



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

04 ნოემბერი, 2019 წელი
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბექან ნემსაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - შპს „ჯ-----ი“

წარმომადგენლები - ს-----ი, ე-----ა, ნ-----ა

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - თ-----ტ-----ე

წარმომადგენელი - ი-----ე

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 19 მარტის გადაწყვეტილება

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 19 მარტის გადაწყვეტილებით სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი შპს ჯ-----ის 26.04.2018 წლის G----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოსარჩელის სასარჩელო

მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, თ----- ტ-----ე აღდგენილ იქნა შპს „ჯ-----
-----ში“ მთავარი ბუღალტრის პოზიციაზე; მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა
დაკმაყოფილდა - მოპასუხე შპს ჯიარ ლოგისტიკა და ტერმინალებს მოსარჩელე თ-
---- ტ-----ის სასარგებლოდ 26.04.2018 წლიდან, სამუშაოზე აღდგენამდე
პერიოდში, დაეკისრა დასაბეგრი 3125 ლარის, ყოველთვიურად, ხელფასის
გადახდა; მოპასუხე შპს „ჯ-----ს“ დაეკისრა მოსარჩელე თ----- ტ-
-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაწეული საპროცესო ხარჯის 100
ლარის გადახდა; მოპასუხე შპს „ჯ-----ს“ დაეკისრა
სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 3375 ლარის
გადახდა; საქმეზე 25.05.2018 წელს სს საქართველოს ბანკის მეშვეობით #-
საკრედიტო საგადახდო დავალებით, სახელმწიფო ხაზინაში სახაზინო კოდით 3---
---, ბანკის კოდით T----- თ----- ტ-----ის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით
გადახდილი 120 ლარიდან გადამხდელს დაუბრუნდა 20 ლარი.

**საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან
დაკავშირებით:**

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე თ----- ტ-----
--ე 2009 წლიდან დასაქმებული იყო შპს „ჯ-----ის“ მთავარი
ბუღალტრის პოზიციაზე. გათავისუფლებამდე მისი ხელფასი შეადგენდა
ყოველთვიურად დასაბეგრ 3125 ლარს.

2.2. შპს „ჯ-----ის“ 26.04.2018 წლის G----- ბრძანებით შპს
„ჯ-----ის“ მთავარი ბუღალტერი თ----- ტ-----ე
გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს ორგანული კანონის
- საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2.3. 2009 წლიდან - 2018 წლამდე პერიოდში მოსარჩელის მხრიდან
სამასახურებრივი მოვალეობების შესრულების პროცესში ადმინისტრაციული
დარღვევის ან რაიმე სახის გადაცდომის ჩადენის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია.

2.4. მოპასუხე შპს „ჯ-----ი“ არის სს „ს-----ის“
შვილობილი კომპანია და სს „ს-----ა“ ახორციელებს მოპასუხის
საქმიანობაზე ზედამხედველობას.

2.5. სს „ს-----ის“ 20.12.2017 წლის ბრძანების საფუძველზე შეიქმნა
კონტროლის, მონიტორინგის და ინსპექტირების დეპარტამენტის სარევიზიო
ჯგუფი, რომელსაც დაევალა შპს „ჯ-----ის“ საფინანსო-
სამეურნეო და კომერციული საქმიანობის დოკუმენტური შემოწმება. სს „ს-----
-----ის“ მიერ გამოყოფილი მონიტორინგის სამსახურის მიერ შემოწმებულ იქნა
შპს „ჯ-----ის“ 01.01.2015-01.12.2017 წლების საქმიანობა, რის
შედეგადაც გამოვლინდა რიგი დარღვევები, რაც აისახა შესაბამის მოხსენებით
მიმართვაში და აქტში.

2.6. მხარეებს შორის წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულა. საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომელშიც მითითებული იქნებოდა, თუ რა შედიოდა მოპასუხე შპს „ჯ-----ის“ მთავარი ბუღალტრის სამსახურებრივ ფუნქცია მოვალეობებში და შესაბამისად არ დასტურდება, რომ აღნიშნულის თაობაზე ოფიციალურად იყო ცნობილი მოსარჩელისათვის. ამასთან, საქმის მასალებით არ დასტურდება მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის შრომის შინაგანაწესის გაცნობის ფაქტი.

2.7. სამსახურიდან გათავისუფლებამდე მოსარჩელისათვის სავარაუდო გადაცდომასთან დაკავშირებით წერილობითი ახსნა-განმარტება არ ჩამოურთმევიათ.

2.8. საქალაქო სასამართლომ ასევე დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების პროცესში დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რომლის 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 „affirmanti, non negati, incumbit probatio“- “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. საქალაქო სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობა აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). საქალაქო სასამართლოს მითითებით, აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის 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 (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. 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, კერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლობიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა 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.

2.9. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში მნიშვნელოვან სადავო გარემოებას წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევების არსებობა/არ არსებობის ფაქტი, კერძოდ, მოპასუხე კომპანია უთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ განხორციელდა მისი უფლებამოსილების არაჯეროვანი შესრულება, რამაც გამოიწვია მისი სამსახურიდან გაათავისუფლება. მოსარჩელე მხარე კი უარყოფს აღნიშნულს და განმარტავს, რომ მის მიერ ხდებოდა მასზედ დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვანი და კეთილსინდისიერი შესრულება. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ სს „ს-----ის“ მიერ გამოყოფილი მონიტორინგის სამსახურის მიერ მოპასუხე კომპანიის საქმიანობის პროცესში გამოვლენილ იქნა მთელი რიგი ხარვეზები, რომელიც შემდგომში აისახა კონტროლის, მონიტორინგის და ინსპექტორების დეპარტამენტის 23.04.2018 წლის მოხსენებით ბარათში, ასევე 07.03.2018 წლის აქტში, თუმცა საგულისხმოა ის გარემოება, რომ აღნიშნული მოხსენებითი ბარათით და 07.03.2018 წლის აქტით განხორციელდა კონკრეტული ფაქტების დადგენა, კერძოდ, გამოვლინდა კონკრეტული დარღვევები, თუმცა ის გარემოება, თუ ამ უამრავი გამოვლენილი ფაქტებიდან რომელი კონკრეტული დარღვევა მიიჩნია გადაცდომად დამსაქმებელმა და რომელი შეუფარდა მოსარჩელეს როგორც მთავარ ბუღალტერს, საქმის მასალებით არ დგინდება, ასევე საქმის განხილვისას მოპასუხის მხრიდან

ერთმნიშვნელოვნად ვერ იქნა მითითებული, იმ პირობებში, როდესაც თავად დამსაქმებელს ევალება ამტკიცოს დასაქმებული მხრიდან კონკრეტული გადაცდომის ჩადენის ფაქტი. აღნიშნულსავეს ადასტურებს მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის მოთხოვნის გამო 23.05.2018 წლის #--- წერილი, რითაც დამსაქმებელმა მოსარჩელეს განუმარტა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი ს. ფ. 38. როგორც მოხსენებით ბარათში, ისე აქტში მითითებულია, რომ მას გააჩნია სარეკომენდაციო ხასიათი და უნდა მოხდეს საკითხის დეტალური შესწავლა, მასალების ანალიზი და ამის შესაბამისად გადაწყდეს შესაბამისი პასუხისმგებელი პირების დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხები. ამასთან, აღნიშნულთან დაკავშირებით მოსარჩელისათვის დამსაქმებლის მხრიდან გათავისუფლებამდე ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა არ მომხდარა, მას არ მიეცა შესაძლებლობა ემართლებინა თავი. ასევე, მოსარჩელე 2009 წლიდან არის დასაქმებული მოპასუხე კომპანიაში და მას არანაირი შენიშვნა ან გაფრთხილება დამსაქმებლის მხრიდან არ მიუღია. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მონიტორინგის სამსახურის მიერ მოხდა მოპასუხე კომპანიის 01.01.2015 – 01.12.2017 წლების საქმიანობის შემოწმება. მოსარჩელე მიუთითებდა და არც მოპასუხეს გაუხდია სადავოდ ის გარემოება, რომ კომპანიის მთავარი ბუღალტერი ყოველთვიურ და ყოველწლიურ ანგარიშგებას, მათ შორის კლიენტების დავალიანებათა შესახებ, წარუდგენდა სს „ს-----ის“ ბუღალტერიას ფინანსური ანგარიშგების კონსოლიდაციისათვის და არასდროს მას შენიშვნა ან რაიმე სახის პრეტენზია სს „ს-----ის“ მხრიდან, მათ შორის შემოწმებული პერიოდის განმავლობაშიც არ მიუღია. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, თუნდაც დადასტურებულიყო მონიტორინგის სამსახურის მიერ შემოწმებულ პერიოდში მოსარჩელის მხრიდან რაიმე სახის გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, დამსაქმებლის მხრიდან, ამ ფაქტის გამო დასაქმებულისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენება ხანდაზმულობის ვადის გათვალისწინებით, მაინც ვერ ჩაითვლებოდა მართლზომიერ მოქმედებად. შესაბამისად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ დასტურდება მოსარჩელის მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, მით უმეტეს ისეთი გადაცდომის, რომელიც უმკაცრესი სანქციით უნდა დაესაჯა დამსაქმებელს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.10. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს

დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. საქმე ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ). ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად 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 ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“. სასამართლომ აქვე მოიხსენია ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელი უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტი - ევროპის სოციალური ქარტია, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანად მიიჩნია 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. სასამართლომ აქვე განმარტა, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მის ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

2.11. საქალაქო სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს. აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან

შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა, თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია. დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში. გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

2.12. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. 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 თანახმად, 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.

2.13. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა. როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, 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 სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტავს, რომ შრომითი 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.

2.14. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან. სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ

უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის ფარგლებში. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანებაშია მითითებული, 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. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა, თუ კონკრეტულად რა უფლება-მოვალეობები გააჩნდა დასაქმებულს და რომელი მოვალეობის დარღვევა მოხდა მის მიერ, რამაც გამოიწვია უმკაცრესი დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენება. საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ მხარეთა შორის წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულა, ამასთან, არც შრომის შინაგანაწესის გაცნობა მომხდარა დასაქმებულისათვის კანონით დადგენილი წესით.

2.15. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მხარეთა შორის ხელშეკრულების არსებობა წარმოადგენს ვალდებულების წარმოშობისთვის აუცილებელ წინაპირობას, ხოლო ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან ირკვევა, სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა

დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვანი და არამართლზომიერი შესრულება. შრომის კოდექსის ის ნორმა, რომელიც გამოყენებულია დათხოვნის საფუძვლად - „ზ“ ქვეპუნქტი, სწორედ უხეში დარღვევის ფაქტის წარმოჩენის ვალდებულებას აკისრებს დამსაქმებელს. საქალაქო სასამართლომ ასევე მოიშველია ზემოაღნიშნული N166 რეკომენდაცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ. ამ დოკუმენტის მე-10 პუნქტის შესაბამისად, ივარაუდება, რომ დამსაქმებელმა უარი განაცხადა ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებაზე, თუ დასაქმებულის მიერ ამგვარი დარღვევის აღიარებიდან გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას. ეს ჩანაწერიც ცხადყოფს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია მოახდინოს დროული რეაგირება, კერძოდ, თუ სახეზე არის დამსაქმებლის მიერ ჩადენილი უხეში სამსახურეობრივი გადაცდომა და ამის თაობაზე შეიტყო დამსაქმებელმა, უნდა მოხდეს მასზე დროული რეაგირება, რომ დასაქმებულს ასევე დროულად ჰქონდეს უფლება დაიცვას თავისი უფლებები. საბოლოო ჯამში, საქალაქო სასამართლომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - თ----- ტ----- ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მიიჩნია უკანონოდ. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებული თეზა - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ გაქვს „საკმაოდ სერიოზული“ გარემოება, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე საფუძვლიანია. საქალაქო სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნეს გამოყენებული 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 შეწყვეტასთან შედარებით. ამა თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა

(შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომით-სამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სპეციფიური სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით მასზე ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა ან/და იმგვარი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვნას და შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენების მიზანშეუწონლობას. ამრიგად, საქალაქო სასამართლოს მითითებით, დასაქმებულის ქმედება, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება გადაცდომად, რაც ამართლებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ნებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის 26.04.2018 წელს გამოცემული ბრძანება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, როგორც მართლსაწინააღმდეგო.

2.16. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე. როდესაც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის საერთაშორისო წყაროებზე ვსაუბრობდით, გამოვკვეთეთ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ვერ ჩაითვლება ლეგიტიმურად, თუ გამყარებული არ არის მნიშვნელოვანი და გონივრული წინაპირობით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რეგულაციანიც ამ პრინციპის მიმდევარია და ასევე გამორიცხავს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მნიშვნელოვანი საფუძვლის გარეშე. ამ ყოველივეს გათვალისწინებით, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებანი კერავითარ შემთხვევაში ვერ შექმნის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ „გონივრულ საფუძველს“, რომელსაც

ითვალისწინებს ზემოაღნიშნული 158-ე კონვენცია და რომლის სულისკვეთებაც აშკარად ასახულია ასევე ეროვნულ კანონმდებლობაში - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობის უბეში დარღვევის საფუძვლით შეწყვეტის დროს ნათლად და ერთმნიშვნელოვნად უნდა მიუთითოს, თუ კონკრეტულად დასაქმებულის რომელი ქმედება/ქმედებები მიიჩნია გადაცდომად, საიდან გამომდინარე მიიჩნია ქმედებას გადაცდომად და რატომ მიიჩნია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, როგორც უკიდურესი დისციპლინარული ზომა. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში მოპასუხემ ვერ მიუთითა კონკრეტული ქმედება/ქმედებები, რაც მოსარჩელის მიერ იქნა ჩადენილი, ვინაიდან ასეთად ვერ მიიჩნევა ზოგადად სქელკანთან მოხსენებით ბარათზე მითითება ან შემოწმების აქტზე მითითება კონკრეტულ ქმედებაზე მითითების გარეშე (სასამართლო არ უნდა ეძებდეს შემოწმების აქტში დასაქმებულის მიერ გადაცდომის ჩადენას, რათა გამართლდეს დამსაქმებლის ნების გამოვლენა), ასევე არ იქნა წარმოდგენილი მოპასუხე მხარის მიერ ის ნორმატიული ან სამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი მტკიცებულება (შრომის ხელშეკრულება და ა. შ.), რითაც მოწესრიგებულია დასაქმებულის უფლება-ვალდებულებები, რომელთა დარღვევაც შეიძლება მიჩნეულ იქნეს გადაცდომად, დისციპლინარული სახდელის შეფარდებამდე დასაქმებულისათვის არ ჩამოურთმევია ახსნა-განმარტება, ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ გამოიყენა უკიდურესი ზომა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ასევე სახდელი გამოიყენა 2015-2017 წლების საქმიანობის შემოწმების გამო 2018 წელს. აღნიშნული მსჯელობა, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარი ეჭვსგარეშე უნდა მოჰყვეს სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია (რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა), ასევე ზემოთ ნახსენები „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით. შესაბამისად, სასამართლო ბათილად ცნობს სადავო ბრძანებას, როგორც არამართლზომიერ სამოქალაქო სამართლებრივ ნებას, რასაც შედეგად თავის მხრივ უნდა მოჰყვეს მანამდე არსებული სამართლებრივი რეალობის აღდგენა - მოსარჩელის დაბრუნება დათხოვნამდე დაკავებულ თანამდებობაზე. ამდენად, ამ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების პირობებში, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის, გათავისუფლების მომენტიდან სამსახურში აღდგენის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე (იმის

გათვალისწინებით, რომ მხარეებს შორის დათხოვნამდე არსებობდა უკიდურესად (სამართალური თვალსაზრისით), ყოველთვიურად 3 125 ლარის (დასაბეგრი) ანაზღაურების თაობაზე მოსარჩელისათვის. აღნიშნული მსჯელობის სამართლებრივ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 32.1-ე მუხლის რეგულაციები, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408 – 411-ე მუხლები ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ სს „ს-----ის“ კონტროლისა და მონიტორინგის 07.03.2018 დოკუმენტური შემოწმება მხოლოდ რაღაც ფაქტების არსებობას ადასტურებს და არა მთავარი ბუღალტერის მიერ ჩადენილ რაიმე კონკრეტულ დარღვევებს. ვინაიდან აქტში დეტალურად არის აღწერილი მთელი იმ დარღვევა-ხარვეზების სიბრტყე, რომელიც პირდაპირ კავშირშია ფინანსურ ნაწილთან, პირველ რიგში ბუღალტრულ საქმიანობასთან, რომელსაც უდიდესი და საკმაოდ საპასუხისმგებლო როლი ეკისრება „დამსაქმებელ“ კომპანიაში. რაც შეეხება სს „ს-----ის“ კონტროლისა და მონიტორინგის უფროსის წერილს (დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ-ერთი საფუძველი), ის შესაძლებელია მივიჩნიოთ როგორც სარეკომენდაციო ხასიათის, თუმცა არასწორია, რომ შპს „ჯ-----ი“ მისი სურვილისამებრ გაითვალისწინებდა ან არ გაითვალისწინებდა ამ გარემოებას, ვინაიდან შპს „ჯ-----ი“ არის სს „ს-----ის“ შვილობილი კომპანია, მისი დაფუძნებული და 100 % წილის მფლობელი. ზემდგომი ორგანო დირექტორთა საბჭოსა და სამეთვალყურეო საბჭოს დადგენილებების საფუძველზე კაპიტალში უდებს უძრავ ქონებას ზემოაღნიშნულ კომპანიას, აძლევს გარკვეული სახის გადაწყვეტილების მიღებაზე თანხმობას ან უარს. სს „ს-----ის“ მონიტორინგის სამსახური ამოწმებს შპს „ჯ-----ის“ თანამშრომლების სამსახურში დასწრებას და ამის შემდგომ თხოვს ზომების მიღებას (ანგარიშის წარდგენას) შესაბამისი ბრძანების საფუძველზე. 2018 წლის 23 აპრილის სს „ს-----ის“ კონტროლის, მონიტორინგისა და ინსპექტირების დეპარტამენტის უფროსის წერილის მსგავსად (ბოლო გვერდი მეორე აბზაცი) 9 პუნქტში ის ავალებს შპს „ჯ-----ს“ შესწავლილ იქნეს შემოწმების მასალები და გაკეთდეს შესაბამისი ანალიზი, ასევე გატარებულ იქნეს შესაბამისი ადმინისტრაციული ღონისძიებები ცალკეული პასუხისმგებელი პირების მიმართ არსებული მდგომარეობის გამოსწორების მიზნით და შემდგომში შედეგებზე ინფორმაციის წარმოდგენას აკისრებს დადგენილ ვადაში. აპელანტს მცდარად მიაჩნია მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ თითქოს მოსარჩელეს არავინ გაესაუბრა სამსახურიდან გათავისუფლებამდე პერიოდში, ვინაიდან ის თავად იმყოფებოდა ხელმძღვანელობასთან ერთად 07.03.2018 წლის შემოწმების აქტის განხილვაზე, რომელიც სპეციალურად დაინიშნა. აპელანტი ეთანხმება იმ ფაქტს, რომ ბუღალტერი ყოველწლიურ ანგარიშს წარუდგენდა სს „ს-----ის“

---ას”, თუმცა რამდენად იყო კლიენტების დავალიანებათა შესახებ ინფორმაცია, ეს არ არის ცნობილი, საქმეში არ მოიპოვება 2015–2016–2017 წლის ბრუნვითი უწყისების დამადასტურებელი დოკუმენტები. აპელანტს ძალიან მნიშვნელოვნად მიაჩნია ის ფაქტი, რომ იმ დროინდელი დირექტორი გათავისუფლდა სამსახურიდან 2018 წლის 23 იანვარს და დაინიშნა ახალი ხელმძღვანელი. სწორედ 07.03.2018 წლის აქტის დასრულებამდე იმ დროისათვის ახალი ხელმძღვანელის პერიოდში, რომელსაც ნდობა შეერყა „დასაქმებულის“ (მოსარჩელე) მიმართ ზემოაღნიშნული შემოწმების აქტში დაფიქსირებული გამოვლენილი ხარვეზებისა და დარღვევების ფაქტების საფუძველზე. ყურადსაღებად მიაჩნია ის გარემოება, რომ ნდობის ფაქტორი „დამსაქმებელსა“ და „დასაქმებულს“ შორის რეგულირდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციით. „დასაქმებულის“ სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი შეიძლება სწორედ ნდობის დაკარგვა აღმოჩნდეს, ვინაიდან ნდობაზეა დამყარებული ხელმძღვანელისა და თანამშრომლის ნებისმიერი ურთიერთობა და განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც საქმე ეხება კომპანიის ფინანსურ წარმოებას, რომელიც არის სასიცოცხლო მნიშვნელობის. აპელანტის მითითებით, მოსარჩელე თავად აჟღერებს სასამართლო სხდომაზე, რომ მას არ გააჩნდა დამტკიცებული ფუნქცია-მოვალეობები და შრომითი ხელშეკრულება, ვინაიდან ის დასაქმებულია კომპანიაში მისი დაარსების პერიოდიდან და მაგ დროისათვის იმყოფებოდა სულ რამდენიმე თანამშრომელი. ფინანსური საქმიანობის სწორად წარმართვასა და აღრიცხვა-ანგარიშების კეთილსინდისიერად წარმოებას არ სჭირდება რაიმე განსაკუთრებული ფუნქცია-მოვალეობების დამტკიცება, როდესაც მთავარი ბუღალტრის ძირითადი საქმიანობა თავისთავად გულისხმობს ზემოაღნიშნულს. აპელანტის მითითებით, მართალია საქმეში არ მოიპოვება იმის დამადასტურებელი დოკუმენტი, რომელიც მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესის გაცნობას ადასტურებს, თუმცა ის ნამდვილად იცნობდა ზემოაღნიშნულ დოკუმენტს, როდესაც სასამართლო სხდომაზე მისი მტკიცების ტვირთიდან გამომდინარე, როგორ შეიძლებოდა მისთვის ცნობილი არ ყოფილიყო ასეთი მნიშვნელოვანი დოკუმენტი. მოსარჩელე კონკრეტულად ვერ ასახელებს საკუთარი საქმიანობის ზუსტ ფუნქცია-მოვალეობებს, უფრო მეტიც, ის უარყოფს მათ არსებობას და საინტერესოა, თუ რატომ არ იცნობდა ის კომპანიის შრომის შინაგანაწესს?!

3.2. აპელანტის მითითებით, სადავო გადაწყვეტილების მიხედვით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზაზე დაყრდნობით თანამდებობიდან გათავისუფლებას უნდა ჰქონოდა საკმაოდ „სერიოზული დონის“ წინაპირობა, რასაც არ ეთანხმება მოპასუხე მხარე. ვინაიდან კომპანიის ნებისმიერი საქმიანობიდან გამომდინარე, რომელიმე დასაქმებულის მიერ „საკმაოდ სერიოზული“ დონის დარღვევის წინაპირობის საფუძველს სავსებით შესაძლებელია მოჰყვეს კომპანიის ლიკვიდირება ან თუნდაც რამდენიმე თანამშრომლის სისხლის სამართლის პასუხისგებაში მიცემა, სწორედ უკიდურესი გარემოებების თავიდან აცილების მიზნით არ გადაიზარდა საქმე „სერიოზული

დონის დარღვევებში”. აპელანტი მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ სრული ძალისხმევით შეძლო დაესაბუთებინა მთავარი ბუღალტერის საქმიანობის სფეროში არსებული დარღვევები, თუმცა რატომღაც ეს სასამართლომ არ მიიჩნია საკმარისად და შპს „ჯ-----ს“ თითქოს 3 წლის დოკუმენტური შემოწმების აქტი და მონიტორინგის სამსახურის წერილი უნდა უგულვებელყო და მხოლოდ დისციპლინური სასჯელის დაკისრების სახით აღმოფხვრილიყო ზემდგომის მსგავსი ტიპის მითითება. აპელანტის მითითებით, 2018 წლის 23 აპრილის სს „ს-----ის“ კონტროლის, მონიტორინგისა და ინსპექტირების დეპარტამენტის უფროსის (მ-----ის) წერილის (გვ.28, ბოლო აბზაცი) მიხედვით, შპს „ჯ-----ის“ საბუღალტრო აღრიცხვა-ანგარიშგება ნაწარმოებია მოქმედი დებულების უხეში დარღვევით. ამასთან, საერთოდ არ არის გამოყენებული სს „-----ის“ მიერ დამტკიცებული ინსტრუქციები, ხოლო აღრიცხვაში არ არის გამოყენებული და დანერგილი რ-----ის სისტემაში მოქმედი ფორმები და მეთოდები. შემოწმების პროცესში გამოვლენილი დარღვევა-დამახინჯებების შესახებ ასახულია შემოწმების აქტით (07.03.2019) სხვადასხვა დანაყოფებში. მატერიალური ფასეულობის პერიოდული მოძრაობა მხოლოდ შემოსავლის ნაწილში ივსება კომპანიის ცენტრალურ ოფისში და ბუღალტრის მიერ აისახება შესაბამის საბალანსო ანგარიშზე, ხოლო ამ ფასეულობის ხარჯვითი ნაწილი, იგივე ზემოთ აღნიშნული გასავლის ნაწილი დოკუმენტურად ფორმდება ტერმინალის (ქ.თბილისისა და ქ.ფოთის ბუღალტრები) ბუღალტრების მიერ. აღნიშნული გზით ფასეულობათა შემოსავალ- გასავალის ოპერაციების წარმოება იწვევს არეულობას და ქაოსს, რაც დასტურდება შემოწმების პროცესში ამ კუთხით დადგენილი დარღვევის ფაქტებით. უნდა აღინიშნოს, რომ კომპანიაში დამკვიდრებულია აღრიცხვისა და მიმდინარე კონტროლის მავნე პრაქტიკა, რაც ნათლად გამოიხატება ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე რიცხული დიდი რაოდენობით დებიტორული დავალიანებების არსებობასთან, მისი წარმოების კონკრეტული მიზეზების დროულად დაუდგენლობასთან. ზემოაღნიშნული წერილის ბოლოს (წერილის 4 პუნქტი) ირკვევა, რომ „საბუღალტრო აღრიცხვა-ანგარიშგებაში დაშვებული დარღვევებისათვის, რაც გამოიხატება სასაქონლო-მატერიალური ფასეულობების აღურიცხაობით, შემოსავალში აულებლობით, დებიტორული დავალიანების გაზრდით და სხვა სახის დარღვევებით, რომელიც ასახულია შემოწმების მასალებში, შპს „ჯ-----ის“ მთავარი ბუღალტერის საქმიანობა შეფასდეს არადადამაკმაყოფილებლად და მისი თანამდებობაზე დატოვების საკითხი მიზანშეუწონელია.” ამასთან, მოსარჩელე კატეგორულად უარყოფს დებიტორული დავალიანების ნაწილში თავის ბრალეულობას, ვინაიდან პირველ რიგში, თანხის ჩარიცხვა, ნაშთის კონტროლი და დებეტ-კრედიტის დანახვა პირდაპირ კავშირშია იმ გარემოებასთან, რომ კომპანიის მთავარმა ბუღალტერმა უნდა შეძლოს კონტროლი ამა თუ იმ თანხებზე კლიენტებთან მიმართებაში ჩარიცხვა-არჩარიცხვაზე და შემდგომში აცნობოს ხელმძღვანელსა და შესაბამის სამსახურებს.

3.3. აპელანტის მითითებით, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის

მიხედვით, მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის საკითხი პრაქტიკულად შეუძლებელია, რადგან ის პოზიცია, საიდანაც გათავისუფლდა, უკვე დაკავებულია და დასაქმებულია სხვა ადამიანი (მესამე პირი). მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის შემთხვევაში დაირღვევა მესამე პირის უფლებები. სამოქალაქო კოდექსის მე-9 მუხლის თანახმად, „სამოქალაქო კანონები უზრუნველყოფენ საქართველოს ტერიტორიაზე სამოქალაქო ბრუნვის თავისუფლებას, თუ ამ თავისუფლების განხორციელება არ ხელყოფს მესამე პირთა უფლებებს. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლით კი, „სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.“ ამდენად, მოსარჩელის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა, როგორც ფაქტობრივი, ასევე სამართლებრივი თვალსაზრისით შეუძლებელია. ამასთან, აპელანტს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა კანონის სრული დაცვით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, რაც გულისხმობს „დასაქმებულის“ მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სადავო აქტი არის კანონიერი და იგი ძალაში უნდა დარჩეს.

3.4. აპელანტი ყურადღებას ამახვილებს სასამართლო სხდომაზე გაჟღერებულ საკითხზე, რომელიც ეხება სატარიფო პოლიტიკის განსაზღვრას. შპს „ჯ-----ს“ აქვს თავისი ინტერნეტ გვერდი (www.r-----.ge), სადაც სს „ს-----ის“ შვილობილ კომპანიებს გააჩნიათ საკუთარი ტექნიკური და დეტალური მონაცემები, რომლებიც ეხება უშუალოდ საქმიანობის სფეროს. მაგ: გენერალური ხელშეკრულება, ტარიფები 3 (სამი) დანართის სახით, რომლებიც ხელმისაწვდომია არა მარტო კომპანიის ყველა თანამშრომლისათვის, არამედ ნებისმიერი კლიენტისთვის. შპს „ჯ-----ში“ სატარიფო პოლიტიკა რეგულირდება ცალკეული ბრძანებების საშუალებებით, რომლებიც მტკიცდება და ამის შემდგომ იტვირთება ინტერნეტში შესაბამისი სამსახურის მიერ. მოსარჩელის მტკიცებით, თითქოს მისთვის არ ყოფილა ცნობილი ცვლილებები, რომლებიც ეხებოდა ტარიფებს, და სწორედ ამიტომ ვერ ახერხებდა საურავების დარიცხვას სწორი ფორმულირებით. გაუგებარია ის ფაქტი, თუ რატომ არ ფლობდა მოსარჩელე ინფორმაციას ტარიფების შესახებ ცვლილებების თაობაზე, ვინაიდან ის თავისუფლად შეძლებდა მათ გაცნობას ინტერნეტის საშუალებით. მეტიც, მის პირდაპირ მოვალეობებში შედიოდა კომპანიის ქონებისა და არამატერიალური ქონებრივი სიკეთის გამოყენების, მართვისა და დაცვის კანონიერება, მიზნობრიობა. სამსახურის საქმიანობასთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის, ბრძანებების, ინსტრუქციების მომზადება, რასაც წლების განმავლობაში აკეთებდა და ახლა ამ გარემოებაზე აპელირება, თითქოს მისთვის ცნობილი არ ყოფილა მისი საქმიანობის თაობაზე, უადგილოა. აპელანტის მითითებით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეშ დარღვევა, რაც

იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით, შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ. ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს არა მხოლოდ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის სიტყვა-სიტყვითი, არამედ ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის ისტორიული ახსნა-განმარტებიდანაც. ჩადენილი დარღვევის ხარისხის შეფასების მიზნით, ყურადღება უნდა იქნეს გამახვილებული მოსარჩელის (მთავარი ბუღალტერი) მიერ დაკავებული პოზიციის სპეციფიკაზე, ასევე იმ პასუხისმგებლობაზე, რომელიც მითითებულ პოზიციაზე დასაქმებულ პირს მოეთხოვებოდა. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. აკრძალულია მონოპოლიური საქმიანობა, გარდა კანონით დაშვებული შემთხვევებისა. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოუდგენელია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით, „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო.“ კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო.“ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. 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 არამიზანშეწონილს ხდის. მიჩნეულ უნდა იქნეს, რომ სახეზეა ხელშეკრულების, შრომის შინაგანაწესისა და ს-----აზე მოქმედი ინსტრუქციებით, დებულებებითა და ბრძანებებით გაწერილი ქცევის იმ სტანდარტების დარღვევა, რაც დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებლის ნდობას აქარწყლებს, სახელდობრ კი, მოცემულ შემთხვევაში, ადგილი აქვს კომპანიის მთავარი ბუღალტრის მხრიდან როგორც ფულადი სახსრების, ასევე მატერიალური ქონების არამიზნობრივ განკარგვას, რაც შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში შრომის არსებითი პირობის დარღვევას წარმოადგენს, შესაბამისად, იგი ერთმნიშვნელოვნად უხეშ დარღვევად უნდა იყოს ჩათვლილი, მით უფრო მაშინ, როდესაც მითითებულ გადაცდომას სჩადის უშუალოდ ის პირი, რომელსაც არა მხოლოდ თავისი, არამედ, მის დაქვემდებარებაში მყოფი დასაქმებულების ქცევის კონტროლი და შრომის შინაგანაწესის დაცვა მოეთხოვება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება:

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

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში პირველი ინსტანციის სასამართლომ ნაწილობრივ არასწორად განმარტა კანონი და ასევე ნაწილობრივ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, რის შედეგადაც მიღებულ იქნა ნაწილობრივ სამართლებრივად დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება. აღნიშნული გარემოება კი სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების საფუძველზე გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის საფუძველს წარმოადგენს.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე თ---- ტ-----ე 2009 წლიდან დასაქმებული იყო შპს „ჯ-----ის“ მთავარი ბუღალტრის პოზიციაზე. გათავისუფლებამდე მისი ხელფასი შეადგენდა ყოველთვიურად დასაბეგრ 3125 ლარს.

4.2. შპს „ჯ-----ის“ 26.04.2018 წლის G----- ბრძანებით შპს „ჯ-----ის“ მთავარი ბუღალტერი თ---- ტ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

4.3. 2009 წლიდან - 2018 წლამდე პერიოდში მოსარჩელის მხრიდან

სამასახურებრივი მოვალეობების შესრულების პროცესში ადმინისტრაციული დარღვევის ან რაიმე სახის გადაცდომის ჩადენის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია.

4.4. მოპასუხე შპს „ჯ-----ი“ არის სს „ს-----ის“ შვილობილი კომპანია და სს „ს-----ა“ ახორციელებს მოპასუხის საქმიანობაზე ზედამხედველობას.

4.5. სს „ს-----ის“ 20.12.2017 წლის ბრძანების საფუძველზე შეიქმნა კონტროლის, მონიტორინგის და ინსპექტირების დეპარტამენტის სარევიზიო ჯგუფი, რომელსაც დაევალა შპს „ჯ-----ის“ საფინანსო-სამეურნეო და კომერციული საქმიანობის დოკუმენტური შემოწმება. სს „ს-----ის“ მიერ გამოყოფილი მონიტორინგის სამსახურის მიერ შემოწმებულ იქნა შპს „ჯ-----ის“ 01.01.2015-01.12.2017 წლების საქმიანობა, რის შედეგადაც გამოვლინდა რიგი დარღვევები, რაც აისახა შესაბამის მოხსენებით მიმართვაში და აქტში.

4.6. მხარეებს შორის წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულია. საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომელშიც მითითებული იქნებოდა, თუ რა შედიოდა მოპასუხე შპს „ჯ-----ის“ მთავარი ბუღალტრის სამსახურებრივ ფუნქცია მოვალეობებში და შესაბამისად არ დასტურდება, რომ აღნიშნულის თაობაზე ოფიციალურად იყო ცნობილი მოსარჩელისათვის. ამასთან, საქმის მასალებით არ დასტურდება მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის შრომის შინაგანაწესის გაცნობის ფაქტი.

4.7. სამსახურიდან გათავისუფლებამდე მოსარჩელისათვის სავარაუდო გადაცდომასთან დაკავშირებით წერილობითი ახსნა-განმარტება არ ჩამოურთმევიათ.

4.8. სააპელაციო სასამართლოში წარმოდგენილი შპს „ჯ-----ის“ ცნობითა და საშტატო ნუსხით დგინდება, რომ საწარმოში მთავარი ბუღალტრისა და ბუღალტრის თანამდებობები დაკავებულია და არ არის ვაკანტური.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.9. საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შპს „ჯ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; მოცემულ საქმეზე უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 19 მარტის გადაწყვეტილება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება; თ-----ტ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს „ჯ-----ის“ 2018 წლის 26 აპრილის G----- ბრძანება თ-----ტ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; არ უნდა

დაკმაყოფილდეს თ----- ტ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე; სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის სანაცვლოდ შპს „ჯ-----ს“ თ----- ტ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ფულადი კომპენსაციის გადახდა 37 500 (დასაბეგრი თანხა) ლარის ოდენობით. სააპელაციო პალატა იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ თ----- ტ-----ე უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან, რის გამოც უკანონოა და უნდა გაუქმდეს ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. თუმცა, სააპელაციო პალატა არ იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ვინაიდან საქმის მასალებით დგინდება, რომ ამ დროისათვის შპს „ჯ-----ში“ მთავარი ბუღალტრისა და ბუღალტრის თანამდებობები დაკავებულია და არ არის ვაკანტური, ამიტომ მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაცვლად, სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის გამო, გამოყენებული უნდა იქნეს კონპენსაცია და შპს „ჯ-----ს“ თ----- ტ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ფულადი კომპენსაციის გადახდა 37 500 (დასაბეგრი თანხა) ლარის - ერთი წლის ხელფასის ოდენობით.

4.10. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. საქმე ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ). ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად 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 ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“. სასამართლომ აქვე მოიხსენია ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელი უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტი - ევროპის სოციალური ქარტია, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმად, 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.

4.11. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებითაც, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს. აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა, თუ არ არსებობს ასეთი

შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმად, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლომ ასევე სწორად განმარტა, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია. დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია.

4.12. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. 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 თანახმად, 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 ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა. როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, 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 სასამართლომ სწორად აღნიშნა, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტავს, რომ შრომითი 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 დარღვევაა, 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. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან. სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის ფარგლებში. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანებაშია მითითებული, 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. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებითაც, მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა, თუ კონკრეტულად რა უფლება-მოვალეობები გააჩნდა დასაქმებულს და რომელი მოვალეობის დარღვევა მოხდა მის მიერ, რამაც გამოიწვია უმკაცრესი დისციპლინური პასუხისმგებლობის

გამოყენება. საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ მხარეთა შორის წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულა, ამასთან, არც შრომის შინაგანაწესის გაცნობა მომხდარა დასაქმებულისათვის კანონით დადგენილი წესით.

4.13. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მხარეთა შორის ხელშეკრულების არსებობა წარმოადგენს ვალდებულების წარმოშობისთვის აუცილებელ წინაპირობას, ხოლო ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან ირკვევა, სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვანი და არამართლზომიერი შესრულება. შრომის კოდექსის ის ნორმა, რომელიც გამოყენებულია დათხოვნის საფუძველად - „ზ“ ქვეპუნქტი, სწორედ უხეში დარღვევის ფაქტის წარმოჩენის ვალდებულებას აკისრებს დამსაქმებელს. დასაქმების შეწყვეტის შესახებ N166 რეკომენდაციის მე-10 პუნქტის შესაბამისად, ივარაუდება, რომ დამსაქმებელმა უარი განაცხადა ვალდებულების დარღვევის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებაზე, თუ დასაქმებულის მიერ ამგვარი დარღვევის აღიარებიდან გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას. ეს ჩანაწერიც ცხადყოფს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია მოახდინოს დროული რეაგირება, კერძოდ, თუ სახეზე არის დამსაქმებლის მიერ ჩადენილი უხეში სამსახურეობრივი გადაცდომა და ამის თაობაზე შეიტყო დამსაქმებელმა, უნდა მოხდეს მასზე დროული რეაგირება, რომ დასაქმებულს ასევე დროულად ჰქონდეს უფლება დაიცვას თავისი უფლებები. საბოლოო ჯამში, საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლოც დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - თ----- ტ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს უკანონოდ. საქალაქო სასამართლომ სწორად მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებული თეზა - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის განმარტებით, იმისათვის, რათა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ გაქვს „საკმაოდ სერიოზული“ გარემოება, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე საფუძველიანია. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა

იქნეს გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. ამა თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ შრომით-სამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცებების სპეციფიური სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით მასზე ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა ან/და იმგვარი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვნას და შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენების მიზანშეუწონლობას. ამრიგად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, დასაქმებულის ქმედება, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება გადაცდომად, რაც ამართლებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ნებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის 26.04.2018 წელს გამოცემული ბრძანება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სწორად იქნა ცნობილი ბათილად, როგორც მართლსაწინააღმდეგო.

4.14. ამდენად, სააპელაციო პალატა იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების პროცესში დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია. საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცებების ტვირთის სამართლიანი და

ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რომლის 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 "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება მართებულად გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. ასევე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, 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 (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. 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 მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლობიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა 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. მოცემულ შემთხვევაში მნიშვნელოვან სადავო გარემოებას წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევების არსებობა/არ არსებობის ფაქტი, კერძოდ, მოპასუხე კომპანია უთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ განხორციელდა მისი უფლებამოსილების არაჯეროვანი შესრულება, რამაც გამოიწვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. მოსარჩელე მხარე კი უარყოფს აღნიშნულს და განმარტავს, რომ მის მიერ ხდებოდა მასზე დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვანი და კეთილსინდისიერი შესრულება. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ სს „ს-----ის“ მიერ გამოყოფილი მონიტორინგის სამსახურის მიერ მოპასუხე კომპანიის საქმიანობის პროცესში გამოვლენილ იქნა მთელი რიგი ხარვეზები, რომელიც შემდგომში აისახა კონტროლის, მონიტორინგის და ინსპექტორების დეპარტამენტის 23.04.2018 წლის მოხსენებით ბარათში, ასევე 07.03.2018 წლის აქტში, თუმცა საგულისხმოა ის გარემოება, რომ აღნიშნული მოხსენებითი ბარათით და 07.03.2018 წლის აქტით განხორციელდა კონკრეტული ფაქტების დადგენა, კერძოდ, გამოვლინდა კონკრეტული დარღვევები, თუმცა ის გარემოება, თუ ამ უამრავი გამოვლენილი ფაქტებიდან რომელი კონკრეტული დარღვევა მიიჩნია გადაცდომად დამსაქმებელმა და რომელი შეუფარდა მოსარჩელეს როგორც მთავარ ბუღალტერს, საქმის მასალებით არ დგინდება, ასევე საქმის განხილვისას მოპასუხის მხრიდან ერთმნიშვნელოვნად ვერ იქნა მითითებული, იმ პირობებში, როდესაც თავად დამსაქმებელს ევალება ამტკიცოს დასაქმებული მხრიდან კონკრეტული გადაცდომის ჩადენის ფაქტი. აღნიშნულსავეს ადასტურებს მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის მოთხოვნის გამო 23.05.2018 წლის #--- წერილი, რითაც დამსაქმებელმა მოსარჩელეს განუმარტა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი ს. ფ. 38. როგორც მოხსენებით ბარათში, ისე აქტში მითითებულია, რომ მას გააჩნია სარეკომენდაციო ხასიათი და უნდა მოხდეს საკითხის დეტალური შესწავლა, მასალების ანალიზი და ამის შესაბამისად გადაწყდეს შესაბამისი პასუხისმგებელი პირების დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხები. ამასთან, აღნიშნულთან დაკავშირებით მოსარჩელისათვის დამსაქმებლის მხრიდან გათავისუფლებამდე ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა არ მომხდარა, მას არ მიეცა შესაძლებლობა ემართლებინა თავი. ასევე, მოსარჩელე 2009 წლიდან არის დასაქმებული მოპასუხე კომპანიაში და მას არანაირი შენიშვნა ან გაფრთხილება დამსაქმებლის მხრიდან არ მიუღია. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მონიტორინგის სამსახურის მიერ მოხდა მოპასუხე კომპანიის 01.01.2015 – 01.12.2017 წლების საქმიანობის შემოწმება. მოსარჩელე მიუთითებდა და არც მოპასუხეს გაუხდია სადავოდ ის გარემოება, რომ კომპანიის მთავარი ბუღალტერი ყოველთვიურ და ყოველწლიურ ანგარიშგებას, მათ შორის კლიენტების დავალიანებათა შესახებ, წარუდგენდა სს „ს-----ის“ ბუღალტერიას ფინანსური ანგარიშგების კონსოლიდაციისათვის და არასდროს მას შენიშვნა ან რაიმე სახის პრეტენზია სს „ს-----ის“ მხრიდან, მათ შორის შემოწმებული პერიოდის განმავლობაშიც არ მიუღია.

4.15. ამდენად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სააპელაციო პალატა იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ თ---- ტ-----ე უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან, რის გამოც უკანონოა და უნდა გაუქმდეს ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. თუმცა, სააპელაციო პალატა არ იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ვინაიდან საქმის მასალებით დგინდება, რომ ამ დროისათვის შპს „ჯ-----ში“ მთავარი ბუღალტრისა და ბუღალტრის თანამდებობები დაკავებულია და არ არის ვაკანტური, ამიტომ მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაცვლად, სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის გამო, გამოყენებული უნდა იქნეს კომპენსაცია და შპს „ჯ-----ს“ თ---- ტ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ფულადი კომპენსაციის გადახდა 37 500 (დასაბეგრი თანხა) ლარის - ერთი წლის ხელფასის ოდენობით. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, „სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. ამდენად, მითითებული ნორმით ცალსახად არის დადგენილი, რომ თუ დადგინდება პირის უკანონოდ გათავისუფლება სამსახურიდან, მაშინ იგი აღდგენილი უნდა იქნეს იმავე თანამდებობაზე, ან თუ ეს შეუძლებელია, მაშინ ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო თუ მისი აღდგენა ტოლფას თანამდებობაზეც არ არის შესაძლებელი, მაშინ უკანონოდ დათხოვნილ მუშაკს საწარმომ უნდა გადაუხადოს გონივრული კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სააპელაციო სასამართლოში წარმოდგენილი შპს „ჯ-----ის“ ცნობითა და საშტატო ნუსხით დგინდება, რომ ამ ეტაპზე საწარმოში მთავარი ბუღალტრისა და ბუღალტრის თანამდებობები დაკავებულია და არ არის ვაკანტური. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ფაქტობრივად შეუძლებელია თ---- ტ-----ე აღდგენილი იქნეს შპს „ჯ-----ის“ როგორც მთავარი ბუღალტრის, ასევე ბუღალტრის თანამდებობაზე. შესაბამისად, სააპელაციო პალატას მიზანშეწონილად მიაჩნია თ---- ტ-----ის სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაცვლად დაადგინოს კომპენსაცია და შპს „ჯ-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დააკისროს გონივრული კომპენსაციის გადახდა ერთი წლის ხელფასის ოდენობით. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ შპს „ჯ-----ში“ მუშაობის პერიოდში თ---- ტ-----ის ხელფასი (დასაბეგრი თანხა) თვეში შეადგენდა 3125 ლარს, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ერთი წლის ხელფასის -

37 500 ლარის (დასაბეგრი თანხის) გადახდის ვალდებულება.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შპს „ჯ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; მოცემულ საქმეზე უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 19 მარტის გადაწყვეტილება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება; თ----- ტ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს „ჯ-----ის“ 2018 წლის 26 აპრილის G----- ბრძანება თ----- ტ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; არ უნდა დაკმაყოფილდეს თ----- ტ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე; სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის სანაცვლოდ შპს „ჯ-----ს“ თ----- ტ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ფულადი კომპენსაციის გადახდა 37 500 (დასაბეგრი თანხა) ლარის ოდენობით.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე-55-ე მუხლების თანახმად, შპს „ჯ-----ს“ თ----- ტ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით; ასევე, შპს „ჯ-----ის“ 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 257-ე, 372-ე, 386-ე, 390-ე, 391-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. შპს „ჯ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. მოცემულ საქმეზე გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 19 მარტის გადაწყვეტილება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. თ----- ტ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჯ-----ის“ 2018 წლის 26 აპრილის G----- ბრძანება თ----- ტ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
5. არ დაკმაყოფილდეს თ----- ტ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურში

აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;

6. სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის სანაცვლოდ შპს „ჯ-----ს“ თ----- ტ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ფულადი კომპენსაციის გადახდა 37 500 (დასაბეგრი თანხა) ლარის ოდენობით;

7. შპს „ჯ-----ს“ თ----- ტ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით;

8. შპს „ჯ-----ის“ მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;

9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;

10. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მერაბ ლომიძე