ----- მ-----ის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულება. ამდენად, სააპელაციომ პალატის მოსაზრებითაც, ბრძანება ნ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე სწორად იქნა ბათილად ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, რამდენადაც, დამსაქმებლის ნება ვერ აკმაყოფილებდა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს.

4.10. სააპელაციო პალატა ასევე იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას იმის შესახებ, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი - მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მიხედვით, არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს აგრეთვე წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ. სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების

თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

4.11. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე ნ----- მ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა მისი კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან. კერძოდ, მოპასუხე განმარტავდა, რომ მოსარჩელე აღმოჩნდა არაკვალიფიციური ალკოჰოლური სასმლის გაყიდვის სფეროში. საქალაქო სასამართლომ სწორად აღნიშნა, რომ, როდესაც დასაქმებულის გათავისუფლება ხდება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტით, უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის წინარე მოქმედებები, ხელშეკრულების შეწყვეტის პერიოდამდე. მნიშვნელოვანია იმის დადგენა, თუ რამდენად ადასტურებდა მოპასუხე მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულების დარღვევის არსებობას და იყო თუ არა ეს გამოწვეული მისი კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობით დაკავებულ თანამდებობასთან. გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულია, რომ დასაქმებულმა დაარღვია ხელშეკრულების მთელი რიგი პირობები, მაგალითად, არ მოახდინა ჩინური ბაზრის კვლევა/ანალიზი (კონკურენტების, პროვინციების) და მარკეტინგის აქტივობების დაგეგმვა, არ უწარმოებია ანგარიში და ა.შ. კითხვაზე, რა ჰქონდა აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება, მოპასუხემ მიუთითა მხოლოდ წერილზე, რომელიც, მისი განმარტებით, არის კომპანიის პარტნიორი ჩინური კომპანიის გამოგზავნილი, რომლის მოთხოვნითაც შეიქმნა ზოგადად სავაჭრო წარმომადგენლის შტატი. წერილში (ს.ფ. 70-72) ჩინური კომპანია აღნიშნავს, რომ ჩინეთში ნ----- მ-----ის ყოფნა არაეფექტურია, რადგან არასაკმარისად კომპეტენტური კადრია ალკოჰოლური სასმელების გაყიდვის სფეროში. მოპასუხემ დაადასტურა, რომ ეს წერილი გახდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. საქალაქო სასამართლომ შრომით დავებში მტკიცებულებათა გადანაწილების სტანდარტზე მითითებით მართებულად განმარტა, რომ დამსაქმებლის დასადასტურებელ

გარემოებას წარმოადგენს მის მიერ მითითებული დარღვევების არსებობა. ის, რომ არაეფექტური იყო ნ----- მ-----ის საქმიანობა კომპანიის სავაჭრო წარმომადგენლის რანგში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, არ დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით. მხოლოდ წერილის არსებობა საქალაქო სასამართლომ სწორად არ გაიზიარა, რადგან არ დადგინდა, კონკრეტულად რაში გამოიხატებოდა არაეფექტურობა და უფრო მეტიც, კომპანიათა ოფიციალურ ურთიერთთანამშრომლობაზეც არ არის საქმეში დოკუმენტაცია წარმოდგენილი. გარდა ამისა, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებითაც, მოპასუხეს მოსარჩელის კომპეტენცია ხელშეკრულების გაფორმებამდე უნდა შეემოწმებინა და ამის განუხორციელებლობის რისკიც მასვე აწევს. მოპასუხის წარმომადგენელი თავადაც აღნიშნავდა, რომ ისინი ენდნენ მოსარჩელის განმარტებას მის კომპეტენციასთან დაკავშირებით. საქალაქო სასამართლომ ყურადღება ასევე სწორად მიაქცია იმ გარემოებას, რომ შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ის“ მიერ ნ----- მ-----ისთვის რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიების დაკისრება მის გათავისუფლებამდე არ დასტურდებოდა. არ არის წარდგენილი ასევე მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა თუნდაც მოსარჩელის სიტყვიერ გაფრთხილებას და მოწოდებას, გაეუმჯობესებინა მუშაობის ხარისხი ან გამოესწორებინა ხარვეზები, ასეთის არსებობის შემთხვევაში. ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით და საქმის მასალების შესწავლის შედეგად, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ ბრძანება ნ----- მ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არ პასუხობდა საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ მოთხოვნებს, რის გამოც სწორად იქნა იგი ბათილად ცნობილი.

4.12. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულიად განმარტა, რომ საქართველოს 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, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. საქალაქო სასამართლომ სწორად ჩათვალა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. ამასთან, კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, დისკრეციის ფარგლებში განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. განსახილველ შემთხვევაში

საქმის მასალებით დგინდება, რომ სადავო ბრძანება მართლსაწინააღმდეგოა, ხოლო მოპასუხე შპს „კ----- ტ----- მ-----აში“ მოსარჩელის მიერ დაკავებული შტატი ამჟამად აღარ არსებობს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქალაქო სასამართლო სწორად მივიდა დასკვნამდე, რომ დამსაქმებლისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრებინა გონივრული და ადეკვატური ოდენობით კომპენსაციის გადახდა, რაც ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაში სწორად მიიღო უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ. ამდენად, სწორედ სასამართლოს პრეროგატივაა დაადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მოცემულ დავაში საქალაქო სასამართლომ შეაფასა რა მთელ რიგი გარემოებები, სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნია ხელშეკრულების მოქმედების დარჩენილი ვადის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრება მოპასუხეზე, კომპენსაციის სახით, რამაც შეადგინა 17 500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით). აღნიშნული თანხა არის 7 თვის ხელფასის თანხა, რასაც დასაქმებული მიიღებდა, ვადამდე რომ არ შეეწყვიტა ხელშეკრულება მოპასუხეს. სასამართლომ ასევე სწორად მიუთითა, რომ ყოველივე ზემოაღნიშნული თავის მხრივ გამორიცხავს მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში.

4.13. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ და სამართლებრივ გარემოებებს და მიიჩნევს, რომ მათი გამაბათილებელი საწინააღმდეგო არგუმენტები და მტკიცებულებები აპელანტს სასამართლოში არ წარმოუდგენია. შესაბამისად, სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სახეზე არ არის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით, მხარის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად მტკიცებულებები, რომლებიც გააბათილებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებებს და

გაკეთებულ სამართლებრივ დასკვნებს.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე-55-ე მუხლების შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 372-ე, 390-ე, 391-ე, 397-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „კ-----ი ტ-----ი მ-----ას“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 მაისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
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

მერაბ ლომიძე