



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

28 ოქტომბერი, 2019 წელი
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბეჟან ნემსაძე

**აპელანტი (მოპასუხე) - შპს „მ-----“
წარმომადგენელი - ბ-----ი**

**მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ო-----მ-----ე
წარმომადგენელი - ნ-----ე**

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილებით ო-----მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი შპს „მ-----“-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის №-ბრძანება მოსარჩელის წარმოების უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების

შესახებ; ო---- მ-----ე აღდგენილი იქნა შპს „მ-----“-ში წარმოების უფროსის თანამდებობაზე; შპს „მ-----“-ს დაეკისრა ო---- მ-----ის სასარგებლოდ სამი თვის განაცდურის ანაზღაურება 4500 ლარის ოდენობით; შპს „მ-----“-ს დაეკისრა ო---- მ-----ის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით.

2. საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2018 წლის 24 სექტემბრიდან ო---- მ-----ე შპს „მ-----“-ში დაინიშნა წარმოების ხელმძღვანელად, უფროსად. მასთან წერილობითი შრომის ხელშეკრულება არ დადებულა, ხელშეკრულება იყო ზეპირი. მოსარჩელე სამუშაოზე მუშაობის დროს იღებდა ყოველთვიურ ანაზღაურებას 1500 ლარის ოდენობით.

2.2. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, შპს „მ-----“-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის ბრძანებით ო---- მ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მისი გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან იყო არამართლობითი. დამსაქმებლის მიერ ო---- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა საწარმოდან პროდუქციის - ცემენტის დასაფასებელი პარკების გატანა. სამსახურიდან გათავისუფლებამდე ო---- მ-----ეს ამ ფაქტთან დაკავშირებით ახსნა-განმარტება არ ჩამორთმევია დამსაქმებლის მხრიდან, მოსარჩელემ უარყო ასეთი ფაქტის არსებობა, ამ გარემოების დასადატურებლად, მოპასუხემ წარადგინა შპს „მ-----“-ის პარტნიორთა კრების ოქმები (ორი ოქმი). 2018 წლის 03 დეკემბრის პარტნიორთა კრების ოქმის მიხედვით, კრებაზე განსახილველი საკითხი იყო შპს „მ-----“-ის დამფუძნებლის და ამავე დროს მოლარე-ოპერატორის ნ-----ს მიერ საზოგადოებისათვის საზიანო ქმედებებზე რეაგირების ღონისძიების შესახებ, სადაც ნათქვამია, რომ საწარმოში სამდღიანი გაფიცვის შემდეგ მატერიალური ინვენტარიზაციით დადგინდა 1 500 ცალი (1125 ლარის ღირებულების) ცემენტის პარკის დანაკლისი. ვიდუოკამერის მეშვეობით აღმოჩნდა, რომ აღნიშნული პროდუქცია ქარხნის საწყობიდან გატანილი იქნა უშუალოდ ნ-----ს მონაწილეობით, რის გამოც კრების გადაწყვეტილებით ნ----- გათავისუფლდა მოლარე-ოპერატორის თანამდებობიდან და მიეცა ამავე დროს ერთთვიანი ვადა 2019 წლის 3 იანვრამდე ანაზღაურებინა საწარმოსთვის ზიანი. კრებას არ ესწრებოდა თავად ნ-----, კრებას არ უმსჯელია და არსად არის ნახსენები ამ პარკების გატანის პროცესში ო---- მ-----ის ჩართულობაზე. 2019 წლის 25 იანვარს პარტნიორთა კრების ოქმის მიხედვით, პარტნიორებმა განიხილეს საკითხი ნ-----ს პარტნიორობიდან გარიცხვის შესახებ, სადაც სხვა საკითხებთან ერთად კვლავაც იმსჯელეს 1500 ცალი ცემენტის პარკის დანაკლისზე, სადაც უკვე ნ-----თან ერთად ფიგურირებს ო---- მ-----ის სახელიც, როგორც პარკების საწარმოდან გატანის პროცესში მონაწილე პირი, ნ-----

კრებას არ ესწრებოდა, მითუმეტეს ო----- მ-----ე (უკვე გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან ბრძანებით 16.01.2019 წლის), რომელიც ამ დროისთვის საწარმოს თანამშრომელს და მითუმეტეს, პარტნიორს არ წარმოადგენდა. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული კრების ოქმები იმის დასადასტურებლად, რომ ო----- მ-----ემ საწარმოდან გაიტანა ცემენტის პარკები, ვერ იქნება უტყუარი და წონადი მტკიცებულება, რადგან კრებაზე განსახილველი საკითხები ეხებოდა საწარმოს პარტნიორს ნ-----ს და არა ო-----ეს, ამასთან, დამსაქმებელს ამ ფაქტთან დაკავშირებით ო----- მ-----ისთვის არანაირი ახსნა-განმარტება არ ჩამოურთმევია, რათა მას მისცემოდა საშუალება თავისი პოზიცია დაეფიქსირებინა აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით, რაც როგორც დამსაქმებლის განმარტებით დგინდება, შეფასდა უხეშ დარღვევად და გახდა საფუძველი მისი სამსახურიდან გათავისუფლების (როგორც სასამართლო პროცესზე განმარტა მოპასუხის წარმომადგენელმა). აღნიშნული ფაქტის ირგვლივ სასამართლო სხდომაზე დაიკითხა ორი მოწმე - საწარმოს ყოფილი დირექტორი ს-----ი და ბუღალტერი ი-----ი. ს-----მა ასეთი ინფორმაციის თაობაზე არაფერი იცოდა, საწარმოდან ცემენტის პარკების გატანის ფაქტი არ დაადასტურა, ხოლო ი-----მა განაცხადა, რომ ვიდეოჩანაწერში ნახა ო----- მ-----ე ცემენტის პარკების გატანის მომენტში, რაც სასამართლომ საკმარის მტკიცებულებად არ მიიჩნია, რადგან მისი ჩვენება არ იყო გამყარებული სხვა მტკიცებულებებით. სასამართლოს აღნიშნული ვიდეოჩანაწერი არ დაუთვალა იერებია, შესაბამისად, რამდენად მკვეთრია ჩანაწერი, რამდენად იძლევა პირის სიზუსტით იდენტიფიცირების შესაძლებლობას, ამის გადამოწმების საშუალება სასამართლოს არ ჰქონდა, მაგრამ უმთავრესად მიიჩნია, რომ თავად ო----- მ-----ისთვის დამსაქმებელს ამ ფაქტთან დაკავშირებით განმარტების შესაძლებლობა არ მიუცია, ისე გაათავისუფლა სამსახურიდან.

2.3. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, ო----- მ-----ე იმყოფებოდა შპს „მ-----“-თან შრომით ურთიერთობაში 2018 წლის 24 სექტემბრიდან, ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე. მისი თანამდებობა იყო „წარმოების უფროსი“. ვინაიდან მასთან წერილობითი შრომის ხელშეკრულება არ დადებულია, შესაბამისად, მისი ფუნქციები და მოვალეობებიც განსაზღვრული იყო ზეპირად, მხარეთა შეთანხმებით, საწარმოს შინაგანაწესი არ ჰქონია. 2019 წლის 16 იანვარს ო----- მ-----ემ წერილობით მიმართა შპს „მ-----“-ს დირექტორს და მოითხოვა შრომის ხელშეკრულების პროექტი, სადაც მითითებული იქნებოდა შეთანხმების პირობები, რათა მისი უფლება-მოვალეობები ყოფილიყო გაწერილი შრომის ხელშეკრულებით. წერილი იმავე დღეს უშუალოდ ჩაიბარა დირექტორმა და იმავე 2019 წლის 16 იანვარს საწარმოს დირექტორის მიერ გამოიცა ბრძანება, რომლითაც წარმოების უფროსი ო----- მ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძველად მიეთითა პარტნიორთა 2018 წლის 3 დეკემბრის ოქმი, საწარმოდან ცემენტის 1500 ცალი პარკის გატანის საკითხი და ო----- მ-----ის, როგორც მატერიალურად პასუხისმგებელი პირის მონაწილეობა ამ პროცესში, რომელმაც თითქოს თავი

იმართლა, რომ პარკების გატანა მოხდა დირექტორის ს-----ის განკარგულებით, 610 პარკი დააბრუნა მ-----ემ, დანარჩენი არ არის დაბრუნებული. დირექტორის ბრძანებით ო. მ-----ეს განესაზღვრა მოვალეობები, რაზედაც უარს აცხადებს, ყოველივე აღნიშნულის გამო ო---- მ-----ე გათავისუფლდა წარმოების უფროსის თანამდებობიდან. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მთავარი სადავო საკითხია, თუ რამდენად იყო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული დარღვევა რეალური, ჰქონდა თუ არა დასაქმებულის მხრიდან ადგილი სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას, რაც მართლობიერ სამართლებრივ საფუძველს წარმოუშობდა დამსაქმებელს სადავო ბრძანების გამოცემისას სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენების თვალსაზრისით. ასევე, დაიცვა თუ არა დასაქმებულმა სადავო ბრძანების გასაჩივრების საქართველოს შრომის კოდექით დადგენილი ვადა. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებელს აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არა ყოველგვარი დარღვევისას, არამედ მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში, როცა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება აზრს მოკლებულია. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მხრიდან მოპასუხის მიერ მითითებულ დარღვევებს ნამდვილად რომ ჰქონდა ადგილი, ამასაც სადავოდ ხდის მოსარჩელე (დასაქმებული). შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რაც ადასტურებს მოსარჩელის მიერ ჩადენილ უხეშ გადაცდომას, რისი მტკიცების მოვალეობაც მას ეკისრებოდა, უნდა გაუქმდეს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება და იგი აღდგენილ იქნას საწარმოს უფროსის თანამდებობაზე.

2.4. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მხარეთა შორის შემდეგი სადავო საკითხი შეეხება ბრძანების გასაჩივრების ვადას. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, ხანდაზმულობის ვადის დაცულობის საკითხის შესამოწმებლად მნიშვნელოვანია იმის დადგენა: 1. რა ვადაში უნდა გასაჩივრებულიყო სადავო ბრძანება და 2. საიდან უნდა აითვალოს გასაჩივრების ოცდაათდღიანი ვადა, როგორც ამას შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 და მე-7 ნაწილები განსაზღვრავს. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისათვის ჩაბარების მომენტიდან მიიჩნევა. სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ნების გამოვლენა ნამდვილია, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა. (იხ. სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი). როდესაც შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება, მიზანშეწონილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება წერილობით განხორციელდეს. წერილობითი დოკუმენტის შექმნა, ერთი მხრივ, დასაქმებულის უფლებების დაცვას ემსახურება, ვინაიდან იგი უფლებამოსილია, სრულ ინფორმაციას ფლობდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღის, საფუძვლისა და გასაჩივრების წესის თაობაზე. მეორე მხრივ კი დამსაქმებლისათვის მტკიცების პროცესს აიოლებს,

რადგან, თუ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარება, ხელშეკრულება შეწყვეტილად არ მიიჩნევა. ხელშეკრულება შეწყვეტილად მეორე მხარისათვის შეტყობინების ჩაბარების მომენტიდან ითვლება. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას აკისრებს. თუმცა, აღნიშნული ვალდებულება უპირობოდ არ წარმოიშობა. დასაბუთების ვალდებულება დასაქმებულის მოთხოვნაზეა დამოკიდებული. დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში აქვს. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვის გარეშე სასამართლოსათვის მიმართვა ერთ-ერთი ის არგუმენტთაგანია, რომელიც შესაგებლის ფარგლებში, დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. აღნიშნული ვადის სიმცირეს შრომის სამართლის თეორიაში თავისი დატვირთვა აქვს, კერძოდ, სადავო ფაქტები მტკიცებადი უნდა იყოს, ასევე დარღვეული უფლების აღდგენა დროის მცირე მონაკვეთში უნდა მოხდეს, რათა შემდგომ, ვითარების ცვლილებამ, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის შეუძლებლობა არ განაპირობოს. მითითებული ვადის სიმცირეს თავის დატვირთვა აქვს ასევე დამსაქმებლის უფლებრივი გადასახედიდანაც. დამსაქმებელი მუდმივად თავდაცვის რეჟიმში არ უნდა იყოს. მას თამამი საკადრო გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს. შესაბამისად, მისი მოლოდინი გათავისუფლებული დასაქმებულისაგან სარჩელის აღძვრის თაობაზე დროის გარკვეული პერიოდით უნდა იყოს შემოსაზღვრული. ამიტომაც, მიიჩნევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის მითითებით თავის დაცვა, პირველ რიგში, დამსაქმებლის უფლება და მისი შესაგებლის ფარგლებში სამტკიცებელი გარემოებაა.

2.5. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, შრომის კოდექსის შესაბამისად, დასაქმებულს სასამართლოში სარჩელის აღძვრის უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 დღის ვადაში. წერილობითი დასაბუთება შესაძლოა ხელშეკრულებით შეწყვეტის შეტყობინებაშიც იყოს მოცემული. თუ წერილობით

შეტყობინებაში არ არის მითითებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება (და რეალურად დამსაქმებელს აღნიშნული არც ევალება), დასაქმებული, შესაბამისი სურვილის შემთხვევაში, უფლებამოსილია მოითხოვოს დამსაქმებლისგან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. თუმცა შესაძლოა დასაქმებულმა არც მოითხოვოს ამგვარი დასაბუთება და პირდაპირ მიმართოს სასამართლოს. ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან. ო----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მე-3 პუნქტში ნათქვამია, რომ ბრძანების ერთი ეგზემპლარი უნდა გაეგზავნოს ო----- მ-----ეს საცხოვრებელ მისამართზე დაზღვეული წერილით, საქართველოს ფოსტის მეშვეობით. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, დამსაქმებელმა სასამართლოს ვერ დაუდასტურა ო----- მ-----ისთვის აღნიშნული ბრძანების ფოსტის მეშვეობით გაგზავნისა და ჩაბარების ფაქტი, არც მისთვის უშუალოდ 2019 წლის 16 იანვარსვე ბრძანების გადაცემის შესახებ წერილობითი მტკიცებულება წარუდგენია, რაც მისი მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა. მოსარჩელის განმარტებით, მან 2016 წლის 16 იანვარს მიმართა რა საწარმოს დირექტორს მისი მოვალეობების განსაზღვრის მიზნით შრომის ხელშეკრულების პროექტის მომზადების თაობაზე, იგი ელოდებოდა ამ ხელშეკრულების პროექტს, დაახლოებით თებერვლის შუა რიცხვებში მას ერთ-ერთმა თანამშრომელმა სახლში მიუტანა გათავისუფლების ბრძანება და მალევე 26 თებერვალს მიმართა სასამართლოს, ამდენად, მას გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა აქვს დაცული. საქალაქო სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია მასზედ, რომ მას სასამართლოსთვის მიმართვის, ბრძანების გასაჩივრების ვადა დაცული აქვს. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით,

ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მის მიერ მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. საქალაქო სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მითუმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთმანეთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე

დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ, „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე№ ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადვეა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში. ამდენად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის წარმომადგენელმა ვერ დაასაბუთა ო-----მ-----ესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, ასევე სასამართლოსთვის ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე მიმართვის ერთთვიანი ვადის დაუცველობა, რის გამოც ბათილად იქნა ცნობილი შპს „მ-----“-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის #- ბრძანება მოსარჩელის წარმოების უფროსის თანამდებობიდან გაათავისუფლების შესახებ და ო-----მ-----ე აღდგენილ იქნა შპს „მ-----“-ში წარმოების უფროსის თანამდებობაზე.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები. აგრეთვე, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი აღდგენს, 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. იმავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარ 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. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. 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.

2.7. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება 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. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, გარანტირებულია შრომის თავისუფლება, ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, 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. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი). შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

2.8. 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 პირობით. იმავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პრიმა ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა სამ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც დაიწყო 2018 წლის 24 სექტემბრიდან. როგორც წესი, ზეპირი ხელშეკრულება იდება სამი თვის ვადით, მაგრამ თუ დადასტურდება, რომ შრომითმა ურთიერთობამ რეალურად სამ თვეს გადააჭარბა, შესაძლებელია

დასაქმებულის სასარგებლო პრეზუმციის ამოქმედება, რომ ხელშეკრულება დადებულია უვადოდ. ო-----მ-----ის შემთხვევაში სამი თვის ვადა ამოიწურა 24 დეკემბერს, ხოლო შრომითი ურთიერთობა მხარეთა შორის კვლავაც გრძელდებოდა, რაც შესაძლებელს ხდის დავასკვნათ, რომ ხელშეკრულება გაგრძელდა უვადოდ. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, 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 შემდეგში: ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას. საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. მითითებული მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. მართალია, შპს „მ-----“-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის №-ბრძანებაში მოსარჩელის წარმოების უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ არ არის მითითებული კონკრეტულად აღნიშნული ნორმა, მაგრამ მოპასუხე მხარის განმარტებით, საწარმოდან ცემენტის პარკების გატანა მოსარჩელის მხრიდან მიჩნეული იქნა ვალდებულების უხეშ დარღვევად და გახდა საფუძველი სამსახურიდან გათავისუფლების. თუ რა მიიჩნევა ვალდებულების უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა შეფასების საფუძველზე, დარღვევის სიმძიმის, სიხშირის, შედეგის, მისი გამომწვევი მიზეზებისა და სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების 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 გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. (იხ. სუსგ №ას-812 -779-201, 19.10.2016წ.). ქმედებების სიმძიმის შეფასების და სამუშაოდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხის განსაზღვრისათვის საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ მოცემულ შემთხვევაში, გათავისუფლების სახით დისციპლინური ღონისძიება დამსაქმებელმა გამოიყენა

ისე, რომ სათანადოდ არ გამოიკვლია დარღვევის ფაქტი, არ მოუსმინა დასაქმებულს, პირველივე შემთხვევაში, ყოველგვარი გამაფრთხილებელი ღონისძიების, მათ შორის, შედარებით უფრო მსუბუქი სახდელის გამოყენების გარეშე. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებელი, რომელიც ცდილობს თანამშრომლის გათავისუფლების მართლზომიერების დამტკიცებას, თვითონვეა ვალდებული წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა სამართლებრივი წონადობა და ვარგისიანობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანი გახდება. მოცემულ შემთხვევაში, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებით ვერ იქნა დადასტურებული იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც სასამართლო დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას მართლზომიერ ქმედებად შეაფასებდა. ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, საქალაქო სასამართლომ ჩათვალა, რომ ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი შპს „მ-----“-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის №-ბრძანება მოსარჩელის წარმოების უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, რასაც უნდა მოჰყვეს შედეგად მისი სამსახურში აღდგენა.

2.9. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ 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. სამუშაოზე აღდგენა, ისევე როგორც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, წარმოადგენს მოპასუხის არამართლზომიერი ქმედების (უკანონოდ გათავისუფლების) შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახეს - მუშაკის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის გზით. მოცემულ შემთხვევაში რომ არ მომხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლო შეწყვეტა, მისი მოქმედება გაგრძელდებოდა.

2.10. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აღნიშნული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი

ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით თუ კანონით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით ან კანონით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. სასამართლოს მითითებით, დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელე ო----- მ-----ის შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) შეადგენდა თვეში 1500 ლარს. საქალაქო სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, კერძოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მიზნით მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სამი თვის ხელფასი 4500 ლარის ოდენობით.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიხედვით მიუთითებს, სადავო 2019 წლის 16 იანვრის ბრძანების მე-3 მუხლის თანახმად, ბრძანების ერთი ეგზემპლარი უნდა გაეგზავნოს ო----- მ-----ეს დაზღვეული წერილით ფოსტის მეშვეობით. შესაბამისად, სასამართლო მიუთითებს, რომ დამსაქმებელმა მხარემ ვერ დაადასტურა ო----- მ-----ისთვის აღნიშნული ბრძანების ფოსტის მეშვეობით გაგზავნის და ჩაბარების ფაქტი. ასევე სასამართლო მიუთითებს, რომ დამსაქმებელ მხარეს არც უშუალოდ ამ ბრძანების ო----- მ-----ისთვის გადაცემის წერილობითი მტკიცებულება წარმოდგენია, შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელი არ იყო ხანდაზმულობის ვადის დარღვევით სასამართლოში წარმოდგენილი. აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლოს მსჯელობა არის ზედაპირული და ცალმხრივი, ამასთან, სასამართლომ შეგნებულად არ მიუთითა იმ ფაქტებზე, რაც საქმის არსებითად განხილვის დროს იქნა დადგენილი და გამოკვლეული. ამ თვალსაზრისით აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში 2019 წლის 26 თებერვალს და სარჩელს დაურთო მისი განთავისუფლების ბრძანება, რომელიც მას ხელთ ჰქონდა. აპელანტის მითითებით, მათ მიერ

შესაგებელშივე იყო აღნიშნული, რომ ბრძანება მხარეს ჩაჰბარდა 2019 წლის 16 იანვარს სამსახურში ხელზე. დადგენილია და სადავო არ არის, რომ განთავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთების მიზნით ო----- მ----- --ეს დამსაქმებლისთვის არ მიუმართავს და სარჩელი პირდაპირ აღძრა სასამართლოში. ო----- მ-----ემ, საქმის არსებითად განხილვის დღეს, მისივე ახსნა-განმარტებაში ნათლად და გარკვევით მიუთითა, რომ 2019 წლის 16 იანვარს, მან მოითხოვა მისი შრომითი კონტრაქტის ეგზემპლარი და ამის ნაცვლად მას საწარმოს დირექტორმა ჩააბარა მისი განთავისუფლების ბრძანება. ეს სიტყვები მხარემ თქვა ნათლად და გარკვევით. შემდგომ ამისა, შეეცადა აღნიშნულის გადაკეთებას და განმარტა, რომ მისი განთავისუფლების ბრძანება მის სახლში დაუტოვებია საწარმოს რომელიღაც მუშას, რომლის ვერც სახელს და გვარს აკონკრეტებს მოსარჩელე, ვერც დროს და თარიღს, როდის მიუტანა მან ბრძანება სახლში ო----- მ-----ეს და რაც ყველაზე საინტერესოა, ეს ბრძანება თურმე ვიღაც მუშამ ისე დატოვა მის სახლში, რომ ო----- მ-----ე სახლში არ იყო, შესაბამისად, ლოგიკურად ჩნდება ორი კითხვა: ან ვიღაც მუშას მის სახლში რა უნდოდა მისი არ ყოფნის დროს, ანდა მუშის ხელში რატომ და როგორ აღმოჩნდებოდა მისი განთავისუფლების ბრძანება, შესაბამისად, მხარეს თუკი ეს არგუმენტი ჰქონდა ხანდაზმულობის საკითხის წინააღმდეგ, რაც შესაგებლით იმთავითვე იქნა გაჟღერებული, წარმოედგინათ ეს პიროვნება მოწმის სახით და დაეკითხათ ამ გარემოების დადასტურების მიზნით. აპელანტის მითითებით, მოსარჩელე ო----- მ-----ე და მისი ადვოკატი ხანდაზმულობის საკითხის ირგვლივ მსჯელობისას იქვე, სასამართლოს წინაშე იყვნენ დაკავებულები ახსნა-განმარტების და პოზიციების გადაკეთებით და წინააღმდეგობრივი ფაქტების მითითებით, რაზედაც როგორც მოპასუხის წარმომადგენელმა სასამართლოს პაექრობის სიტყვაში მიუთითა, რომ ეს იყო არაკეთილსინდისიერება და სასამართლოს და მეორე მხარის უპატივისცემლობა, რაც ძალიან მარტივად დასაწახი და აღქმადი იყო, შესაბამისად, გასაკვირია როდესაც სასამართლო იზიარებს ამ დაუჯერებელ ამბავს ბრძანების ჩაბარების შესახებ და თვალს ხუჭავს თავად მოსარჩელის ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც მან თავისუფალი თხრობით თავადვე გადასცა სასამართლოს. ამდენად, აპელანტი თვლის, რომ სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტი სარჩელის ხანდაზმულობის არარსებობის შესახებ.

3.2. რაც შეეხება განთავისუფლების კონკრეტულ საფუძველს: მოპასუხის მითითებით, ეს იყო საწარმოს კუთვნილი პარკების მითვისების ფაქტი, რომელიც მათი ინფორმაციით საერთოდ გადაეცა კონკურენტ საწარმოს. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია საწარმოს პარტნიორთა ორი კრების ოქმი, სადაც მათ შორის ეს ფაქტია აღნიშნული, ვერ გამოდგება მტკიცებულებად. ამ თვალსაზრისით აპელანტი აღნიშნავს, რომ საწარმოს პარტნიორთა კრება და მისი გადაწყვეტილება არის საზოგადოებაში გადაწყვეტილების მიღების კუთხით უმაღლესი იერარქიის აქტი. ეს გადაწყვეტილებები, ო----- მ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლებამდე იქნა მიღებული და შეიცავს მტკიცებულებას იმ კუთხით, რომ ეს ფაქტი

საზოგადოებაში მოხდა, შესაბამისად, მისი გაზიარების საფუძველი სრულად ჰქონდა სასამართლოს, მით უფრო, როდესაც ეს ოქმები არ გასაჩივრებულა არც მეორე პარტნიორის - ნ-----ს მიერ (მოსარჩელის მეუღლე) და ძალაშია. ასევე, სხდომაზე ჩვენება მისცა სასამართლოს საზოგადოების ბუღალტერმა ი-----მა, რომელმაც ნათლად და გარკვევით მიუთითა სასამართლოს ცემენტს პარკების საზოგადოებიდან მოპარვის ფაქტის შესახებ, ასევე იმის შესახებ, რომ ამ პარკების ნაწილი ო-----მ-----ის მიერ შემდგომ ნაწილობრივ დაბრუნებული იქნა საზოგადოებისთვის. ამასთან, ო-----მ-----ე თავის სარჩელში მიუთითებს, რომ მისი სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველი გახდა საზოგადოების კუთვნილი ცემენტის პარკების დაკარგვის ფაქტი, თუმცა სარჩელს თუკი გავცნობით, თავად ო-----მ-----ე პარკების დაკარგვის ფაქტს კი არ უარყოფს, რომ ამას ადგილი არ ჰქონია, არამედ აქცენტს იმაზე აკეთებს, რომ საწყობზე პასუხისმგებელ პირს ის არ წარმოადგენდა, თუმცა ის, როგორც საზოგადოების ყოფილი წარმოების ხელმძღვანელი პირი ვერ მიუთითებს იმას, სხვა ვინ იყო საზოგადოებაში საწყობზე პასუხისმგებელი პირი და ვის უნდა დაკისრებოდა ეს პასუხისმგებლობა, მით უფრო, როდესაც საქმეზე მოწმის სახით დაკითხულმა საზოგადოების ყოფილმა დირექტორმა ს-----მა დაადასტურა გარემოება იმის შესახებ, რომ საწყობზე პასუხისმგებელი პირი სწორედ ო-----მ-----ე იყო, რომელსაც წარმოების პროცესში გამოსაყენებელი მასალის ნაწილი სწორედ საწყობში ჰქონდა, რასაც ყოველდღე იყენებდა.

3.3. აპელანტს ასევე მნიშვნელოვნად მიაჩნია აღინიშნოს, რომ საქმის მოსამზადებელ სტადიაზე მოსარჩელე მხარემ იშუამდგომლა საქმეზე შპს „დ-----ს“ დირექტორის დაკითხვა, რაც სარჩელშიც ჰქონდა მას მითითებული, სწორედ იმ კუთხით, რომ საზოგადოებიდან წაღებული პარკები გადასცა ამ საწარმოს, როგორც თავად განმარტავს, ასესხა და ეს ემსახურებოდა საზოგადოების ნორმალური ფუნქციონირების რეჟიმს. აპელანტის მითითებით, ეს მოწმე, როგორც სამომავლოდ დასაკითხი სუბიექტი სასამართლომ დაუკმაყოფილა მოსარჩელეს, თუმცა მოგვიანებით, ამ მოწმის დაკითხვის აუცილებლობა თავად მოსარჩელე მხარემ და ასევე სასამართლომ დააიგნორა და გამოტოვა, რაზედაც ასევე მათ მიერ იქნა მითითებული ახსნა-განმარტების სტადიაზე. შესაბამისად, აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს საკმარისზე მეტი პირდაპირი და ირიბი ფაქტები ჰქონდა, რომ საზოგადოების კუთვნილი ცემენტის პარკების მითვისების ფაქტი დაედგინა მოსარჩელესთან მიმართებაში, რაც მისი სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველი გახდა, ხოლო რაც შეეხება სასამართლო მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელეს სასამსახურში არ დააწერინეს ახსნა-განმარტება ფაქტთან დაკავშირებით, აღნიშნავს, რომ ეს არგუმენტი ვერ იქნება, რამდენადაც ახსნა-განმარტების დაწერის მოთხოვნა, დასაქმებულისთვის, აუცილებელი სამართლებრივი კატეგორია არ არის, ასევე როდესაც დგინდება, რომ 2018 წლის ნოემბრის შუა რიცხვებიდან 2019 წლის 16 იანვრამდე მოსარჩელეს საწარმო აძლევდა დროს და საშუალებას, რომ ეს პარკები დაებრუნებინა საზოგადოებისთვის, ეს არის გაცილებით მეტი, ვიდრე ახსნა-

განმარტების დაწერის მოთხოვნა, ეს იყო შანსი, რომ დასაქმებულს მითვისებული ნივთები დაებრუნებინა საზოგადოებისთვის და დარჩენილიყო საწარმოში, რასაც თავად მოსარჩელემ შეუშალა ხელი, შესაბამისად, აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლოს მიერ დასმული აქცენტი არის არასწორი და მცადრი.

3.4. აპელანტი არ იზიარებს სასამართლოს მსჯელობას იმის შესახებ, თითქოს განთავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი - შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის "ზ" პუნქტი ისე იქნა გამოყენებული, რომ სათანადოდ არ გამოკვლეულა დარღვევის ფაქტი, არ მოუსმინა დასაქმებულს, პირველივე შემთხვევაში, ყოველგვარი გამაფრთხილებელი ღონისძიების, მათ შორის, შედარებით უფრო მსუბუქი სახდელის გამოყენების გარეშე. აპელანტის მითითებით, თუკი საქმეზე დადგენილად მივიჩნევთ ფაქტს, რომ დასაქმებულმა შესაბამისი ნებართვის გარეშე მითვისა საზოგადოების კუთვნილი აქტივი და განკარგა ის, ეს არის არა მხოლოდ დისციპლინური გადაცდომა, არამედ ეს არის საერთოდ სისხლის სამართლის დანაშაულის ნიშნების მატარებელი ფაქტი. საწარმოს წარმოების დირექტორი, რომელიც დაუკითხავად განკარგავს საწარმოს აქტივს, მათ შორის კონკურენტ მეწარმე სუბიექტებზე, რომელ დასაქმებულს ჭირდება, რომ შეინარჩუნოს ამგვარი კადრი, ანდა რომელი გამაფრთხილებელი ღონისძიების არ გამოყენებაზეა საუბარი, როდესაც ამ პირს ორთვიანი ვადა ჰქონდა მიცემული ამ დარღვევის აღმოფხვრის მიზნით, რაც თავად მან არ გამოიყენა.

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 საფუძველს.

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 2018 წლის 24 სექტემბრიდან ო---- მ----- --ე შპს „მ-----“-ში დაინიშნა წარმოების ხელმძღვანელად, უფროსად. მასთან წერილობითი შრომის ხელშეკრულება არ დადებულია, ხელშეკრულება იყო ზეპირი. მოსარჩელე სამუშაოზე მუშაობის დროს იღებდა ყოველთვიურ ანაზღაურებას 1500 ლარის ოდენობით.

4.3. შპს „მ-----“-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის ბრძანებით ო---- მ----- --ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. დამსაქმებლის მიერ ო---- მ----- --ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა საწარმოდან პროდუქციის - ცემენტის დასაფასოებელი პარკების გატანა. სამსახურიდან გათავისუფლებამდე ო---- მ----- --ეს ამ ფაქტთან დაკავშირებით ახსნა-განმარტება არ ჩამორთმევია დამსაქმებლის მხრიდან, მოსარჩელემ უარყო ასეთი ფაქტის არსებობა, ამ გარემოების დასადატურებალად, მოპასუხემ წარადგინა შპს „მ----- --“-ის პარტნიორთა კრების ოქმები (ორი ოქმი). 2018 წლის 03 დეკემბრის პარტნიორთა კრების ოქმის მიხედვით, კრებაზე განსახილველი საკითხი იყო შპს „მ----- --“-ის დამფუძნებლის და ამავე დროს მოლარე-ოპერატორის ნ----- --ს მიერ საზოგადოებისათვის საზიანო ქმედებებზე რეაგირების ღონისძიების შესახებ, სადაც ნათქვამია, რომ საწარმოში სამდღიანი გაფიცვის შემდეგ მატერიალური ინვენტარიზაციით დადგინდა 1 500 ცალი (1125 ლარის ღრებულების) ცემენტის პარკის დანაკლისი. ვიდუოკამერის მეშვეობით აღმოჩნდა, რომ აღნიშნული პროდუქცია ქარხნის საწყობიდან გატანილი იქნა უშუალოდ ნ----- --ს მონაწილეობით, რის გამოც კრების გადაწყვეტილებით ნ----- -- გათავისუფლდა მოლარე-ოპერატორის თანამდებობიდან და მიეცა ამავე დროს ერთთვიანი ვადა 2019 წლის 3 იანვრამდე ანაზღაურებინა საწარმოსთვის ზიანი. კრებას არ ესწრებოდა თავად ნ----- --, კრებას არ უმსჯელია და არსად არის ნახსენები ამ პარკების გატანის პროცესში ო---- მ----- --ის ჩართულობაზე. 2019 წლის 25 იანვარს პარტნიორთა კრების ოქმის მიხედვით, პარტნიორებმა განიხილეს საკითხი ნ----- --ს პარტნიორობიდან გარიცხვის შესახებ, სადაც სხვა საკითხებთან ერთად კვლავაც იმსჯელეს 1500 ცალი ცემენტის პარკის დანაკლისზე, სადაც უკვე ნ----- --თან ერთად ფიგურირებს ო---- მ----- --ის სახელიც, როგორც პარკების საწარმოდან გატანის პროცესში მონაწილე პირი, ნ----- -- კრებას არ ესწრებოდა, მითუმეტეს ო---- მ----- --ე (უკვე გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან ბრძანებით 16.01.2019წლის), რომელიც ამ დროისთვის საწარმოს

თანამშრომელს და მითუმეტეს, პარტნიორს არ წარმოადგენდა. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებითაც, აღნიშნული კრების ოქმები იმის დასადასტურებლად, რომ ო----- მ-----ემ საწარმოდან გაიტანა ცემენტის პარკები, ვერ იქნება უტყუარი და წონადი მტკიცებულება, რადგან კრებაზე განსახილველი საკითხები ეხებოდა საწარმოს პარტნიორს ნ-----ს და არა ო----- მ-----ეს, ამასთან, დამსაქმებელს ამ ფაქტთან დაკავშირებით ო----- მ-----ისთვის არანაირი ახსნა-განმარტება არ ჩამოუერთმევია, რათა მას მისცემოდა საშუალება თავისი პოზიცია დაეფიქსირებინა აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით, რაც როგორც დამსაქმებლის განმარტებით დგინდება, შეფასდა უხეშ დარღვევად და გახდა საფუძველი მისი სამსახურიდან გათავისუფლების (როგორც სასამართლო პროცესზე განმარტა მოპასუხის წარმომადგენელმა). აღნიშნული ფაქტის ირგვლივ სასამართლო სხდომაზე დაიკითხა ორი მოწმე - საწარმოს ყოფილი დირექტორი ს-----ი და ბუღალტერი ი-----ი. ს-----მა ასეთი ინფორმაციის თაობაზე არაფერი იცოდა, საწარმოდან ცემენტის პარკების გატანის ფაქტი არ დაადასტურა, ხოლო ი-----მა განაცხადა, რომ ვიდეოჩანაწერში ნახა ო----- მ-----ე ცემენტის პარკების გატანის მომენტში, რაც სააპელაციო სასამართლოსაც საკმარის მტკიცებულებად არ მიაჩნია, რადგან მისი ჩვენება არ არის გამყარებული სხვა მტკიცებულებებით. სასამართლოს აღნიშნული ვიდეოჩანაწერი არ დაუთვალა, შესაბამისად, რამდენად მკვეთრია ჩანაწერი, რამდენად იძლევა პირის სიზუსტით იდენტიფიცირების შესაძლებლობას, ამის გადამოწმების საშუალება სასამართლოს არ ჰქონდა, მაგრამ უმთავრესად მიიჩნია, რომ თავად ო----- მ-----ისთვის დამსაქმებელს ამ ფაქტთან დაკავშირებით განმარტების შესაძლებლობა არ მიუცია, ისე გაათავისუფლა სამსახურიდან.

4.4. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ო----- მ-----ე იმყოფებოდა შპს „მ-----“-თან შრომით ურთიერთობაში 2018 წლის 24 სექტემბრიდან, ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე. მისი თანამდებობა იყო „წარმოების უფროსი“. ვინაიდან მასთან წერილობითი შრომის ხელშეკრულება არ დადებულა, შესაბამისად, მისი ფუნქციები და მოვალეობებიც განსაზღვრული იყო ზეპირად, მხარეთა შეთანხმებით, საწარმოს შინაგანაწესი არ ჰქონია. 2019 წლის 16 იანვარს ო----- მ-----ემ წერილობით მიმართა შპს „მ-----“-ს დირექტორს და მოითხოვა შრომის ხელშეკრულების პროექტი, სადაც მითითებული იქნებოდა შეთანხმების პირობები, რათა მისი უფლება-მოვალეობები ყოფილიყო გაწერილი შრომის ხელშეკრულებით. წერილი იმავე დღეს უშუალოდ ჩაიბარა დირექტორმა და იმავე 2019 წლის 16 იანვარს საწარმოს დირექტორის მიერ გამოიცა ბრძანება, რომლითაც წარმოების უფროსი ო----- მ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძველად მიეთითა პარტნიორთა 2018 წლის 3 დეკემბრის ოქმი, საწარმოდან ცემენტის 1500 ცალი პარკის გატანის საკითხი და ო----- მ-----ის, როგორც მატერიალურად პასუხისმგებელი პირის მონაწილეობა ამ პროცესში, რომელმაც თითქოს თავი იმართლა, რომ პარკების გატანა მოხდა დირექტორის ს-----ის განკარგულებით, 610 პარკი დააბრუნა მ-----ემ, დანარჩენი არ არის

დაბრუნებული. დირექტორის ბრძანებით ო. მ-----ეს განესაზღვრა მოვალეობები, რაზედაც უარს აცხადებს, ყოველივე აღნიშნულის გამო ო---- მ-----ე გათავისუფლდა წარმოების უფროსის თანამდებობიდან. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, განსახილველ შემთხვევაში მთავარი სადავო საკითხია, თუ რამდენად იყო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული დარღვევა რეალური, ჰქონდა თუ არა დასაქმებულის მხრიდან ადგილი სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას, რაც მართლზომიერ სამართლებრივ საფუძველს წარმოუშობდა დამსაქმებელს სადავო ბრძანების გამოცემისას სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენების თვალსაზრისით. ასევე, დაიცვა თუ არა დასაქმებულმა სადავო ბრძანების გასაჩივრების საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი ვადა. დამსაქმებელს აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არა ყოველგვარი დარღვევისას, არამედ მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში, როცა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება აზრს მოკლებულია. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მხრიდან მოპასუხის მიერ მითითებულ დარღვევებს ნამდვილად რომ ჰქონდა ადგილი, ამასაც სადავოდ ხდის მოსარჩელე (დასაქმებული). შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რაც ადასტურებს მოსარჩელის მიერ ჩადენილ უხეშ გადაცდომას, რისი მტკიცების მოვალეობაც მას ეკისრებოდა, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ უნდა გაუქმდეს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება და იგი აღდგენილ იქნას საწარმოს უფროსის თანამდებობაზე.

4.5. მხარეთა შორის შემდეგი სადავო საკითხი შეეხება ბრძანების გასაჩივრების ვადას. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებითაც, ხანდაზმულობის ვადის დაცულობის საკითხის შესამოწმებლად მნიშვნელოვანია იმის დადგენა: 1. რა ვადაში უნდა გასაჩივრებულიყო სადავო ბრძანება და 2. საიდან უნდა აითვალოს გასაჩივრების ოცდაათდღიანი ვადა, როგორც ამას შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 და მე-7 ნაწილები განსაზღვრავს. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისათვის ჩაბარების მომენტიდან მიიჩნევა. სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ნების გამოვლენა ნამდვილია, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა. (იხ. სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი). როდესაც შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება, მიზანშეწონილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება წერილობით განხორციელდეს. წერილობითი დოკუმენტის შექმნა, ერთი მხრივ, დასაქმებულის უფლებების დაცვას ემსახურება, ვინაიდან იგი უფლებამოსილია, სრულ ინფორმაციას ფლობდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღის, საფუძვლისა და გასაჩივრების წესის თაობაზე. მეორე მხრივ კი დამსაქმებლისათვის მტკიცების პროცესს აიოლებს, რადგან, თუ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარება, ხელშეკრულება შეწყვეტილად არ მიიჩნევა.

ხელშეკრულება შეწყვეტილად მეორე მხარისათვის შეტყობინების ჩაბარების მომენტიდან ითვლება. საქართველოს შრომის კოდექსი დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას აკისრებს. თუმცა, აღნიშნული ვალდებულება უპირობოდ არ წარმოიშობა. დასაბუთების ვალდებულება დასაქმებულის მოთხოვნაზეა დამოკიდებული. დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში აქვს. დასაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დასაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დასაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დასაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დასაქმებულს. კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვის გარეშე სასამართლოსათვის მიმართვა ერთ-ერთი ის არგუმენტია, რომელიც შესაგებლის ფარგლებში, დასაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. აღნიშნული ვადის სიმცირეს შრომის სამართლის თეორიაში თავისი დატვირთვა აქვს, კერძოდ, სადავო ფაქტები მტკიცებადი უნდა იყოს, ასევე დარღვეული უფლების აღდგენა დროის მცირე მონაკვეთში უნდა მოხდეს, რათა შემდგომ, ვითარების ცვლილებამ, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის შეუძლებლობა არ განაპირობოს. მითითებული ვადის სიმცირეს თავის დატვირთვა აქვს ასევე დასაქმებლის უფლებრივი გადასახედიდანაც. დასაქმებელი მუდმივად თავდაცვის რეჟიმში არ უნდა იყოს. მას თამამი საკადრო გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს. შესაბამისად, მისი მოლოდინი გათავისუფლებული დასაქმებულისაგან სარჩელის აღძვრის თაობაზე დროის გარკვეული პერიოდით უნდა იყოს შემოსაზღვრული. ამიტომაც, მიიჩნევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის მითითებით თავის დაცვა, პირველ რიგში, დასაქმებლის უფლება და მისი შესაგებლის ფარგლებში სამტკიცებელი გარემოებაა.

4.6. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ შრომის კოდექსის შესაბამისად, დასაქმებულს სასამართლოში სარჩელის აღძვრის უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 დღის ვადაში. წერილობითი დასაბუთება შესაძლოა ხელშეკრულებით შეწყვეტის შეტყობინებაშიც იყოს მოცემული. თუ წერილობით შეტყობინებაში არ არის მითითებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება (და რეალურად დასაქმებულს აღნიშნული არც ევალება), დასაქმებული, შესაბამისი სურვილის

შემთხვევაში, უფლებამოსილია მოითხოვოს დამსაქმებლისგან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. თუმცა შესაძლოა დასაქმებულმა არც მოითხოვის ამგვარი დასაბუთება და პირდაპირ მიმართოს სასამართლოს. ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან. ო---- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მე-3 პუნქტში ნათქვამია, რომ ბრძანების ერთი ეგზემპლარი უნდა გაეგზავნოს ო---- მ-----ეს საცხოვრებელ მისამართზე დაზღვეული წერილით, საქართველოს ფოსტის მეშვეობით. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა სასამართლოს ვერ დაუდასტურა ო---- მ-----ისთვის აღნიშნული ბრძანების ფოსტის მეშვეობით გაგზავნისა და ჩაბარების ფაქტი, არც მისთვის უშუალოდ 2019 წლის 16 იანვარსვე ბრძანების გადაცემის შესახებ წერილობითი მტკიცებულება წარუდგენია, რაც მისი მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა. მოსარჩელის განმარტებით, მან 2016 წლის 16 იანვარს მიმართა რა საწარმოს დირექტორს მისი მოვალეობების განსაზღვრის მიზნით შრომის ხელშეკრულების პროექტის მომზადების თაობაზე, იგი ელოდებოდა ამ ხელშეკრულების პროექტს, დაახლოებით თებერვლის შუა რიცხვებში მას ერთ-ერთმა თანამშრომელმა სახლში მიუტანა გათავისუფლების ბრძანება და მალევე 26 თებერვალს მიმართა სასამართლოს, ამდენად, მას გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა აქვს დაცული. საქალაქო სასამართლომ სწორად გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია მასზედ, რომ მას სასამართლოსთვის მიმართვის, ბრძანების გასაჩივრების ვადა დაცული აქვს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და

ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მის მიერ მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება სწორად გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მითუმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში

ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ, „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადვეა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში. ამდენად, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოპასუხის წარმომადგენელმა ვერ დაასაბუთა ო-----მ-----ესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, ასევე სასამართლოსთვის ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე მიმართვის ერთთვიანი ვადის დაუცველობა, რის გამოც ბათილად იქნა ცნობილი შპს „მ-----“-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის #- ბრძანება მოსარჩელის წარმოების უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და ო-----მ-----ე აღდგენილ იქნა შპს „მ-----“-ში წარმოების უფროსის თანამდებობაზე.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.7. 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.

4.8. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები. აგრეთვე, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე

სახელმწიფო (რომელსაც 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. იმავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარ 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. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. 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.

4.9. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება 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. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, გარანტირებულია შრომის თავისუფლება, ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, 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 დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი). შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

4.10. 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 პირობით. იმავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პრიმა ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი

ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა სამ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც დაიწყო 2018 წლის 24 სექტემბრიდან. როგორც წესი, ზეპირი ხელშეკრულება იდება სამი თვის ვადით, მაგრამ თუ დადასტურდება, რომ შრომითმა ურთიერთობამ რეალურად სამ თვეს გადააჭარბა, შესაძლებელია დასაქმებულის სასარგებლო პრეზუმციის ამოქმედება, რომ ხელშეკრულება დადებულია უვადოდ. ო----- მ-----ის შემთხვევაში სამი თვის ვადა ამოიწურა 24 დეკემბერს, ხოლო შრომითი ურთიერთობა მხარეთა შორის კვლავაც გრძელდებოდა, რაც შესაძლებელს ხდის დავასკვნათ, რომ ხელშეკრულება გაგრძელდა უვადოდ. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს შემდეგში: ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას. საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. მითითებული მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა. სააპელაციო პალატა იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს

ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.). მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. მართალია, შპს „მ-----“-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის №- ბრძანებაში მოსარჩელის წარმოების უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ არ არის მითითებული კონკრეტულად აღნიშნული ნორმა, მაგრამ მოპასუხე მხარის განმარტებით, საწარმოდან ცემენტის პარკების გატანა მოსარჩელის მხრიდან მიჩნეული იქნა ვალდებულების უხეშ დარღვევად და გახდა საფუძველი სამსახურიდან გათავისუფლების. თუ რა მიიჩნევა ვალდებულების უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა შეფასების საფუძველზე, დარღვევის სიმძიმის, სიხშირის, შედეგის, მისი გამომწვევი მიზეზებისა და სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების 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. სუსგ №ას-812 -779-201, 19.10.2016წ.). ქმედებების სიმძიმის შეფასების და სამუშაოდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხის განსაზღვრისათვის საქალაქო სასამართლომ უურადღება მართებულად გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ მოცემულ შემთხვევაში, გათავისუფლების სახით დისციპლინური ღონისძიება დამსაქმებელმა გამოიყენა ისე, რომ სათანადოდ არ გამოიკვლია დარღვევის ფაქტი, არ მოუსმინა დასაქმებულს, პირველივე შემთხვევაში, ყოველგვარი გამაფრთხილებელი ღონისძიების, მათ შორის, შედარებით უფრო მსუბუქი სახდელის გამოყენების გარეშე. სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელი, რომელიც ცდილობს თანამშრომლის გათავისუფლების მართლზომიერების დამტკიცებას, თვითონვე ვალდებული წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა სამართლებრივი წონადობა და ვარგისიანობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანი გახდება. მოცემულ შემთხვევაში, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებით ვერ იქნა დადასტურებული იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც სასამართლო დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას მართლზომიერ ქმედებად შეაფასებდა. ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, საქალაქო სასამართლომ სწორად ჩათვალა, რომ ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი შპს „მ-----“-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის №- ბრძანება მოსარჩელის წარმოების უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, რასაც უნდა მოჰყვეს შედეგად მისი სამსახურში აღდგენა.

4.11. 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. სამუშაოზე აღდგენა, ისევე როგორც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, წარმოადგენს მოპასუხის არამართლზომიერი ქმედების (უკანონოდ გათავისუფლების) შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახეს - მუშაკის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის გზით. მოცემულ შემთხვევაში რომ არ მომხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლო შეწყვეტა, მისი მოქმედება გაგრძელდებოდა.

4.12. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის

მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აღნიშნული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით თუ კანონით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით ან კანონით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელე ო----- მ-----ის შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) შეადგენდა თვეში 1500 ლარს. აქედან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ სწორად ჩათვალა საფუძვლიანად მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, კერძოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მიზნით მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სამი თვის ხელფასი 4500 ლარის ოდენობით.

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 „მ-----“-ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 29 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