

საქმე №330210018002435608

საქმე №28/789-19



თბილისის სააპელაციო

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

08 ნოემბერი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა  
მოსამართლე – ამირან ძაბუნაძე  
სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

აპელანტი - თ----- კ----- (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „ს-----ი“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ს----- მ-----ი

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

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება** - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილება

**დავის საგანი** - სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

### ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე თ----- კ-----მ თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე შპს „ს-----ის“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 6 მარტის ბრძანება თ----- კ-----სთან ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის შესახებ. აღდგენილ იქნეს თ----- კ----- შპს „ს-----ში“ ფილიალის მენეჯერის პოზიციაზე. შპს „ს-----ს“ თ----- კ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად დასაბეგრი 1000 ლარის ოდენობით 2018 წლის 6 მარტიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება თ----- კ-----მ და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვს.

#### **5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:**

5.1. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტი ასაჩივრებს, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილებას.

5.2. აპელანტის ძირითადი პრეტენზია მდგომარეობს, რომ გაუქმდეს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და სარჩელი დაკმაყოფილდეს: კერძოდ, ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 6 მარტის ბრძანება თ----- კ-----სთან ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის შესახებ. აღდგენილ იქნეს თ----- კ----- შპს „ს-----ში“ ფილიალის მენეჯერის პოზიციაზე. შპს „ს-----ს“ თ----- კ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად დასაბეგრი 1000 ლარის ოდენობით 2018 წლის 6 მარტიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. აპელანტის მტკიცებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ თ----- კ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლება კანონიერად განხორციელდა.

### **ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი**

**სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ თ----- კ-----ს 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 დადასტურებულად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ თ----- კ-----ს მიერ დისციპლინურ გადაცდომის ფაქტს ჰქონდა ადგილი.

**სადავო ბრძანებას საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიერ შპს ს-----ის**

**შინაგანაწესის 20 მუხლის 1 ნაწილის "დ" ქვეპუნქტის, შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "თ" ქვეპუნქტის და დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე 07.03.2018 წლიდან შპს „ს-----ის“ თანამშრომელი თ----- კ----- გათავისუფლდა სამსახურიდან მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, მის მიმართ შეფარდებული დისციპლინური სახდელის მოქმედების პერიოდში და შეუწყდა გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება.**

8. 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 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. 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 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. 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 მოპასუხე შპს „ს-----ის“ მიერ მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებამოსილება კეთილსინდისიერად იქნა გამოყენებული.

**9. აპელანტის ძირითადი პრეტენზია ეფუძნება სადავო ბრძანების გამოცემისათვის საკმარისი წინაპირობების არსებობას, რაც მისივე მოსაზრებით, არასწორად გამოიკვლია სასამართლომ.** აღნიშნულს პალატა ვერ გაიზიარებს და განმარტავს, რომ სტაბილური სასამართლო პრაქტიკით განმარტებულია დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში “Ultima Ratio” - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას 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 (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი);

**10** მოცემულ შემთხვევაში თბილისის საქალაქო სასამართლომ, მტკიცებულებათა შეჯერების საფუძველზე თ----- კ-----ს მიერ უხეში დისციპლინური გადაცდომის ფაქტი დაადგინა. სააპელაციო საჩივარში აპელანტი სადავოდ ხდის ასეთი გადაცდომის ჩადენის ფაქტს და მიუთითებს, სასამართლომ აღნიშნული ფაქტის არსებობა არასწორად დაადგინა.

**სააპელაციო სასამართლო არ იზიარებს აპელანტის პრეტენზიას საქალაქო სასამართლოს მხრიდან საქმეში არსებული მტკიცებულებების არასწორ შეფასებასთან და აპელანტის მხრიდან უხეში დარღვევის არარსებობასთან მიმართებით** და განმარტავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად შეაფასა საქმეში არსებული წერილობითი მტკიცებულებები, მხარეთა ახსნა-განმარტებები, რის საფუძველზეც აპელანტის მხრიდან დარღვევის ფაქტი მართებულად დაადგინა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის 29.09.2017 წლის ბრძანებით მოსარჩელეს შინაგანაწესის 20 მუხლის 1 ნაწილის "ა" პუნქტის შესაბამისად გამოეცხადა საყვედური. ხოლო მოპასუხის 06.03.2018 წლის ბრძანებაში მითითებულია შპს ს----- -ის შინაგანაწესის 20 მუხლის 1 ნაწილის "დ" ქვეპუნქტის, შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "თ" ქვეპუნქტის და დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე 07.03.2018 წლიდან შპს „ს-----ის“ თანამშრომელი თ----- კ----- გათავისუფლდა სამსახურიდან მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით ან/და

შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, მის მიმართ შეფარებული დისციპლინური სახდელის მოქმედების პერიოდში და შეუწყდა გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება.

დარღვევის ფაქტი პირველი ინსტანციის სასამართლოში დადასტურებულია სამართალწარმოების მიმდინარეობისას დაკითხული არაერთი მოწმის და უფლებამოსილი პირების მიერ შედგენილი მტკიცებულებებით, კერძოდ, პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ 04.03.2018 წელს ფილიალის უნდა დახურულიყო 02.00 საათზე რეგლამენტის შესაბამისად, ხოლო დაიხურა 00.00-00.30 საათის პერიოდში, ფილიალის ვადაზე ადრე დახურვის შესახებ გადაწყვეტილება მიიღო მოსარჩელემ როგორც ფილიალის მენეჯერმა. პირველი ინსტანციის სასამართლოში, მოწმის სახით დაკითხული მონიტორინგის სამსახურის უფროსის მ----- მ-----ის ჩვენებით, ობიექტებზე დამონტაჟებულია ვიდეო სამეთვალყურეო კამერები და მიმდინარეობს 24 საათიანი მონიტორინგი რომელიც პერიოდულად იშლება, 04.03.2018 წელს მარჯანიშვილის ფილიალის დახურვასთან დაკავშირებით სათაო ოფისში დაბარებულმა მოსარჩელემ უარი განაცხადა ახსნა-განმარტების წერილობით დაწერაზე, თუმცა მაშინ სადავო არ გაუხდია რეგლამენტის დარღვევა და ფილიალის ადრე დახურვა, მოწმემ შესთავაზა მოსარჩელეს ვიდეო ჩანაწერის ნახვა რაც მოსარჩელემ არ ისურვა, რის გამოც მან მიზანშეწონილად აღარ ჩათვალა ვიდეო - სათვალთვალ კამერების ჩანაწერების შენახვა მტკიცებულების სახით და შემოიფარგლა, მხოლოდ იმ ცვლაში მყოფი თანამშრომლებისათვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევით, რომლებმაც დაადასტურეს მოსარჩელის მხრიდან რეგლამენტის დარღვევის ფაქტი, რასაც რამდენიმე დღით ადრეც ჰქონდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ ფილიალის თვითნებურად, რეგლამენტით გათვალისწინებულზე ადრე დაკეტვის და შრომითი ვალდებულების დარღვევის ფაქტს. მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევის საფუძველი გახდა მის მიერ სამსახურებრივი საქმიანობის არაჯეროვანი შესრულება. გამოკვლეულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ დადგენილი წესების დარღვევის ფაქტს. ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში ეკავა საპასუხისმგებლო თანამდებობა და მას მოეთხოვებოდა მის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების ზედმიწევნით დაცვა. შესაბამისად ზემოაღნიშნულ ფაქტებზე დაყრდნობით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ მომხდარი ფაქტის „გამოძიების“ პროცესში ჩართული ყველა პირი ადასტურებს აპელანტის თ----- კ-----ს მიერ მოვალეობის დარღვევას და მის მიერ აღნიშნული ფაქტის აღიარებას, მათი განმარტებები არ არის ურთიერთსაწინააღმდეგო, საქმის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებებს თანმიმდევრულად და ზუსტად ასახავს, რაც სააპელაციო სასამართლოს მათი გაზიარების საფუძველს უქმნის.

**11. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მტკიცებულებათა შეფასებას სასამართლო ორი თვალსაზრისით ახდენს: მათი სარწმუნოებისა, თუ არა სარწმუნოების თვალსაზრისით და ასევე, იმის მიხედვით, თუ საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე რომელ ფაქტს ადასტურებს ესა თუ**

**ის მტკიცებულება. სასამართლოს მიერ მტკიცებულებების შეფასება მტკიცებულებათა, როგორც ინდივიდუალურად, ასევე, ერთობლიობაში შეფასებას გულისხმობს. ამასთან, სასამართლო ვალდებულია საქმეში არსებული ყველა მტკიცებულება შეაფასოს მათი შინაარსისა და იურიდიული დამაჯერებლობის კუთხით. სასამართლოსთვის, ასევე მნიშვნელოვანია მოსარჩელისა თუ მოპასუხის დამოკიდებულება ამა თუ იმ მტკიცებულების წარმოდგენისა თუ მის წარმოდგენაზე უარის თქმის მიმართ.**

საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა, რომ მოქმედი სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის საფუძველზე მხარეთა მიერ საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასება სასამართლოს პრეროგატივაა და მათ სანდოობას სასამართლო თავისი შინაგანი რწმენის საფუძველზე წყვეტს. არცერთ მტკიცებულებას წინასწარ დადგენილი ძალა არ აქვს, შესაბამისად სამოქალაქო პროცესში, საქმის მასალებში დარღვევის ფაქტის ამსახველი ვიდეო მასალის არარსებობა, ფაქტის დასადგენად საჭირო ერთადერთ მტკიცებულებას არ შეიძლება იქნეს მიჩნეული, მით უფრო კი იმ პირობებში, როდესაც, როგორც წესი, ფარული ვიდეო ჩანაწერი კანონის დარღვევით მოპოვებულ, და შესაბამისად დაუშვებელ მტკიცებულებად მიიჩნევა. 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 *ნას-33-29-2017* 24).

**უდავოა, რომ მოსარჩელეს, მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება ავალდებულებდა, შეესრულებინა შპს „ს-----ის“ შინაგანაწესითა და შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოთხოვნები, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით ან შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის შესაბამისად, დამსაქმებელს ანიჭებდა უფლებამოსილებას, დასაქმებულთან შეეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა.**

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, უდავოა, რომ აპელანტმა თ.კ-----მ დაარღვია შპს „ს-----ის“ შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებები - დადგენილი წესის შესაბამისად მოსარჩელის მიერ ფილიალის თვითნებურად, რეგლამენტით გათვალისწინებულზე ადრე დაკეტვა, რაც წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეშ დარღვევას.

**12. სასამართლო განმეორებით აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სამსახურის სპეციფიკის, დარღვევის სიმძიმის, ხასიათისა და საქმის სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით, აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლება**

## **ჩადენილი უხეში დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას წარმოადგენდა.**

სააპელაციო სასამართლო აქვე აღნიშნავს, რომ საჩივარში მითითებული პრეტენზიებიდან პალატამ ყურადღება გაამახვილა მხოლოდ იმ პრეტენზიებზე, რომლებიც მოცემული დავის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანია. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ-ა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

**13.** საქართველოს უხენაესი 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 სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“ (იხ. საქართველოს უხენაესი სასამართლოს 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე *ნას-483-457-2015*).

ზემოაღნიშნულის შესაბამისად, შპს „ს-----ი“ ვალდებული იყო ემტკიცებინა აპელანტის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ფაქტი, რომელიც მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა. აღნიშნულის სამტკიცებლად საქმის მასალებში წარმოდგენილია მტკიცებულებები, რომლითაც თ----- კ-----ს მიერ დარღვევის ფაქტია დადგენილი. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებების ერთობლივი გამოკვლევის შედეგად თ.კ-----ს მიერ დარღვევის ფაქტი ერთმნიშვნელოვნად დგინდება და ამ ფაქტის ნამდვილობას ეჭვქვეშ ვერ დააყენებს მხოლოდ აპელანტის მითითება, რომ დარღვევა არ არსებობს. რაც შეეხება აპელანტ მხარეს, მას პროცესუალურად მოწინააღმდეგე მხარის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების გაბათილება ევალებოდა, რაც განსახილველ შემთხვევაში, ვერ განხორციელდა, აპელანტის მიერ პროცესუალური დარღვევების შესახებ მხოლოდ ზეპირსიტყვიერი მითითება კვალიფიციურ შედავებად ვერ იქნება მიჩნეული.

**14.** 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 (საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი). მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერია, შესაბამისად არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის საფუძველი.

**15.** ვინაიდან, დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობა მხარეთა შორის შეწყდა და სასარჩელო მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ დაკმაყოფილდა, იძულებითი განაცდურის მოთხოვნას სამართლებრივი საფუძველი არ გააჩნია, რის გამოც თ.კ-----ს მართებულად ეთქვა უარი მის დაკმაყოფილებაზე (სშკ-ს 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად).

**16.** საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 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 საფუძველზე, 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 საქმეზე.

**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.**

**17.** 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 150 ლარის ოდენობით 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

### **დ ა ა დ გ ი ნ ა**

1. თ----- კ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 19 დეკემბრის 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.

სს კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის განჩინების გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

**მოსამართლე**

**ამირან ძაბუნძე**