



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

25 თებერვალი, 2020 წელი
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბექან ნემსაძე

აპელანტი (მოსარჩელე) - დ-----ი

წარმომადგენელი - ს-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე) - შ-----ია”

წარმომადგენლები - ვ-----ე, თ-----ი

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 4 ივნისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 4 ივნისის გადაწყვეტილებით დ-----ის სარჩელი სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში იმავე თანამდებობაზე აღდგენის, განაცდური ხელფასის ანაზღაურებისა და

პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნით არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ კომპანიის დირექტორის 2017 წლის 5 დეკემბრის ბრძანებით, დ-----ი დაინიშნა შ-----ი“ სწავლებისა და განვითარების სპეციალისტის პოზიციაზე, ამავე ბრძანების თანახმად, მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის პირობები განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულებით.

2.2. 2017 წლის 6 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულებით, შრომითი ურთიერთობის ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. ამ ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის პირველი ექვსი თვე არის დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადა. დასაქმებული უფლებამოსილია გამოსაცდელი დროის განმავლობაში ნებისმიერ დროს მიიღოს გადაწყვეტილება ამ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

2.3. დ-----ის ყოველთვიური დარიცხული შრომის ანაზღაურება გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში შეადგენდა 1875 ლარს (დარიცხული), ხოლო გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში განისაზღვრა 2000 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

2.4. შ-----ია“ 2018 წლის 4 აპრილიდან წარმოადგენს შპს ,-----ის“ უფლებამონაცვლეს.

2.5. შ-----იას“ დირექტორის 2018 წლის 21 თებერვლის ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მესამე პუნქტისა და შრომითი ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დ-----თან.

2.6. დ-----მა განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთება და პირად საქმეში არსებული ყველა დოკუმენტაციის გადაცემა.

2.7. შ-----იას“ დირექტორმა გაუგზავნა პირადი საქმის მასალები და გათავისუფლების მიზეზად მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მესამე პუნქტი და შრომითი ხელშეკრულების 3.2. პუნქტი.

2.8. დ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მესამე პუნქტი, რომლის

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

თანამდებობაზე მუშაობისათვის დადგენილ მოთხოვნებს. გამოსაცდელი ვადის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს შეეძლო უარი ეთქვა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული ვერ დააკმაყოფილებდა დაკავებული თანამდებობისთვის აუცილებელ კრიტერიუმებს. მოპასუხის სურვილი აღარ გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა დ-----თან, გამოწვეული იყო დასაქმებულის შეუსაბამობით დაკავებული თანამდებობისათვის აუცილებელ კრიტერიუმებთან. კერძოდ, მას შემდეგ, რაც დ-----ი გაეცნო კომპანიის ტრენინგ ბიუჯეტს (რომელიც შედგება 2018 წლისთვის 450 000 ლარისაგან) და დაგეგმილი ტრენინგების ნუსხას, 2018 წლის 22 იანვარს დაფუძნებული შპს „თ-----თან“, ამ კომპანიის დაფუძნებიდან ზუსტად ორ დღეში - 24 იანვარს ცენტრმა გააფორმა შპს „-----თან“ სატრენინგო მომსახურების ხელშეკრულება კომპანიისათვის საზიანო პირობებით. დ-----მა შეცვალა კომპანიაში არსებული ხელშეკრულების სტანდარტული პირობები და არახელსაყრელ პოზიციაში ჩააყენა კომპანია. როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტებით ირკვევა, თ-----თან გაფორმებულ ხელშეკრულებაში შემცირებულია მომსახურების ღირებულების გადახდის ვადა - ნაცვლად 10 სამუშაო დღისა, არის 5 სამუშაო დღე. ამოღებულია პუნქტი 4.2.5 სერტიფიკატების გაცემის ვალდებულებასთან დაკავშირებით. ამოღებულია პუნქტი 4.5 გაცდენილი გაკვეთილების ანაზღაურების ვალდებულების შესახებ. ასევე მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ ერთთვიან პერიოდში, შპს „თ-----მა“ მოასწრო სამი ხელშეკრულების გაფორმება მოპასუხე კომპანიასთან, დ-----ის დაინტერესებას ადასტურებს ისიც, რომ მან 15 იანვარს მენეჯერს მიწერა ტრენერთა გაერთიანების შესახებ მაშინ, როდესაც ტრენერთა გაერთიანება 22 იანვარს დაფუძნდა. ამ კომუნიკაციის დროს მოსარჩელემ მის ხელმძღვანელს მიაწოდა არასწორი ინფორმაცია, ასევე არ შეატყობინა სხვა კომპანიების შესახებ. ზიანის მიყენების ფაქტს ასევე ადასტურებს შემდეგი გარემოება: მომსახურების ხელშეკრულების მიხედვით ბათუმში ჩატარებული ექსელის ტრენინგის ღირებულება უნდა ჩარიცხულიყო მიღება-ჩაბარების აქტის საფუძველზე მისი გაფორმებიდან 5 სამუშაო დღეში. დ-----ის არასწორი ინფორმაციის საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც ტრენინგი იყო დასრულებული, ხელი მოაწერინა მიღება-ჩაბარების აქტზე ტრენინგის დასრულებამდე 1 თვით ადრე და ბუღალტერიას გადაარიცხვინა თანხა, მაშინ, როდესაც თავად იყო საავადმყოფო ფურცელზე. ტრენინგი დასრულდა 12 მარტს, ხოლო მიღება-ჩაბარების აქტი გაფორმდა ერთი თვით ადრე 16 თებერვალს და გადაირიცხა თანხა დ-----ის მეილის საფუძველზე. დ-----მა ასევე არ გაიარა მისთვის სავალდებულო ტრენინგი: კომპანიაში არსებული წესის მიხედვით, იმისათვის, რომ ახალი თანამშრომელი გაერკვეს კომპანიის მუშაობის სპეციფიკაში, კომპანია აკეთებს მისთვის ონლაინ კურსების ორგანიზებას. დ-----მა არ გაითვალისწინა დამსაქმებლის მოთხოვნა ონლაინ კურსის გავლასთან დაკავშირებით და მისთვის დაგეგმილი 5 ონლაინ კურსიდან მხოლოდ ორი გაიარა. ამასთან, მოსარჩელემ მიიღო მობილური

ტელეფონის ტრენინგ პროგრამის მონაწილისთვის გადაცემის შესახებ გადაწყვეტილება თვითნებურად, შიდა პროცედურის დარღვევით და არ შეუთანხმებია არც საკუთარ მენეჯერთან და არც ტრენინგ პროგრამის მონაწილეების უშუალო უფროსთან. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხემ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რაც ადასტურებს მოსარჩელის მიერ ჩადენილ გადაცდომებს, რის საწინააღმდეგოდც მოსარჩელეს, მისი ზეპირი ახსნა-განმარტების გარდა მტკიცებულებები არ წარმოუდგენია, საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ზემოაღნიშნულ დარღვევებს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.9. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ სადავო აქტის გამოცემის პერიოდში მოქმედი საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით, რომელიც აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი). შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი). სშკ-ის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე

მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

2.10. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მესამე პუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას გამოსაცდელი ვადის დროს, კერძოდ, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. გამოსაცდელი ვადის დაწესების მიზანია ხელშეკრულების მხარეებს მიეცეთ შესაძლებლობა სამუშაო ადგილის და ერთმანეთის შესახებ შეექმნათ წარმოდგენა. დამსაქმებლის პერსპექტივით, გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება იდება იმ მიზნით, რომ დადასტურდეს, შეესაბამება თუ არა დასაქმებული შესასრულებელ სამუშაოს. ეს არის ერთგვარი შეგუების პროცესი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება შეიძლება გაფორმდეს ვადიანი ხელშეკრულების სახით, რომელიც ვადის ამოწურვისთანავე ავტომატურად წყდება, თუკი ახალი ხელშეკრულება არ გაფორმდება. მეორე მხრივ, შეიძლება განისაზღვროს წინმსწრები გამოსაცდელი ვადა განუსაზღვრელი შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში. მეორე შემთხვევაში შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა სავალდებულოა, თუკი გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის შემდგომ აღარ გრძელდება ხანგრძლივი ურთიერთობა. ასეთი ნების გამოვლენის გარეშე ივარაუდება, რომ შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა უვადოდ. შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილი ერთმნიშვნელოვნად განსაზღვრავს, რომ გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება იდება შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხოლოდ ერთხელ, არაუმეტეს ექვსი თვის ვადით და მხოლოდ წერილობითი ფორმით. დამსაქმებლის სურვილი გამოსცადოს, შეეფერება თუ არა დასაქმებული შესასრულებელ სამუშაოს, ამართლებს ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებას. თუმცა „გამოცდას“ შეიძლება, ორმხრივი მნიშვნელობა ჰქონდეს და

დასაქმებულის ინტერესებშიც შედიოდა. აუცილებელი წინაპირობაა, რომ გამოსაცდელი ვადა უნდა იყოს შრომითი ურთიერთობის დასაწყისი. არ შეიძლება, რომ უკვე დაწყებულ შრომით ურთიერთობას მოსდევდეს გამოსაცდელი ვადა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ეჭვქვეშ დადგებოდა გამოსაცდელი ვადის მიზნის არსებობა. შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, შეწყვეტაზე არ ვრცელდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის ამავე კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილი გაფრთხილების ვადები და პროცედურა. მე-4 ნაწილი არ აკონკრეტებს, ვის ეხება აღნიშნული დანაწესი. შესაბამისად, დასაქმებულსაც შეუძლია იმავე უფლებებით ისარგებლოს და გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება შეწყვიტოს ცალმხრივად, 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილით დადგენილი ვადის დაცვის გარეშე. აღნიშნული ნორმის თანახმად, დამსაქმებელს აქვს უფლება გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში გაათავისუფლოს დასაქმებული, თუკი გამოვლინდება მისი შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან. წარმოდგენილ სამართალწარმოებაში მოსარჩელემ ვერ გაიარა გამოსაცდელი ვადა, რის გამოც მოპასუხემ მიიღო კანონიერი გადაწყვეტილება აღარ გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა დ-----თან. საბოლოო ჯამში, საქალაქო სასამართლომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მიიჩნია კანონიერად, ვინაიდან მოსარჩელემ ვერ დააკმაყოფილა მის მიერ დაკავებული თანამდებობისთვის აუცილებელი კრიტერიუმები, შესაბამისად, სასამართლოს მითითებით, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. საბოლოოდ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, საქალაქო სასამართლომ ასევე უსაფუძვლოდ მიიჩნია დანარჩენი მოთხოვნებიც თანამდებობაზე აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგი უნდა ყოფილიყო, ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, საქალაქო სასამართლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.2 მუხლში (დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები) მიუთითებს, რომ: - „შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და „დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან

გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას“; - „დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას“. თუმცა, აპელანტის მითითებით, სასამართლო მის მიერვე განვითარებული მსჯელობისა და საქმეში წარმოდგენილი სადავო „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ ბრძანების (რომელშიც, როგორც თავად სადავო ბრძანებითაც დასტურდება - „საერთოდ არ შეიცავს აღნიშნულზე რაიმე მითითებას“) „შინაარსისა“ - „უაპელაციოდ“, სადავო გადაწყვეტილებაში მიუთითებს, რომ თითქოსდა „მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების წინაპირობა გახდა ის გარემოება, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში მოსარჩელის მიერ შესრულებულ სამუშაოთა ხარისხი და ხასიათი არ აკმაყოფილებდა დაკავებულ თანამდებობაზე მუშაობისათვის „დადგენილ მოთხოვნებს“, რაც სრული უკანონოაა. აპელანტის შეფასებით, აღნიშნული ქმედებით თბილისის საქალაქო სასამართლო, „თავისი ინიციატივით“, მხარეთა „შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის“ პრინციპების იგნორირებით ცდილობს გამოუსწოროს მოპასუხეს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებული უპასუხისმგებლო და კანონშეუსაბამო ქმედება, რასაც შედეგად მოჰყვა მოსარჩელის სამსახურიდან უკანონო განთავისუფლება.

3.2. აპელანტის განმარტებით, საქალაქო სასამართლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.2 მუხლში (დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები) მიუთითებს, რომ: - დ-----მა შპს „თ-----თან“ 24.01.2018წ. გააფორმა „სატრენინგო მომსახურების“ ხელშეკრულება „კომპანიისათვის საზიანო პირობებით“. დ-----მა შეცვალა კომპანიაში არსებული ხელშეკრულების სტანდარტული პირობები და „არახელსაყრელ პოზიციაში ჩააყენა კომპანია“. როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტებით ირკვევა, „თ-----თან“ გაფორმებულ ხელშეკრულებაში შემცირებულია მომსახურების ღირებულების გადახდის ვადა ნაცვლად 10 სამუშაო დღისა, არის 5 სამუშაო დღე. ასევე მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ ერთთვიან პერიოდში, შპს „თ-----მა“ „მოასწრო სამი ხელშეკრულების გაფორმება მოპასუხე კომპანიასთან“. - „ზიანის მიყენების ფაქტს“ ასევე ადასტურებს შემდეგი გარემოება: მომსახურების ხელშეკრულების მიხედვით ბათუმში ჩატარებული ექსელის ტრენინგის ღირებულება უნდა ჩარიცხულიყო მიღება-ჩაბარების აქტის საფუძველზე მისი გაფორმებიდან 5 სამუშაო დღეში. დ-----ის „არასწორი ინფორმაციის“ საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც ტრენინგი იყო დასრულებული, ხელი „მოაწერინა მიღება-ჩაბარების აქტზე“ ტრენინგის დასრულებამდე 1 თვით ადრე და „ბუღალტერიას გადარიცხვინა“ თანხა, მაშინ,

როდესაც „თავად იყო სავადმყოფო ფურცელზე“. - დ-----მა, ასევე „არ გაიარა“ მისთვის „სავალდებულო“ ტრენინგი: კომპანიაში „არსებული წესის“ მიხედვით, იმისათვის, რომ ახალი თანამშრომელი გაერკვეს კომპანიის მუშაობის სპეციფიკაში, კომპანია აკეთებს მისთვის ონლაინ კურსებს ორგანიზებას. დ-----

-----მა არ გაითვალისწინა დამსაქმებლის „მოთხოვნა“ ონლაინ კურსის გავლასთან დაკავშირებით და მისთვის დაგეგმილი 5 ონლაინ კურსიდან მხოლოდ ორი გაიარა; - მოსარჩელემ „მიიღო“ „მობილური ტელეფონის ტრენინგ პროგრამის მონაწილისთვის გადაცემის შესახებ“ გადაწყვეტილება „თვითნებურად“, „შიდა პროცედურის დარღვევით“ და არ შეუთანხმებია არც საკუთარ მენეჯერთან და არც ტრენინგ პროგრამირ მონაწილეების უშუალო უფროსთან; - შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხემ „წარმოადგინა მტკიცებულებები, რაც ადასტურებს მოსარჩელის მიერ „ჩადენილ გადაცდომებს“, რის „საწინააღმდეგოდაც“ მოსარჩელეს, მისი ზეპირი ახსნა-განმარტების გარდა მტკიცებულებები არ წარმოუდგენია, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ დ-----ის მხრიდან ადგილქ ჰქონდა ზემოაღნიშნულ დარღვევებს“. აპელანტის მითითებით, სადავო გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობებისა და სამართლებრივი აქტების საწინააღმდეგოდ, სასამართლო „უაპელაციოდ და ყოველგვარი მტკიცებულების გარეშე, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპებისა და საქმეში არსებული მტკიცებულებების გაუთვალისწინებლად“ მიიჩნევს, რომ დ-----

—ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ზემოაღნიშნულ დარღვევებს“, რაც სრული უკანონოა. აპელანტის განმარტებით, საქმეში თავად მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი სამეწარმეო რეესტრიდან ამონაწერის, ასევე სასამართლო განხილვისას მოპასუხეთა წარმომადგენელთა მიერ გაჟღერებული განმარტებებისა მოსარჩელე „დ-----ი არ წარმოადგენდა“ კომპანიის წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირს. შესაბამისად, მოსარჩელე დ-----

----ი მოკლებული იყო ყოველგვარ შესაძლებლობას „დამოუკიდებლად“ განახორციელებინა რაიმე ქმედება. მომსახურეობის ხელშეკრულებები, ასევე მომსახურების ხელშეკრულებათა საფუძველზე გაფორმებული მიღება-ჩაბარების აქტები ხელმოწერილია HR და H&S დირექტორს (ეკატერინე ვაშაკიძის) მიერ. უფრო მეტიც, საქმეში წარმოდგენილი მომსახურეობის ხელშეკრულებათა საფუძველზე გაფორმებული მიღება-ჩაბარების აქტებში მითითებულია, რომ „მხარეებს ერთმანეთის მიმართ არანაირი პრეტენზია არ გააჩნიათ“. შესაბამისად, გაუგებარია და იურიდიულად დაუსაბუთებელია სასამართლოს მიერ განვითარებული ზემოთხსენებული მსჯელობა. აპელანტმა დამატებით მოიხმო გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობა, რომ: ა) დ-----

-----მა „არ გაიარა“ მისთვის „სავალდებულო“ ტრენინგი (5 ონლაინ კურსიდან მხოლოდ ორი გაიარა), თუმცა საქალაქო სასამართლო არ მიუთითებს იმ მტკიცებულების თაობაზე, რომლის საფუძველზედაც იგი მივიდა აღნიშნულ დასკვნამდე, რომ „ტრენინგის გავლა სავალდებულო იყო“. ბ) მოსარჩელემ „მიიღო“ „მობილური ტელეფონის ტრენინგ პროგრამის მონაწილისათვის გადაცემის შესახებ“ გადაწყვეტილება „თვითნებურად“, „შიდა პროცედურების

დარღვევით” და არ შეუთანხმებია არც საკუთარ მენეჯერთან და არც ტრენინგ პროგრამის მონაწილეებს უშუალო უფროსთან”, თუმცა საქალაქო სასამართლო არ მიუთითებს იმ მტკიცებულების თაობაზე, რომლის საფუძველზედაც იგი მივიდა დასკვნამდე, რომ „მოპასუხემ ჯერ მფლობელობაში” გადასცა დ-----ს მობილური ტელეფონი (მიღება-ჩაბარების აქტი), რომელიც მოსარჩელემ შემდგომში თითქოსდა დროებით მფლობელობაში გადასცა კომპანიის თანამშრომელს; - რომლის საფუძველზეც ის მივიდა დასკვნამდე, რომ სწორედ დ-----მა გადასცა მობ. ტელეფონი დროებით სარგებლობაში კომპანიის სხვა თანამშრომელს; - რომლის საფუძველზეც მობილური ტელეფონის გადამცემ პირს (ასეთის არსებობისას) მენეჯერისა და ტრენინგ პროგრამის მონაწილეების უშუალო უფროსის თანხმობის გარეშე ეკრძალებოდა მობილური ტელეფონის სამსახურებრივი საჭიროებისათვის გადაცემა კომპანიის სხვა თანამშრომლებისათვის. საქმეზე ობიექტური გადაწყვეტილების მიღების უზრუნველსაყოფად 11.05.2018წ. მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა მოპასუხეს, რომლითაც ითხოვა მოპასუხეს მიეწოდებინა: 1) 06.12.2017 წლიდან - 21.02.2018 წლის ჩათვლით შ-----ი“ მოქმედი შინაგანაწესის ასლი (ასეთის არსებობისას); 2) 06.12.2017 წლიდან - 21.02.2018 წლის ჩათვლით შპს „-----ში“ მოქმედი იმ დებულების/ბრძანების ან/და განკარგულების და ა.შ. ასლი, რომელიც არეგულირებდა/განსაზღვრავდა - შპს „-----ში“ თანამშრომელთა მიღებას და შპს „-----იდან“ თანამშრომელთა განთავისუფლების (მათ შორის: გამოსაცდელ პერიოდში) პროცედურებს (ასეთის არსებობისას); 3) 06.12.2017 წლიდან - 21.02.2018 წლის ჩათვლით შპს „-----ში“ მოქმედი იმ დებულების/ ბრძანების ან/და განკარგულების და ა.შ. ასლი, რომელიც არეგულირებდა/განსაზღვრავდა შპს „-----ის“ თანამშრომელთა მიმართ დისციპლინარული საქმის წარმოების პროცედურებს (ასეთის არსებობისას); 4) შპს „-----სა“ და HR და H&S დირექტორს (ეკატერინე ვაშაკიძის) და შესყიდვის დირექტორს (ბესარიონ გაგნიძის) შორის გაფორმებული იმ შრომითი კონტრაქტების ასლები, რომელიც არეგულირებდა/განსაზღვრავდა მხარეთა შორის 06.12.2017 წლიდან - 21.02.2018 წლის ჩათვლით არსებულ შრომით ურთიერთობებს (ასეთის არსებობისას); 5) 06.12.2017 წლიდან - 21.02.2018 წლის ჩათვლით შ-----ი“ მოქმედი იმ დებულების/ბრძანების, განკარგულების ან თანამდებობრივი ინსტრუქციის/ სამუშაოს აღწერილობის და ა.შ. ასლი, რომელიც არეგულირებდნენ/განსაზღვრავდნენ HR და H&S და შესყიდვის დირექტორების, HR და H&S და შესყიდვის დირექციებში შემავალი სტრუქტურული ერთეულების/სამსახურების/განყოფილებების და ჯგუფების, ასევე იურიდიული და ფინანსური/საბუღალტრო სამსახურების/დეპარტამენტების განყოფილების საქმიანობას (ასეთის არსებობისას); 6) ინფორმაცია 06.12.2017 წლიდან - 21.02.2018 წლის ჩათვლით დ-----ისთვის, ასევე HR და H&S და შესყიდვის დირექტორებისათვის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის შეფარდების თაობაზე ინფორმაცია (ასეთის არსებობისას). დადებითი პასუხის შემთხვევაში, მიეწოდებოდათ დისციპლინარული პასუხისმგებლობის

შეფარდების ბრძანებების ასლები; 7) ინფორმაცია 06.12.2017 წლიდან - 21.02.2018 წლის ჩათვლით დ-----ის მიერ ინიცირებულ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით (როგორც აღნიშნულს თქვენდამი რწმუნებული კომპანია თავის შესაგებელში მიუთითებს) ხელშეკრულების კონტრაქტთა მიმართ ხელშეკრულების არაჯეროვან შესრულებასთან დაკავშირებით შპს „-----ის“ მიერ წარდგენილი პრეტენზიების თაობაზე (ასეთის არსებობისას); 8) შპს „-----ის“ მიერ შესაგებლის მე-4 გრაფაში მითითებული მობილური ტელეფონის (მარკა, გამოშვების წელი უცნობია) დ-----ისათვის გადაცემის დამადასტურებელი მიღება-ჩაბარების აქტის ასლი (ასეთის არსებობისას). მოსარჩელის 11.05.2018წ. განცხადების პასუხად, მოპასუხემ 21.05.2018წ. წარმოადგინა: ა) კომპანიის შინაგანაწესი; ბ) „სამუშაოზე მიღებისა და განთავისუფლების, კომპანიის შიგნით თანამშრომლის სხვა პოზიციაზე გადასვლის წესი“. რაც შეეხება, მოსარჩელის 11.05.2018წ. განცხადების მე-5) და მე-6) პუნქტებში დასმულ საკითხებს (5) 06.12.2017 წლიდან - 21.02.2018 წლის ჩათვლით შ-----ი“ მოქმედი იმ დებულების ბრძანების, განკარგულების ან თანამდებობრივი ინსტრუქციის სამუშაოს აღწერილობის და ა.შ. ასლი, რომლებიც არეგულირებდნენ განსაზღვრავდნენ HR და H&S და შესყიდვის დირექტორების, HR და H&S და შესყიდვის დირექციებში შემავალი სტრუქტურული ერთეულების სამსახურების/ განყოფილებების და ჯგუფების, ასევე იურიდიული და ფინანსური/საბუღალტრო სამსახურების/ დეპარტამენტების განყოფილებების საქმიანობას; 6) ინფორმაცია 06.12.2017 წლიდან - 21.02.2018 წლის ჩათვლით დ-----ისთვის, ასევე HR და H&S და შესყიდვის დირექტორებისათვის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის შეფარდების თაობაზე ინფორმაცია (ასეთის არსებობისას). დადებითი პასუხის შემთხვევაში, მიუწოდებინათ დისციპლინარული პასუხისმგებლობის შეფარდების ბრძანებების ასლები) - მოპასუხემ თავის პასუხში აღნიშნა, რომ „აღნიშნული დოკუმენტები არის კონფიდენციალური“;

- მე-7) პუნქტში დასმულ საკითხს (7) ინფორმაცია 06.12.2017 წლიდან - 21.02.2018 წლის ჩათვლით დ-----ის მიერ ინიცირებულ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით (როგორც აღნიშნულს თქვენდამი რწმუნებული კომპანია თავის შესაგებელში მიუთითებს) ხელშეკრულების კონტრაქტთა მიმართ ხელშეკრულების არაჯეროვან შესრულებასთან დაკავშირებით შპს „-----ის“ მიერ წარდგენილი პრეტენზიების თაობაზე) – მოპასუხემ თავის პასუხში აღნიშნა, რომ ამ ეტაპზე - „პრეტენზია“ არ გააჩნია;

- მე-8) პუნქტში დასმულ საკითხს (8. შპს „-----ის“ მიერ შესაგებლის მე-4 გრაფაში მითითებული მობილური ტელეფონის (მარკა, გამოშვების წელი უცნობია) დ-----ისათვის გადაცემის დამადასტურებელი მიღება-ჩაბარების აქტის ასლი) - მოპასუხემ თავის პასუხში აღნიშნა, რომ აღნიშნული დოკუმენტი მასთან - „არ მოიძებნა“. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის: - 1.1. მუხლის თანახმად, შრომის შინაგანაწესი არეგულირებს მოპასუხე კომპანიაში შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს; - 8.1.3. მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია

უზრუნველყოს დასაქმებულთა მხრიდან შრომის დისციპლინის დაცვა; - 8.1.5. მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულთა კარიერული წინსვლისა და განვითარების თანაბრად ხელმისაწვდომობა; - 8.1.8. მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია შექმნას პირობები შრომის ნაყოფიერების ზრდისა და ამადლებისთვის; - 8.1.12. მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია „გაატაროს ღონისძიებები შრომის ხარისხის გაუმჯობესების, სამუშაო დროის, მასალებისა და საწარმოო გეგმის შესრულებისთვის“. - 18.1. მუხლის (დისციპლინარული გადაცდომა და სახდელის თანახმად, დისციპლინარული გადაცდომისას დგება „აქტი“, რომელსაც ადგენს დასაქმებულის უშუალო ხელმძღვანელი ან/და დარღვევის აღმომჩენი პირი;

- 18.2. მუხლის (დისციპლინარული გადაცდომა და სახდელის თანახმად, დისციპლინარულ გადაცდომას წარმოადგენს: ა) სამსახურეობრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი ესრულება; ბ) ხელშეკრულების, შინაგანაწესის და კომპანიის მოქმედი სხვა შიდა რეგულაციების დარღვევა; გ) დამსაქმებლისთვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების შექმნა; - 18.3. მუხლის (დისციპლინარული გადაცდომა და სახდელი) თანახმად, დისციპლინარული გადაცდომის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია გამოიყენოს შემდეგი დისციპლინარული სასჯელები: შენიშვნა; საყვედური; ჯარიმა; თანამდებობრივი დაქვეითება და „დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა“; - 19.1.1.-19.14 მუხლების (დისციპლინარული წარმოება) თანახმად, დისციპლინარული წარმოების დაწყების საფუძველია: 18.1. მუხლით გათვალისწინებული აქტი; აუდიტის დასკვნის საფუძველზე გამოვლენილი დისციპლინარული გადაცდომა; სხვა და მოხსენებითი ბარათი და სხვადასხვა წყაროებიდან მიღებული ინფორმაცია, რომელიც იძლევა ვარაუდის საფუძველს, რომ დასაქმებულმა ჩაიდინა დისციპლინარული გადაცდომა; - 19.7. მუხლის (დისციპლინარული წარმოება; თანახმად, დისციპლინარული სახდელის შეფარდების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს კომისია, რაც ფორმდება შესაბამისი აქტით და საბოლოოდ მტკიცდება ბრძანებით; - 20.1. მუხლის (სამსახურეობრივ საკითხებზე ბრძანებათა დასაქმებულებისათვის გაცნობის წესის თანახმად, სამსახურეობრივ საკითხებზე გამოცემული ბრძანება შეიძლება იყოს ზოგადი და ინდივიდუალური; - 20.2. - 20.4. მუხლების (სამსახურეობრივ საკითხებზე ბრძანება დასაქმებულებისათვის გაცნობის წესი თანახმად, როგორც ზოგადი, ასევე ინდივიდუალურ ბრძანებები გამოიცემა წერილობითი ფორმით, რომელთა გაცნობა „სავალდებულოა თანამშრომლებისათვის“.

3.3. აპელანტის განმარტებით, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი „სამუშაოზე მიღებისა და განთავისუფლების, კომპანიის შიგნით თანამშრომლის სხვა პოზიციაზე გადასვლის წესის“ მე-9 მუხლის ბოლო წინადადების თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა“ ფორმდება „ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების ბრძანებით“ (განსახილველ შემთხვევაში ბრძანება არ არის გაფორმებული „ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების

ბრძანებით“). საქმეში არ არსებობს შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად მოსარჩელის მიმართ შედგენილი დისციპლინარული წარმოების დაწყების დამადასტურებელი და დისციპლინარული სახდელის შეფარდების თაობაზე რაიმე სახის მტკიცებულება, რომლითაც დაადასტურებდა მოსარჩელის მხრიდან სამსახურეობრივი მოღვაწეობის პერიოდში დისციპლინარული გადაცდომის ჩადენის ფაქტი. ზემოთხსენებული დოკუმენტაცია, ასევე ანალოგიურ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მიერ (მოსამართლე: ი. ო-----ი) მიღებული და კანონიერ ძალში შესული გადაწყვეტილება (სასამართლოს წინააღმდეგობის მიუხედავად) მტკიცებულების სახით 04/06/2018წ. დაერთო საქმეს, თუმცა სადავო გადაწყვეტილების მიმღებმა სასამართლომ, სათანადოთ არ გამოიკვლია საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებანი და არ მისცა მათ სათანადო იურიდიული დასაბუთება, რის შედეგადაც საქმეზე მიღებული იქნა იურიდიულად დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება. საქალაქო სასამართლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების (სამართლებრივი შეფასება) მართალია მიუთითებს, რომ: - „სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი)“ და რომ „სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სწორედ სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს; - „ნებისმიერი დავის განხილვისას სასამართლო ვალდებულია შეამოწმოს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხი და მის საფუძველზე შეაფასოს მხარეთა მოთხოვნათა მართებულობა“; - „საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია სოციალური უფლება „შრომის უფლება“; - „შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის, პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში“; - „სახელმწიფო ვალდებულია დაიცვას დასაქმებულის მოქალაქის შრომითი უფლებები“; - „ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე“. თუმცა აპელანტის მოსაზრებით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია, მის მიერვე მითითებული სამართლებრივი აქტების იგნორირებით, საქმის გარემოებებისა და საქმეში არსებული მტკიცებულებების საპირისპიროდ, „მართლზომიერად მიიჩნევს დ-----ის „გამოსაცდელ ვადაში“ გამოცემულ უკანონო ბრძანებას.

3.4. აპელანტის განმარტებით, სსსკ-ის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს, რომ სასამართლოში სამოქალაქო სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე, მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. მნიშვნელოვანია, რომ დავის განხილვისას სწორად შეფასდეს მხარეთა

მოთხოვნები, იმ ფაქტების წრე, რომლებსაც ისინი უთითებენ თავიანთი მოთხოვნების დასაბუთებლად და იმ მტკიცებულებათა წრე, რომლებითაც ცდილობენ ამ ფაქტების დადასტურებას. შემდგომი ეტაპია სასამართლოს მიერ მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის სამართლიანად და ობიექტურად განაწილების სტანდარტის განუხრელი დაცვა. სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზეც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მოწმეთა ჩვენებებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. ამასთან, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. დ-----ი 06.12.2017 წლიდან - 31.12.2018 წლის ჩათვლით მოპასუხე შპს „----- --სში“ დაინიშნა „სწავლებისა და განვითარების სპეციალისტის“ თანამდებობაზე 6 (ექქსი) თვიანი გამოსაცდელი ვადით. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი გამოსაცდელ ვადაში შეადგენდა 1875 ლარს, ხოლო გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ მისი ხელფასი უნდა გამხდარიყო 2000 ლარი. მოსარჩელე თავის სამსახურეობრივ უფლებამოსილებს ასრულებდა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად. გამოსაცდელ ვადის განმავლობაში, კერძოდ 21.02.2018წ. მოპასუხე გამოსცა N27 ბრძანება „მოსარჩელესთან 22.02.2018 წლიდან შრიმითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. 02.03.2018წ. მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთებისა და პირად საქმეში არსებული ყველა დოკუმენტაციის ასლის მისთვის გადაცემა. მოპასუხის 07.03.2018 წლის წერილით მოსარჩელეს მოპასუხის მიერ გადმოეცა პირად საქმეში არსებული მასალები და იმავდროულად განემარტა, რომ „მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა“ მოხდა საქართველოს შრომის კოდექსის 9.3. მუხლისა და შრომითი ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის საფუძველზე. მხარეებს შორის მოქმედი შრომითი ურთიერთობის მოპასუხის მხრიდან უკანონოდ შეწყვეტის შედეგად მოსარჩელემ დაკარგა სამუშაო ადგილი და შემოსავლის წყარო, მას მიადგა მნიშვნელოვანი ქონებრივი ზიანი. აპელანტის მითითებით, იურიდიულად დაუსაბუთებელია თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებული გასაჩივრებული გადაწყვეტილება მოსარჩელის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, რის გამოც იგი აუცილებლად უნდა გაუქმდეს. სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური გამოკვლევა ნიშნავს არა მხოლოდ რომელიმე კონკრეტულ მტკიცებულებაზე დაყრდნობას, არამედ მათ ერთობლიობაში შესწავლა-ანალიზს, რომელთა ურთიერთშეჯერების საფუძველზე სასამართლო გამოიტანს დასკვნას საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობა-არარსებობის შესახებ. აღნიშნული დასკვნა უნდა აისახოს სასამართლოს გადაწყვეტილებაში, რომელიც უნდა შეიცავდეს მსჯელობას იმის შესახებ, თუ რატომ იზიარებს ან რატომ უარყოფს სასამართლო ამა თუ იმ მტკიცებულებას. ამასთან, სსსკ-ის 243-ე მუხლი იმპერატიულად ადგენს სასამართლოს მიერ ფაქტობრივად და სამართლებრივად დასაბუთებული გადაწყვეტილების გამოტანის

ვალდებულებას. გადაწყვეტილების დასაბუთების აუცილებლობა პირველ რიგში, მხარეთა ინტერესებს ემსახურება, ასევე იმ საზოგადოების ინტერესებს, რომლის სახელითაც მართლმსაჯულების ხორციელდება. ქართული სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა არაერთი ნორმით ადგენს სასამართლოს ვალდებულებას დაასაბუთოს თავისი პოზიცია კონკრეტულ საკითხებთან მიმართებაში, ხოლო სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 333-394-ე მუხლების მიხედვით, გადაწყვეტილების დაუსაბუთებლობა ყოველთვის იწვევს მის გაუქმებას. სასამართლოს მიერ დასაბუთებული გადაწყვეტილების მიღების ვალდებულების შეუსრულებლობა არღვევს პირის, როგორც ეროვნული კანონმდებლობით, ასევე, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით მე-6 მუხლით გარანტირებული საქმის სამართლიანი განხილვის უფლებას.

3.5. ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის თანახმად, სამართლიანი სასამართლო განხილვის უფლება ერთ-ერთი ფუნდამენტური და მნიშვნელოვანი პრინციპთაგანია იმ უფლებათა და თავისუფლებათა ჩამონათვალში, რომელსაც ითვალისწინებს ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია და ურომლისოდაც სრულყოფილი სამართალწარმოების განხორციელება სამართლებრივ და დემოკრატიულ სახელმწიფოში წარმოუდგენელია. აღნიშნული უფლების რელევანტურობაზე მეტყველებს ასევე ის სტატისტიკური მონაცემები, რომელთა მიხედვითაც, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებების უმრავლესობა დღემდე სწორედ კონვენციის მე-6 მუხლის დარღვევას ეხება. კონვენციის მე-6 მუხლის თანახმად, სამართლიანი სასამართლო განხილვის უფლების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - მხარეთა თანასწორობა და შეჯიბრებითობა მტკიცებულებათა წარმოდგენისა და განხილვის ეტაპზე. აღნიშნული უფლება კი გამორიცხავს მტკიცებულების ცალმხრივი გამოკვლევის შესაძლებლობას. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი ადგენს იმ მინიმუმ გარანტიებს, რომლებიც აუცილებელია შეჯიბრებითობისა და თანასწორობისათვის და აქედან გამომდინარე, სამართლიანი სასამართლო განხილვის უზრუნველესაყოფად. აღნიშნული ნორმა მხარეებს შესაძლებლობას აძლევს, კანონისა და სასამართლოს წინაშე თანასწორობის გათვალისწინებით არც ერთი მხარე არ ჩადგეს არახელსაყრელ პირობებში თავისივე ოპონენტის საპირისპიროდ. აპელანტმა მიუთითა 2010 წლის 16 თებრვლის გადაწყვეტილებაზე (საქმე - ვ.დ რუმინეთის წინააღმდეგ), სადაც სტრასბურგის სასამართლომ, მართალია, გაიმეორა მანამდე არსებული პრაქტიკა, მაგრამ, ასევე ძველი გადაწყვეტილებებისგან განსხვავებით, მოცემულ საქმეში „შეუმოწმებელი“ მტკიცებულების სანდოობაზეც იმსჯელა და განმარტა, რომ „კონკრეტული გარემოებანი მხოლოდ მაშინ შეიძლება მიიღოს სასამართლომ მხედველობაში, როდესაც ისინი განმტკიცებულია უტყუარი მტკიცებულებით“, რითაც, შეიძლება ითქვას, რომ სტრასბურგის სასამართლომ კიდევ უფრო დააკონკრეტა მანამდე არსებული კრიტერიუმები. აღნიშნულ საქმეზე ევროპულმა სასამართლომ ერთსულოვნად დაადგინა კონვენციით

გარანტირებული სამართლიანი სასამართლო განხილვის უფლების დარღვევა. სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში მიუთითა, რომ სამართლებრივ საშუალებათა თანასწორობა წარმოადგენს სამართლიანი სასამართლო განხილვის ფუნდამენტურ ელემენტს, ურომლისოდაც აღნიშნული პრინციპის განხორციელება შეუძლებელია. აპელანტის განმარტებით, ყურადსაღები ფაქტი სტრასბურგის სასამართლოს 2010 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილებაში არის ის, რომ აქ სასამართლომ აქცენტი გააკეთა „შეუმოწმებელი“ მტკიცებულების ბუნებაზე. კერძოდ, სასამართლოს მტკიცებით, საქმის გარემოებანი არ შეიძლება დადასტურდეს მხოლოდ იმ მხარის ახსნა-განმარტებებით, რომელიც დაინტერესებულია საქმის შედეგით და სასამართლოს ობიექტური და სრულყოფილი გამოკვლევის შედეგად უტყუარად უნდა დაედასტურებინა ან გაბათილებინა ის გაერმოებანი, რომელსაც საქმის განმხილველი სასამართლო დაეყრდნო. რადგანაც, შეუმოწმებელი დარჩა აღნიშნული მტკიცებულება, მისი სანდოობის ხარისხიც შემცირდა და გადაწყვეტილებისთვის გამოუსადეგარი გახდა. აპელანტმა ასევე აღნიშნა, რომ სტრასბურგის სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში ხაზგასმით მიუთითა, რომ იმ შემთხვევაში, თუკი მხარის მიერ წარდგენილი არგუმენტაციას ფუნდამენტური მნიშვნელობა გააჩნია საქმის შედეგთან დაკავშირებით, სასამართლომ გადაწყვეტილებაში დეტალური პასუხი უნდა წარმოადგინოს მასზე, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ მომხდარა. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე Nას- 194-185 2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლის და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე Nას-1276-1216-2014) და 2015 წლის 23 მარტის (საქმე Nას 122-114-2015) განჩინებებში. ამდენად სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტურებინა იმ დარღვევების არსებობა, რომელთა გამოც მან უკანონოდ შეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი დასაბუთება

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

4.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ კომპანიის დირექტორის 2017 წლის 5 დეკემბრის ბრძანებით, დ-----ი დაინიშნა შ-----ი“ სწავლებისა და განვითარების სპეციალისტის პოზიციაზე, ამავე ბრძანების თანახმად, მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის პირობები განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულებით.

4.3. 2017 წლის 6 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულებით, შრომითი ურთიერთობის ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. ამ ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის პირველი ექვსი თვე არის დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადა. დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოსაცდელი დროის განმავლობაში ნებისმიერ დროს მიიღოს გადაწყვეტილება ამ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

4.4. დ-----ის ყოველთვიური დარიცხული შრომის ანაზღაურება

გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში შეადგენდა 1875 ლარს (დარიცხული), ხოლო გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში განისაზღვრა 2000 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

4.5. შ-----ია“ 2018 წლის 4 აპრილიდან წარმოადგენს შპს ,-----
-----ის“ უფლებამონაცვლეს.

4.6. შ-----იას“ დირექტორის 2018 წლის 21 თებერვლის ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მესამე პუნქტისა და შრომითი ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დ-----თან.

4.7. დ-----მა განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთება და პირად საქმეში არსებული ყველა დოკუმენტაციის გადაცემა.

4.8. შ-----იას“ დირექტორმა გაუგზავნა პირადი საქმის მასალები და გათავისუფლების მიზეზად მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მესამე პუნქტი და შრომითი ხელშეკრულების 3.2. პუნქტი.

4.9. დ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მესამე პუნქტი, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედი პრინციპის მიხედვით, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მიხედვით, არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს

საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევ საკითხის მიმართ. სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა ის გარემოება, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში მოსარჩელის მიერ შესრულებულ სამუშაოთა ხარისხი და ხასიათი არ აკმაყოფილებდა დაკავებულ თანამდებობაზე მუშაობისათვის დადგენილ მოთხოვნებს. გამოსაცდელი ვადის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს შეეძლო უარი ეთქვა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული ვერ დააკმაყოფილებდა დაკავებული თანამდებობისათვის აუცილებელ კრიტერიუმებს. მოპასუხის სურვილი აღარ გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა დ-----თან, გამოწვეული იყო დასაქმებულის შეუსაბამობით დაკავებული თანამდებობისათვის აუცილებელ კრიტერიუმებთან. კერძოდ, მას შემდეგ, რაც დ-----ი გაეცნო კომპანიის ტრენინგ ბიუჯეტს (რომელიც შედგება 2018 წლისთვის 450 000 ლარისაგან) და დაგეგმილი ტრენინგების ნუსხას, 2018 წლის 22 იანვარს დაფუძნებული შპს „თ-----თან“, ამ კომპანიის დაფუძნებიდან ზუსტად ორ დღეში - 24 იანვარს ცენტრმა გააფორმა შპს „-----თან“ სატრენინგო მომსახურების ხელშეკრულება კომპანიისათვის საზიანო პირობებით. დ-----მა შეცვალა კომპანიაში არსებული ხელშეკრულების სტანდარტული პირობები და არახელსაყრელ პოზიციაში ჩააყენა კომპანია. როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტებით ირკვევა, თ-----თან გაფორმებულ ხელშეკრულებაში შემცირებულია მომსახურების ღირებულების გადახდის ვადა - ნაცვლად 10 სამუშაო დღისა, არის 5 სამუშაო დღე. ამოღებულია პუნქტი 4.2.5 სერტიფიკატების გაცემის ვალდებულებასთან დაკავშირებით. ამოღებულია

პუნქტი 4.5 გაცდენილი გაკვეთილების ანაზღაურების ვალდებულების შესახებ. ასევე მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ ერთთვიან პერიოდში, შპს „თ-----მა“ მოასწრო სამი ხელშეკრულების გაფორმება მოპასუხე კომპანიასთან, დ-----ის დაინტერესებას ადასტურებს ისიც, რომ მან 15 იანვარს მენეჯერს მიწერა ტრენერთა გაერთიანების შესახებ მაშინ, როდესაც ტრენერთა გაერთიანება 22 იანვარს დაფუძნდა. ამ კომუნიკაციის დროს მოსარჩელემ მის ხელმძღვანელს მიაწოდა არასწორი ინფორმაცია, ასევე არ შეატყობინა სხვა კომპანიების შესახებ. ზიანის მიყენების ფაქტს ასევე ადასტურებს შემდეგი გარემოება: მომსახურების ხელშეკრულების მიხედვით ბათუმში ჩატარებული ექსელის ტრენინგის ღირებულება უნდა ჩარიცხულიყო მიღება-ჩაბარების აქტის საფუძველზე მისი გაფორმებიდან 5 სამუშაო დღეში. დ-----ის არასწორი ინფორმაციის საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც ტრენინგი იყო დასრულებული, ხელი მოაწერინა მიღება-ჩაბარების აქტზე ტრენინგის დასრულებამდე 1 თვით ადრე და ბუღალტერიას გადაარიცხვინა თანხა, მაშინ, როდესაც თავად იყო საავადმყოფო ფურცელზე. ტრენინგი დასრულდა 12 მარტს, ხოლო მიღება-ჩაბარების აქტი გაფორმდა ერთი თვით ადრე 16 თებერვალს და გადაირიცხა თანხა დ-----ის მეილის საფუძველზე. დ-----მა ასევე არ გაიარა მისთვის სავალდებულო ტრენინგი: კომპანიაში არსებული წესის მიხედვით, იმისათვის, რომ ახალი თანამშრომელი გაერკვეს კომპანიის მუშაობის სპეციფიკაში, კომპანია აკეთებს მისთვის ონლაინ კურსების ორგანიზებას. დ-----მა არ გაითვალისწინა დამსაქმებლის მოთხოვნა ონლაინ კურსის გავლასთან დაკავშირებით და მისთვის დაგეგმილი 5 ონლაინ კურსიდან მხოლოდ ორი გაიარა. ამასთან, მოსარჩელემ მიიღო მობილური ტელეფონის ტრენინგ პროგრამის მონაწილისთვის გადაცემის შესახებ გადაწყვეტილება თვითნებურად, შიდა პროცედურის დარღვევით და არ შეუთანხმებია არც საკუთარ მენეჯერთან და არც ტრენინგ პროგრამის მონაწილეების უშუალო უფროსთან. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხემ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რაც ადასტურებს მოსარჩელის მიერ ჩადენილ გადაცდომებს, რის საწინააღმდეგოდაც მოსარჩელეს, მისი ზეპირი ახსნა-განმარტების გარდა მტკიცებულებები არ წარმოუდგენია, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ დ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ზემოაღნიშნულ დარღვევებს.

სამართლებრივი დასაბუთება

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

4.11. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს

მსჯელობას მასზედ, რომ სადავო აქტის გამოცემის პერიოდში მოქმედი საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსით“, რომელიც აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი). შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი). სშკ-ის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსით“. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს

შინაგანაწესიდან.

4.12. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მესამე პუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას გამოსაცდელი ვადის დროს, კერძოდ, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. გამოსაცდელი ვადის დაწესების მიზანია ხელშეკრულების მხარეებს მიეცეთ შესაძლებლობა სამუშაო ადგილის და ერთმანეთის შესახებ შეექმნათ წარმოდგენა. დამსაქმებლის პერსპექტივით, გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება იდება იმ მიზნით, რომ დადასტურდეს, შეესაბამება თუ არა დასაქმებული შესასრულებელ სამუშაოს. ეს არის ერთგვარი შეგუების პროცესი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება შეიძლება გაფორმდეს ვადიანი ხელშეკრულების სახით, რომელიც ვადის ამოწურვისთანავე ავტომატურად წყდება, თუკი ახალი ხელშეკრულება არ გაფორმდება. მეორე მხრივ, შეიძლება განისაზღვროს წინმსწრები გამოსაცდელი ვადა განუსაზღვრელი შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში. მეორე შემთხვევაში შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა სავალდებულოა, თუკი გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის შემდგომ აღარ გრძელდება ხანგრძლივი ურთიერთობა. ასეთი ნების გამოვლენის გარეშე იკარაუდება, რომ შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა უვადოდ. შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილი ერთმნიშვნელოვნად განსაზღვრავს, რომ გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება იდება შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხოლოდ ერთხელ, არაუმეტეს ექვსი თვის ვადით და მხოლოდ წერილობითი ფორმით. დამსაქმებლის სურვილი გამოსცადოს, შეეფერება თუ არა დასაქმებული შესასრულებელ სამუშაოს, ამართლებს ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებას. თუმცა „გამოცდას“ შეიძლება ორმხრივი მნიშვნელობა ჰქონდეს და დასაქმებულის ინტერესებშიც შედიოდეს. აუცილებელი წინაპირობაა, რომ გამოსაცდელი ვადა უნდა იყოს შრომითი ურთიერთობის დასაწყისი. არ შეიძლება, რომ უკვე დაწყებულ შრომით ურთიერთობას მოსდევდეს გამოსაცდელი ვადა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ეჭვქვეშ დადგებოდა გამოსაცდელი ვადის მიზნის არსებობა. შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, შეწყვეტაზე არ ვრცელდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის ამავე კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილი გაფრთხილების ვადები და პროცედურა. მე-4 ნაწილი არ აკონკრეტებს, ვის ეხება აღნიშნული დანაწესი. შესაბამისად, დასაქმებულსაც შეუძლია იმავე უფლებებით ისარგებლოს და გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება შეწყვიტოს ცალმხრივად, 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილით დადგენილი ვადის დაცვის გარეშე. აღნიშნული ნორმის თანახმად, დამსაქმებელს აქვს უფლება გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში გაათავისუფლოს დასაქმებული, თუკი გამოვლინდება მისი შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატაც

მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ ვერ გაიარა გამოსაცდელი ვადა, რის გამოც მოპასუხემ მიიღო კანონიერი გადაწყვეტილება აღარ გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა დ-----თან. საბოლოო ჯამში, სააპელაციო პალატაც დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულ დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად, ვინაიდან მოსარჩელემ ვერ დააკმაყოფილა მის მიერ დაკავებული თანამდებობისთვის აუცილებელი კრიტერიუმები, შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლო იყო და არ არსებობდა მისი დაკმაყოფილების საფუძველი. საბოლოოდ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლო იყო დანარჩენი მოთხოვნებიც თანამდებობაზე აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგი უნდა ყოფილიყო, ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

6. საპროცესო ხარჯები

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

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

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

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. დ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 4 ივნისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი

სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;

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

მოსამართლე

მერაბ ლომიძე