



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

31 ოქტომბერი, 2019 წელი

ქალაქი

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა
მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მდივანი - მარინე თათრიაშვილი

აპელანტი (მოსარჩელე) - მა----- ას-----ილი

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

წარმომადგენელი - ნათია კილასონია

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგება,
განაცდურის ანაზღაურება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით
სარჩელის დაკმაყოფილება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. მა----- ას-----ილმა სარჩელი აღძრა თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიაში მოპასუხე შპს „ჯ---ს“ მიმართ და
მოითხოვა:

1.1. შპს „ჯ---ს“ დირექტორის 2018 წლის 10 სექტემბრის NN338 ბრძანების (მა-
----- ას-----ილთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ)

ბათილად ცნობა;

1.2. მა----- ას-----ილის შპს „ჯ---ს“ სატრანსპორტო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა;

1.3. შპს „ჯ---სათვის“ მა----- ას-----ილის სასარგებლოდ ხელფასის ოდენობით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება, ყოველთვიურად, 2018 წლის სექტემბრიდან - თანამდებობაზე აღდგენამდე.

(იხ. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა, 2019 წლის 29 მარტის სასამართლო სხდომის ოქმი).

2. მა----- ას-----ილმა სარჩელი შემდეგ გარემოებებზე დააფუძნა:

2.1. მოსარჩელის მითითებით, იგი 1998 წლიდან - 2018 წლამდე მუშაობდა შპს „ჯ---ში“, სატრანსპორტო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე და მისი დარიცხული სახელფასო განაკვეთი შეადგენდა 1 018.75 ლარს.

2.2. 2018 წლის 20 აგვისტოდან - ამავე წლის 3 სექტემბრამდე, მოსარჩელე იმყოფებოდა კუთვნილ შვებულებაში სხვა თანამშრომლებთან ერთად. ადმინისტრაციამ მათ განუმარტათ, რომ შვებულების ვადის გასვლის შემდეგ ისინი გათავისუფლებოდნენ სამსახურიდან რეოგრანიზაციის შედეგად შტატიტ გათვალისწინებული თანამდებობის შემცირების გამო, რისთვისაც მიიღებდნენ კანონის შესაბამის კომპენსაციას.

2.3. შვებულებაში ყოფნის დროს - 2018 წლის 21 აგვისტოს მოსარჩელეს ჩაუტარდა გადაუდებელი ოპერაცია - რელაპარტომია, მუცლის ღრუს სანაცია, დრენირება ზოგადი ანესთეზიით. ამის შემდგომ მოსარჩელემ მკურნალობა განაგრძო კრიტიკული მედიცინის დეპარტამენტში. მა----- ას-----ილი სტაციონარიდან გაეწერა 2018 წლის 31 აგვისტოს და ამის შემდგომ მან მკურნალობა განაგრძო ანგიოქირურგიის დეპარტამენტში.

2.4. სტაციონარიდან სახლში გამოწერის შემდეგ მოსარჩელე დაინტერესდა სამსახურით, თუმცა მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლებისგან შეიტყო, რომ ყველა გათავისუფლებული იყვნენ და ელოდებოდნენ მოპასუხის მხრიდან ორი თვის კომპენსაციის გადახდას. **მოსარჩელემ ინფორმაცია დააზუსტა ადმინისტრაციასთან, მიაწოდა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ინფორმაცია და მიუთითა რომ სურდა ცნობის წარდგენა, მაგრამ მიიღო სიტყვიერი განმარტება იმის თაობაზე, რომ იგი გათავისუფლებული იყო შტატების შემცირების გამო და შესაბამისად არ საჭიროებდა ცნობის წარდგენას.** ასევე მიიღო დაპირება შესაბამისი კომპენსაციის გადახდის თაობაზე. მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ გათავისუფლებული თანამშრომლები დათანხმდნენ მოპასუხის შეთავაზებას კომპენსაციის სახით ნახევარი თვის ხელფასის გადახდის თაობაზე, თუმცა იგი არ დაეთანხმა მოპასუხის ამგვარ შეთავაზებას.

2.5. 2018 წლის 18 ოქტომბერს მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხეს სამსახურში დანიშვნის და შრომითი ხელშეკრულების, ასევე სამსახურის დებულების, საშტატო განრიგის რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანების და გაფრთხილების, ასევე სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) წერილობით ჩაბარების თაობაზე.

2.6. არაერთი მოთხოვნის მიუხედავად, მოპასუხემ არ გადასცა მას მოთხოვნილი დოკუმენტაცია. ამის შემდგომ მოპასუხემ კვლავ შესთავაზა მოსარჩელეს წარმომადგენლის მეშვეობით ერთ თვიანი კომპენსაციის გადახდა, რაზეც მან უარი განაცხადა. საბოლოოდ, მოსარჩელემ მოპასუხე კომპანიისგან მიიღო მხოლოდ წერილი, რომელშიც მითითებული იყო, რომ მოსარჩელე გათავისუფლდა შესაბამისი ბრძანებით სამუშაო ადგილზე მისი გამოუცხადებლობის გამო.

3. შპს „ჯ---მ“ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების შესახებ ინფორმაცია კომპანიისათვის ცნობილი გახდა მხოლოდ მას შემდეგ, რაც ჩაბარდა მოსარჩელის წარმომადგენლის წერილი 2018 წლის 1 ნოემბერს. ამ დროისათვის კი მა----- ას-----ილი უკვე გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან და მასთან შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა. მოპასუხემ აღნიშნა, რომ მცდარია მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ მათ არ გასცემიათ შესაბამის წერილზე წერილობითი პასუხი. ასევე სინამდვილეს არ შეესაბამება ის გარემოება, თითქოს მოსარჩელეს განემარტა კომპანიის მხრიდან, რომ 2018 წლის სექტემბრის თვიდან აღარ გამოცხადებულიყო სამსახურში რეორგანიზაციის მიზეზით შტატების შემცირებს გამო.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილებით მა----- ას-----ილის სარჩელი მოპასუხე შპს „ჯ---ს“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა.

4.1. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. მოპასუხის შეფასებით, დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების და შინაგანაწესის დარღვევის უხეში დარღვევა გამოიხატა იმ გარემოებაში რომ მოსარჩელე 2018 წლის 3

სექტემბრიდან - 2018 წლის 10 სექტემბრის ჩათვლით პერიოდში არ გამოცხადებულა სამსახურში და დამსაქმებლისთვის არ უცნობებია მისი გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზის შესახებ.

4.2. სასამართლოს მიერ დადგენდა ფაქტობრივი გარემოება შვებულების განმავლობაში მოსარჩელის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაურესების შესახებ, ასევე გარემოება, რომ მოსარჩელე მა----- ას-----ილი შვებულების ვადის გასვლიდან, 2018 წლის 3 სექტემბრიდან - 2018 წლის 10 სექტემბრამდე არ გამოცხადებულა სამსახურში. მოსარჩელეს მოპასუხისთვის არ უცნობებია სამსახურში გამოუცხადებლობის მიზეზის თაობაზე. მეტიც, მოსარჩელე თითქმის ნოემბრის თვემდე გადიოდა რეაბილიტაციის პროცესს, რის თაობაზედაც კომუნიკაცია დამსაქმებელთან მათ შორის არსებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ფარგლებში არ ჰქონია.

4.3. სასამართლომ განმარტა, რომ სამსახურში გამოუცხადებლობის და ამის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების განუხორციელებლობას საქართველოს შრომის კოდექსი პირდაპირ არ მოიაზრებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად. შესაბამისად, წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში სასამართლოს შესაფასებელ საგანს წარმოადგენს აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება - სამსახურში გამოუცხადებლობა და მითითებულის თაობაზე შეუტყობინებლობა - მოიაზრება თუ არა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დადგენილ დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევად.

4.4. სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობაა და დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით, ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს. ამასთან, თუ რა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების ან/და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების, როგორც დარღვევის ხარისხის შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ უნდა მოხდეს გადაცდომის სიმძიმის, სიხშირის გათვალისწინებით და მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით.

4.5. სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობაა და დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით, ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს. ამასთან, თუ რა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების ან/და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების, როგორც დარღვევის ხარისხის შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ უნდა მოხდეს გადაცდომის სიმძიმის, სიხშირის გათვალისწინებით და მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით.

4.6. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედება მისი სიმძიმის გათვალისწინებით წარმოადგენს იმგვარ გადაცდომას, რაც ამართლებდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (უხეშ დარღვევა). სასამართლოს მითითებით, თავად დამსაქმებლის მიერვე იყო შინაგანაწესით განსაზღვრული, რომ დასაქმებულის გამოუცხადებლობა სამუშაო ადგილზე, რისი მიზეზებიც წინასწარ არ არის ცნობილი დამსაქმებლისთვის (კომპანიის დირექტორისთვის ან მის მიერ საამისოდ უფლებამოსილი პირისთვის) დასაქმებულის შესაბამისი განაცხადით, ითვლება შრომითი ხელშეკრულების პირობების/ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების/ შრომის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად და ამასთანავე თუ სამსახურში დასაქმებულის გამოუცხადებლობა გრძელდება 5 (ხუთი) სამუშაო დღეზე მეტი ვადით, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა/შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან (გაათავისუფლოს/დაითხოვოს იგი სამსახურიდან) (შინაგანაწესის 14.14 პუნქტი). ამავე შინაგანაწესის 3.3.8 პუნქტის თანახმად კი განსაზღვრულია დასაქმებულის ვალდებულება შრომისუუნარობის და ავადმყოფობის დროს დაუყოვნებლივ შეატყობინოს ზემოაღნიშნული ფაქტის დამადასტურებელი საბუთი (საავადმყოფო ფურცელი). შესაბამისად, შრომის შინაგანაწესით დამსაქმებლის მხრიდან დადგენილია სტანდარტი რომ წინასწარი ან მყისიერი გაფრთხილების გარეშე სამსახურში გამოუცხადებლობაც კი თუ ეს გრძელდება 5 სამუშაო დღის განმავლობაში წარმოადგენს დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. განსახილველ შემთხვევაში კი მოსარჩელის გამოუცხადებლობის მიზეზს წარმოადგენდა წინასწარ ცნობილი მიზეზი, ამასთან, მოსარჩელისვე წარმოდგენილი მიმართვით (ს.ფ. 22) დასტურდება, რომ მოსარჩელის ჯანმრთელობის

მდგომარეობის გაურესება გაგრძელდა არა მცირე დროის განმავლობაში (რა დროს გამოუცხადებლობაც შეიძლებოდა განმარტებულიყო დასაქმებულის ინტერესებიდან გამომდინარე მის სასარგებლოდ), არამედ ხანგრძლივად და აღნიშნულის თაობაზე დასაქმებულს შესაბამისი შეტყობინება არ განუხორციელებია დამსაქმებლისათვის.

4.7. სასამართლოს შეფასებით, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი. სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. სასამართლოს მითითებით, ვინაიდან არ დაკმაყოფილდა მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობასთან მიმართებით, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

5. აღნიშნული გადაწყვეტილება, სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მა----- ას----- ილმა, რომელმაც გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

6. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

6.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს მხრიდან არ შეფასებულა გარემოება, რომ მოსარჩელემ საავადმყოფოდან გამოსვლის და შვებულების ვადის დამთავრების შემდეგ სატელეფონო ზარით შეატყობინა ხელმძღვანელ ზაზა კაპანაძეს, მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ და დაინტერესდა თუ როგორ მოქცეულიყო, იყო თუ არა რეორგანიზაციის შედეგად ის და მის სამსახურს დაქვემდებარებული თანამშრომლები სამსახურიდან გათავისუფლებულები (როგორც ამას ხელმძღვანელობა პირდებოდა შვებულებაში გასვლამდე), თუ წარმოედგინა ცნობა და გაეგრძელებინა მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობა. აღნიშნულის პასუხად, მოპასუხე ორგანიზაციის ხელმძღვანელმა ზაზა კაპანაძემ განუმარტა, რომ ჯანმრთელობის ცნობის წარდგენა საჭირო აღარ იყო, მან ასევე აღუთქვა რომ გათავისუფლებულები მიიღებდნენ კომპენსაციას დადგენილი წესით. აპელანტის მითითებით, იგი იყო გაურკვეველ მდგომარეობაში, რადგან არც გათავისუფლების ბრძანებას აბარებდნენ და არც დაპირებულ კონპენსაციას აძლევდნენ, რის გამოც 2018 წლის 18 ოქტომბერს წერილობით მიმართა მოპასუხე კომპანიას და მოითხოვა მის

სამუშაოსთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის მიღება (მათ შორის გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების გადაცემა), ამასთანავე იმედი გამოთქვა, რომ რეალურად ის არ იყო გათავისუფლებული და შესაძლებელი იქნებოდა თანამშრომლობის გაგრძელება. აღნიშნულ მიწერილობასთან დაკავშირებით კომპანიას პასუხი არ გაუცია.

6.2. აპელანტმა ასევე აღნიშნა, რომ სასამართლოს მხრიდან არ შეფასებულა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის წარმომადგენელი მივიდა მოპასუხე ორგანიზაციაში, იმის გასარკვევად თუ რა გადაწყვეტილება მიიღეს მოსარჩელის მიმართ, რაზედაც კომპანიის დირექტორმა ზაზა კაპანაძემ განუმარტა, რომ არ ჩააბარებდა ბრძანებას გათავისუფლების შესახებ და არც კომპენსაციის მიცემას არ აპირებდა, ასევე განმარტა, რომ თუ ჩივილს დააპირებდა მოსარჩელე, მას გაათავისუფლებდნენ სამსახურში გამოუცხადებლობის საფუძვლით. სწორედ აღნიშნულის შემდგომ გამოაგზავნა მოპასუხემ წერილი, რომელშიც განმარტებულია რომ მოსარჩელე გათავისუფლებულია სამსახურში გამოუცხადებლობის გამო.

6.3. აპელანტის მტკიცებით, წინააღმდეგობრივია მითითებული წერილის შინაარსი, 2018 წლის სექტემბერში მოსარჩელისათვის განმარტებულ რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლებასთან მიმართებით, რომლითაც მოსარჩელეს განემარტა, რომ იგი აღარ უნდა გამოცხადებულიყო სამსახურში შტატების შემცირების გამო.

6.4. აპელანტის მითითებით, სასამართლოს მხრიდან არც ის გარემოება შეფასებულა, რომ მოსარჩელემ წარადგინა ცნობა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ, რაც ცნობილი იყო ასევე მოპასუხისათვის. ასევე სასამართლოს მხრიდან არ გამახვილებულა ყურადღება გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე 20 წლის მანძილზე პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს და მისი მხრიდან არასდროს ყოფილა დარღვეული შრომის კანონთა კოდექსი და არც შრომის შინაგანაწესი. აპელანტის მტკიცებით, მოპასუხის მხრიდან გამოუცხადებლობის საფუძვლით მოსარჩელე გათავისუფლდა მხოლოდ იმის გამო, რომ დამსაქმებელს თავი აერიდებინა ორი თვის კომპენსაციის გადახდაზე, რაც არ გამოკვლეულა სასამართლოს მხრიდან, წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოს უნდა გაერკვია, თუ რატომ არ დაინტერესდა დამსაქმებელი მოსარჩელის გამოუცხადებლობის მიზეზით და ისე მიეღო გადაწყვეტილება მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე.

6.5. მითითებულიდან გამომდინარე აპელანტმა მოითხოვა გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

7. სააპელაციო პალატა საქმის მასალების გაცნობის, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერების და სააპელაციო საჩივრის დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ ექვემდებარება დაკმაყოფილებას, რამეთუ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ წარმოშობს აპელანტის მტკიცების გაზიარების საფუძველს სადავო ბრძანების ბათილობასთან მიმართებით. კერძოდ, პალატა სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებულ ნაწილში, დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

7.1. 2008 წლის 30 სექტემბერს, მა----- ას-----ილსა და შპს „ჯ---ს“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დაინიშნა სავაჭრო წარმომადგენლის თანამდებობაზე, მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 1 100 ლარით და მიწოდებული პროდუქციის 0.54%-ით.

7.2. შპს „ჯ---ს“ დირექტორის 2017 წლის 30 მაისის N215/1 ბრძანებით, შპს „ჯ---ში“ 2008 წლის 1 ოქტომბრიდან სავაჭრო წარმომადგენლის თანამდებობაზე დასაქმებული - მა----- ას-----ილი, 2017 წლის 1 ივნისიდან სავაჭრო წარმომადგენლის პოზიციიდან გადაყვანილ იქნა სატრანსპორტო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე და მისი დარიცხული ხელფასი განისაზღვრა 1 000 ლარით. აღნიშნული ბრძანება ძალაში შევიდა ხელმოწერისთანავე და ამოქმედდა 2017 წლის 10 ივნისიდან.

7.3. 2018 წლის 20 აგვისტოდან ამავე წლის 3 სექტემბრამდე მოსარჩელე მა----- -- ასლამზიშვილი იმყოფებოდა შვებულებაში.

7.4. 2018 წლის 18 აგვისტოს მა----- ას-----ილი მუცლის აორტის გამსკდარი ანევრიზმის, არტერიული ჰიპერტენზიის, პოსტჰემორაგიული ანემიის, გულის (გულ-სისხლძარღვთა) მწვავე უკმარისობის და სუნთქვის მწვავე უკმარისობის დიაგნოზით მოთავსდა სს „კ. ერისთავს სახ. ექსპერიმენტული და კლინიკური ქირურგიის ეროვნულ ცენტრში“ სადაც ამავე დღეს მას ჩაუტარდა ოპერაცია (ინფარაქტული მუცლის აორტის პროთეზირება, ასევე რელაპაროტომია, მუცლის ღრუს სანაცია, დრენირება) ზოგადი ანესთეზიით.

7.5. 2018 წლის 31 აგვისტოს ჯანმრთელობის შესახებ ცნობის თანახმად, მოსარჩელის მდგომარეობა სტაციონარიდან გაწერისას შეფასებულია შემდეგნაირად: „აგრძელებს მკურნალობას ანგიოქირურგიის დეპარტამენტში“.

7.6. შრომითი ხელშეკრულების 6.3 პუნქტით განისაზღვრა დამსაქმებლის

მხრიდან ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ შეწყვეტის საფუძვლები, **კერძოდ - დაქირავებული პირი ვერ/არ ასრულებს დაკისრებულ სამუშაოს არასაკმარისი კვალიფიკაციის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო.** ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დაუყოვნებლივ შეწყვეტის საფუძვლად განისაზღვრა ასევე იმგვარი ვითარება, როდესაც **ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში დაქირავებული პირი სისტემატიურად (ორზე მეტი) არ გამოცხადდება სამუშაოზე დაქირავებულის წინასწარი ნებართვის გარეშე ან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საპატიო მიზეზის გარეშე, თუ მის მიმართ ადრე გამოყენებული იყო დისციპლინური ზემოქმედების ღონისძიება.** ასევე მე-9 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელი საფუძველია, როდესაც **დაქირავებული პირი შრომისუუნაროა ოთხ თვეზე მეტ ხანს, იმ შემთხვევების გარდა, როდესაც ასეთი უუნარობა გამოწვეულია სამუშაოზე მიღებული ტრავმით ან ჯანმრთელობის ისეთი მდგომარეობით, რომელსაც სჭირდება 4 თვეზე ხანგრძლივი მკურნალობა (რასაც ადასტურებს სამედიცინო დაწესებულება).**

7.7. კომპანიაში მოქმედი შრომის შინაგანაწესის 3.3.8 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია შრომისუუნარობის და ავადმყოფობის დროს დაუყოვნებლივ შეატყობინოს ზემოაღნიშნული ფაქტის დამადასტურებელი საბუთი (საავადმყოფო ფურცელი).

7.8. ამავე შინაგანაწესის 14.14 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის გამოუცხადებლობა სამუშაო ადგილზე, რისი მიზეზებიც წინასწარ არ არის ცნობილი დამსაქმებლისთვის (კომპანიის დირექტორისთვის ან მის მიერ საამისოდ უფლებამოსილი პირისთვის) დასაქმებულის შესაბამისი განაცხადით, ითვლება შრომითი ხელშეკრულების პირობების/შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების/შრომის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად და ამასთანავე თუ სამსახურში დასაქმებულის გამოუცხადებლობა გრძელდება 5 (ხუთი) სამუშაო დღეზე მეტი ვადით, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა/შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან (გაათავისუფლოს/ დაითხოვოს იგი სამსახურიდან).

7.9. მითითებული შინაგანაწესის თანახმად (19.3 მუხლი), იგი არის შრომის ხელშეკრულების ნაწილი, რომელიც დამსაქმებლის მტკიცებით საყოველთაო გაცნობისთვის გამოკრული იყო დაწესებულების თვალსაჩინო ადგილას.

7.10. მოსარჩელე მა----- ას-----ილი შვებულების ვადის გასვლიდან, 2018 წლის 3 სექტემბრიდან - 2018 წლის 10 სექტემბრამდე არ გამოცხადებულა

სამსახურში და არც გამოუცხადებლობის მიზეზის თაობაზე უცნობებია დამქირავებლისთვის დადგენილი წესის შესაბამისად.

7.11. დამსაქმებლის 2018 წლის 10 სექტემბრის N338 ბრძანებით, 2018 წლის 10 სექტემბრიდან მა----- ას-----ილი გათავისუფლდა სამსახურიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა.

7.12. აღნიშნული ბრძანების საფუძველად მითითებულია შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების და ასევე კომპანიის შინაგანაწესის უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატა მა----- ას-----ილის სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობაში 2018 წლის 3 სექტემბრიდან - 2018 წლის 10 სექტემბრამდე პერიოდში. ამავე ბრძანებაში მითითებული შენიშვნის თანახმად, გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზების შესახებ დასაქმებულის მხრიდან დამსაქმებლისთვის განცხადებით მიმართული არ ყოფილა, ადგილი არ ჰქონია სათანადოდ გაკეთებულ შეტყობინებას.

7.13. 2018 წლის 18 ოქტომბრის წერილით, რაც დამსაქმებელს ჩაბარდა 1.11.2018წ., მოსარჩელემ გამოითხოვა სამსახურში დანიშვნის ბრძანება, შრომითი ხელშეკრულება, დებულება და საშტატო განრიგი, რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანება და მასთან დაკავშირებული გაფრთხილებები (ასეთის არსებობის პირობებში), ასევე სამსახურიდან დათხოვნის ბრძანება (ტ.1, ს/ფ 22).

[მოსარჩელემ განმარტა, რომ არ ჩათვალა საჭიროდ დამსაქმებლის ინფორმირება ჯანმრთელობის მდგომარეობის გართულების თაობაზე, ვინაიდან თვლიდა რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილი იყო 2018 წლის სექტემბრიდან, ამასთან აღნიშნა, რომ მას 31 აგვისტოს თავის დაბადების დღეზე დაუკავშირდა სამსახურის უფროსი, რომლისთვისაც ცნობილი იყო მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის თაობაზე და უთხრა, რომ არ იყო საავადმყოფო ფურცლის წარდგენის საჭიროება, რადგანაც იგი გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან კომპანიაში განხორციელებილი რეორგანიზაციის საფუძველით].

14. პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში, უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება კი, მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017). სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე

ხელმძღვანელობს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ *ნას-941-891-2015*, 29.01.2016წ).

15. უნდა განიმარტოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

16. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მხარეთა უფლებებსა და მოვალეობებზე მსჯელობისას მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას (იხ. სუსგ *ნას-98-94-2016*, 26.07.2016წ.). შრომის სამართლის მარეგულირებელი ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის საწყისზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობის არსის (დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ) გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, შესაბამისად, მისი უფლებების შეზღუდვის კანონიერება ე.წ. „პროპორციულობის ტესტის“ შესაბამისად უნდა იქნას შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის.

17. სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დასახელებული ნორმით დადგენილი ვალდებულების შესრულების სტანდარტი ასევე მოქმედებს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში, რაც გულისხმობს მუშაკის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების იმგვარ განხორციელებას როგორი გონივრული მოლოდინიც დამსაქმებელს გააჩნია, კერძოდ, სრულად, ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. **დასაქმებულის მიერ მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობა**

პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობას წარმოადგენს, რაც დარღვევის ხასიათის გათვალისწინებით, შესაძლებელია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტაშიც გამოიხატოს.

18. სადავო ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი) გათვალისწინებით, მართლზომიერად განხორციელდა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, პასუხი უნდა გაეცეს შემდეგ კითხვებს: **დაარღვია თუ არა დასაქმებულმა ვალდებულება, რამდენად უხეშად დააღვია დასაქმებულმა მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულება და არის თუ არა ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ზომა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.**

19. დასახელებულ კითხვებზე პასუხის გაცემის საკანონმდებლო ვალდებულებას განსაზღვრავს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

20. პალატა ასევე ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო

უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფა. 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.

21. 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. მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. **ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.**

22. საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). საკასაციო პალატამ არაერთხელ აღნიშნა, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ; №ას-122-114-2015, 23.03.2015წ; №ას-194-185-2016, 29.07.2019წ.).

23. პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით განსაზღვრული მტკიცების ტვირთი ესაა სამოქალაქო

სამართალწარმოებაში საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი - ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მოწინააღმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. იმავდროულად, ახსნა-განმარტება უნდა დასტურდებოდეს რელევანტური მტკიცებულებებით (იხ. სუსგ. საქმე Nას-147-139-2017, 18.12.2017წ.).

24. სადავო საკითხის შეფასების მიზნით პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მა----- ას-----ილის მხრიდან სტაციონალური მკურნალობის დასრულების შემდგომ, შეტყობინება სათანადო წესით დამსაქმებლისათვის არ განხორციელებულა. არ დასტურდება გარემოება, რომ მოსარჩელემ აცნობა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის თაობაზე დამსაქმებელს. აპელანტის მტკიცება, რომ იგი ვარაუდობდა რეორგანიზაციის საფუძველით მის გათავისუფლებას ვერ განიხილება გამამართლებლად მისი უმოქმედობისათვის, რამდენადაც არ დასტურდება ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელმა განახორციელა რეორგანიზაცია და მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე აცნობა დამსაქმებულებს. ამასთან, მა----- ას-----ილის, როგორც დაინტერესებული თანამშრომლის ვალდებულებას შეადგენდა პირადად დაეხუსტებინა შვებულების დასრულების შემდგომ გაგრძელდა თუ არა მასთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა და მხოლოდ გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების მიღების შემდგომ არ წარედგინა შესაბამისი საავადმყოფო ფურცელი სამსახურში გამოუცხადებლობის შეუძლებლობის შესახებ. საყურადღებოა, თავად ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ცნობა, რომლითაც არ დასტურდება გარემოება, რომ 3 სექტემბრისათვის მა----- ას-----ილს არ შეეძლო სამსახურში გამოცხადება. მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი არც ერთი მტკიცებულება არ ადასტურებს ფაქტს, რომ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა არ აძლევდა შესაძლებლობას სამსახურში გამოცხადებისათვის. პალატა ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის ზეპირ

მტკიცებას, რომ მისი მხრიდან ინფორმირებული იყო დამსაქმებელი გამოცხადების შეუძლებლობასთან მიმართებით და ამავედროულად ვერ გაიზიარებს ვერც იმ ზეპირ განმარტებას, რომ მას აცნობეს გათავისუფლების თაობაზე სამსახურში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მა----- ას-----ილი, მხოლოდ 2018 წლის 18 ოქტომბერს დაინტერესდა იყო თუ არა რეალურად გათავისუფლებული და წერილის ფარგლებში იმედს გამოხატავდა, რომ სინამდვილეს არ შეესაბამებოდა მისი გათავისუფლების თაობაზე ინფორმაცია, რაც დამატებით ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ დასაქმებულის მხრიდან ადგილი ჰქონდა არასათანადო დამოკიდებულებას მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებებისადმი. კერძოდ, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული არ იყო ცალსახად გარკვეული მისი შრომითი ურთიერთობის არსებობის თაობაზე, მას პირველ რიგში ევალებოდა არსებული მდგომარეობის დაზუსტება და დამსაქმებლისათვის ცნობება მისი სამსახურში გამოცხადების შეუძლებლობასთან მიმართებით, რისი განუხორციელებლობაც და სამსახურში ყოველგვარი საპატიო მიზეზის თაობაზე ინფორმაციის მიუწოდებლობის პირობებში, ზედიზედ 5 სამუშაო დღის მანძილზე გამოუცხადებლობა, პალატის მხრიდან ფასდება სწორედ უხეშ გადაცდომად, რაც სშკ-ს 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად წარმოშობს მუშაკის გათავისუფლების საფუძველს.

25. სახელშეკრულებო ურთიერთობა ყოველ მხარეს აკისრებდეს მეორე მხარის უფლებებისადმი განსაკუთრებულ გულისხმიერებას, რაზეც მიუთითებს სკ-ის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილი, რომლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი.

26. მა----- ასლამაზაშვილს ევალებოდა გამოეჩინა გულისხმიერი დამოკიდებულება შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებებისადმი და ეცნობებინა დამსაქმებლისათვის სამსახურში გამოცხადების შეუძლებლობის თაობაზე, რათა დამსაქმებელს ჰქონოდა შესაძლებლობა მიეღო სათანადო ზომები თავისი საქმიანობის შეუფერხებელი წარმართვისათვის. მუშაკის ქმედების შეფასებისას, პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ იგი 2018 წლის 3 სექტემბრიდან სამსახურში არ გამოცხადებულა და უთითებს, რომ მისთვის გადმოცემით იყო ცნობილი რეორგანიზაციის შედეგად სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და მხოლოდ 2018 წლის 18 ოქტომბერს მიმართა დამსაქმებელს წერილობით, სადაც იმედია გამოთქმული, რომ რეალურად არ არის გათავისუფლებული სამსახურიდან. მითითებული მიწერილობის პარალელურად მოსარჩელე სარჩელში აღნიშნავს, რომ უშუალოდ

მოპასუხის მიერ ეცნობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, სამსახურში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძვლით. ამდენად, პალატა წარმოდგენილი წერილის შინაარსის გაცნობის შედაგად ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მითითებას, რომ მას რეორგანიზაციის თაობაზე ეცნობა უშუალოდ დამსაქმებლის მხრიდან, წინააღმდეგ შემთხვევაში, გაუგებარია, თუ რაზე დაყრდნობით გამოხატავს დასაქმებული იმედს მისი გათავისუფლების თაობაზე ინფორმაციის შესაძლო არანამდვილობასთან მიმართებით. ამდენად, დადასტურებულად უნდა იქნეს მიჩნეული გარემოება, რომ მოსარჩელეს არც 2018 წლის აგვისტოში და არც სექტემბერში, უშუალოდ დამსაქმებლისაგან არ მიეწოდა ინფორმაცია, რეორგანიზაციის საფუძვლით მისი გათავისუფლების თაობაზე და დასაქმებულის მხრიდან თვითნებურად განხორციელდა სამსახურში გამოუცხადებლობა, დამსაქმებლის შესაბამისი ინფორმირების გარეშე. გარემოება, რომ პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობა იყო მძიმე არ ათავისუფლებს კეთილსინდისიერ და გულისხმიერ დასაქმებულს მისი მდგომარეობის თაობაზე ინფორმაციის მიწოდებისაგან მასთან შრომით ურთიერთობაში მყოფი დამსაქმებლისათვის. აღნიშნულის განუხორციელებლობა კი, სწორედაც უნდა შეფასდეს უხეშ დაღვევად, რაც როგორც შრომითი კოდექსის, ასევე უშუალოდ არსებული შრომითი ხელშეკრულების და შრომის შინაგანაწესის საფუძველზე წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერ საფუძველს.

27. საქმეში წარმოდგენილი 2018 წლის 10 სექტემბრის აქტით N10/09-18 დგინდება, რომ შპს „ჯ---ში“ სატრანსპორტო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე დასაქმებული - მა----- ასლამაზაშვილი, 2018 წლის 10 სექტემბრამდე პერიოდში სამუშაო ადგილზე არ გამოცხადებულა, შესაბამისად მის მხრიდან ამ პერიოდში დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების/ფუნქციების შესრულებას ადგილი არ ჰქონია. აღნიშნული აქტის საფუძველზე იმავე დღეს მიღებულია ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, სადაც შენიშვნის სახით აღნიშნულია, რომ გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზების შესახებ დასაქმებულის მხრიდან დამსაქმებლისათვის განცხადებით მომართული არ ყოფილა. ადგილი არ ჰქონია სათანადოდ გაკეთებულ შეტყობინებას. ამასთანავე, წარმოდგენილი სააპელაციო შესაგებლის ფარგლებში მოპასუხემ განმარტა, რომ შპს „ჯ---სათვის“ მა----- ას-----ილის ავადმყოფობის შესახებ ცნობილი გახდა მხოლოდ მაშინ, როდესაც შპს „ჯ---ს“ ჩაბარდა მა----- ას-----ილის წერილი, კერძოდ კი 2018 წლის 1 ნოემბერს, მაშინ როდესაც მა----- ას-----ილი უკვე გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან და მასთან შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა. გამოუცხადებლობა გაგრძელდა საკმაოდ ხანგრძლივი დროით, რა პერიოდშიც დამსაქმებელს დასაქმებულის მხრიდან არანაირი ინფორმაცია მისი გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზებების შესახებ არ მიუღია. პალატა იზიარებს მოწინააღმდეგე მხარის

შედავებას და განმარტავს, რომ დასაქმებული უნდა გრძნობდეს პასუხისმგებლობას დამსაქმებლის წინაშე, მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მიმართ. თუ დასაქმებული სხვადასხვა მიზეზების გამო ვერ ახერხებს მასზე დაკისრებული მოვალეობების დროებით შესრულებას, მან სულ მცირე უნდა შეატყობინოს ამის შესახებ დამსაქმებელს - კომპანიის ადმინისტრაციას.

28. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

29.1. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის გასაჩივრებულ ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

29.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

29.3. სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლომ წინამდებარე საქმე განიხილა მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებულ ნაწილში არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

30. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად სასამართლო ხარჯები უნდა დაეკისროს აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟის სახით და უნდა დარჩეს სახელმწიფო ხაზინაში.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. მა----- ას-----ილის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილება;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს და მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე 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

გელა ქირია