



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

02 დეკემბერი, 2019 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბექან ნემსაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - მ-----ე

წარმომადგენლები - ზ-----ა, გ-----ა

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - შპს „ა-----
-----ს“

წარმომადგენლები - გ-----ა, ქ-----ე, ი-----ა

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდური ხელსაფისის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილება

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილებით მ-----ის სარჩელი შპს „ა-----
-----ის“ მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მ-----ე შპს „ა-----
-----აში“ მუშაობდა 1994 წლიდან, ექიმ-ანესთეზიოლოგის პოზიციაზე. 2014 წლის 01 აპრილს მასთან გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

2.2. შპს „ა-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 22 ნოემბრის №175/კ ბრძანების საფუძველზე მ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 27 ნოემბრიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტისა და კლინიკის შინაგანაწესის 9.2 პუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა ანესთეზიოლოგიური სამსახურის უფროსის ლ-----ის მოხსენებითი ბარათი, ანესთეზიოლოგიური სამსახურის სუპერვაიზერი ექთანის მ-----ის მოხსენებითი ბარათი და მ-----ის ახსნა-განმარტება.

2.3. შპს „ა-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 12 ივნისის №88/კ ბრძანებით მ-----ეს დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებისათვის და უფლება-მოვალეობათა გადამეტებისათვის გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. ბრძანების გამოტანის საფუძველი გახდა ნარკოტიკული და სპეცკონტროლს დაქვემდებარებული პრეპარატების შენახვის, ხარჯვისა, განადგურების მუდმივმოქმედი კომისიის მოხსენებითი ბარათი, სათანადო რეზოლუციით. მითითებული მოხსენებითი ბარათის შესაბამისად, ექიმი მ-----ე იმყოფებოდა კუთვნილ შვებულებაში 23/06/2016 წლიდან 27/07/2016 წალამდე, რა დროსაც მას შესრულებული აქვს არაერთი ოპერაცია, ასევე შესრულებული აქვს ოპერაციები საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის დროსაც 08/08-18/08/2016 წელს.

2.4. 2017 წლის 22 ნოემბერს შპს „ა-----ის“ დირექტორმა წერილობითი შეტყობინებით მიმართა ექიმ-ანესთეზიოლოგს მ-----ეს და განუმარტა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

2.5. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, შპს „ა-----ის“ შინაგანაწესის 9.2 პუნქტი. რაც შეეხება ფაქტობრივ გარემოებას, ბრძანების გამოცემა გამოიწვია მ-----ის მხრიდან კლინიკის შინაგანაწესის დარღვევამ, კერძოდ, 2017 წლის 12 ივნისს მ-----ეს გამოეცხადა კლინიკის შინაგანაწესით გათვალისწინებული

დისციპლინური სახდელი-სასტიკი საყვედური, დარღვევა გამოიხატა შემდეგში: მ-----ემ უგულბელყო კლინიკაში არსებული ნარკოტიკული და სპეციალურ კონტროლს დაქვემდებარებული პრეპარატების აღრიცხვიანობის პრინციპი. ამ შემთხვევაში, კლინიკის ადმინისტრაციამ გამოიყენა სასტიკი საყვედური. მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, მ-----ემ კლინიკის თანამშრომელს მიაყენა სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფა. აღნიშნულთან დაკავშირებით, იმსჯელა კლინიკაში შექმნილმა დროებითმა კომისიამ ეთიკის კომისიასთან ერთად. სხდომაზე აღინიშნა ასევე ის ფაქტი, რომ მ-----ე სხვა დროსაც ხშირად უგულბელყოფდა სხვა დასაქმებულთა ურთიერთპატივისცემისა და კოლეგიალობის ვალდებულებას. შესაბამისად, კლინიკამ მიიღი მისი გათავისუფლების გადაწყვეტილება. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები გაწერილია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში, რომლის პირველი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. მოცემულ შემთხვევაში საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა გახდა მოსარჩელე მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი, რომლის მიხედვითაც, 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.

2.6. განსახილველ შემთხვევაში საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა 2017 წლის 01 ნოემბერს ექიმ ანესტეზიოლოგის მხრიდან კლინიკის თანამშრომელზე მ-----ზე განხორციელებული სიტყვიერი შეურაცხყოფისა და ფიზიკური ძალადობის ფაქტი. ფაქტთან დაკავშირებით განსხვავებული შეფასებები აქვთ მოდავე მხარეებს. კერძოდ, მოსარჩელის განმარტებით, მას არ განუხორციელებია ფიზიკური ან სიტყვიერი შეურაცხყოფა მისი თანამშრომლის მიმართ, მან მ-----ეს ექიმების ოთახში დაძინების უფლება არ მისცა და უბრალოდ გაუშვა მათი ოთახიდან. მოპასუხე მხარე კი ადასტურებს, რომ მოსარჩელემ მ-----ის მიმართ განახორციელა ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცხყოფა, რითაც დაარღვია ეთიკის ნორმები. მომხდარი ფაქტის გამოკვლევის და მისი სიმძიმის ხასიათის დასადგენად საქალაქო სასამართლომ ყურადღება მიაქცია საქმეში წარმოდგენილ ახსნა-განმარტებებზე და განსაკუთრებით, მოწმეთა ჩვენებებზე. კერძოდ, საქმეში წარმოდგენილია მ-----ის 2017 წლის 7 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათი, სადაც მოსარჩელე უთითებს, რომ 2017 წლის 01 ნოემბერს იმყოფებოდა ექიმ-ანესტეზიოლოგებისათვის განკუთვნილ ოთახში, სადაც ყოველგვარი თხოვნის და ნებართვის გარეშე შევიდა მ-----ე და შეეცადა დაძინებას. მან კი მედდა ოთახიდან გაუშვა, არავითარი სიტყვიერი ან ფიზიკური შეურაცხყოფა არ მიუყენებია. ანესტეზიოლოგიური განყოფილების ხელმძღვანელის ლ-----ის 2017 წლის 2 ნოემბრის განცხადებაში მითითებულია, რომ მისი განყოფილების ექიმი მ-----ე შეუძლებელს ხდის განყოფილების გამართულ მუშაობას, რაც გამოიხატება პერსონალის მიმართ ფიზიკური და სიტყვიერი ზეწოლით, იგი არის გაუწონასწორებელი ადამიანი. მედდა მ-----ის 1.11.2017 წ. მოხსენებითი ბარათით ირკვევა, რომ 2017 წლის 1

ნოემბერს ანესთეზიოლოგიური სამსახურისათვის განკუთვნილ ოთახში ექიმმა მ-----ემ მას მიაყენა სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფა, ვინაიდან მან გაბედა მის ოთახში შესვლა. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაიკითხნენ მ-----ე და ლ-----ი. მ-----ემ განმარტა, რომ შემთხვევის დღეს იგი შევიდა ანესთეზიოლოგიის განყოფილების თანამშრომლებისათვის განკუთვნილ მოსასვენებელ ოთახში, ვინაიდან ჰქონდა სიცხე და ტკიოდა კბილი. დაახლოებით 10 წუთში ოთახში შევიდა მ-----ე და მას მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა „შე გათახსირებულო ვინ მოგცა უფლება აქ შემოხვიდე“, „არ მაინტერესებს შენი განყოფილების გამგე, ადექი და გაეთრიე აქედან“. მოწმის განმარტებით, მას არ სურდა კონფლიქტი, ვინაიდან კლინიკაში ხალხი იმყოფებოდა, ადგა და გავიდა ოთახიდან, რა დროსაც მ-----ემ მხრებში მოკიდა ხელი, შეაჯანჯლარა და კედელს მიახეთქა. იგი მაშინვე გავიდა ლ-----თან და ყველაფერი მოუყვა. ის და ლ-----ი დირექტორთან ავიდნენ, სადაც მ-----ე დახვდათ, რომელმაც დირექტორის კაბინეტში დაადასტურა რომ მ-----ეს მიაყენა შეურაცხყოფა, ვინაიდან მედდას ექიმების ოთახში ეძინა. მოწმე ლ-----ის განმარტებით, მ-----ემ მას განუცხადა, რომ მ-----ემ იგი ოთახიდან გააგდო, მიაყენა სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფა. ხელი მოკიდა, კედელზე მიაჯახა და ოთახიდან გააგდო. მოწმის მითითებით, მ-----ს ხშირად ჰქონდა კონფლიქტი სხვა თანამშრომლებთანაც, პრობლემური თანამშრომელი იყო. მოწმემ მიუთითა, რომ მ-----ემ დირექტორის კაბინეტში ასეთი სიტყვები თქვა - „ამ კუზიან, ჭლექიანს ვინ მისცა ჩემს ოთახში გდების უფლებათ“, „მ----- არა აქვს უფლება ჩემთან ერთად ესუნთქა ჰაერი და უნდა გათრეულიყო“. მან დირექტორის კაბინეტში აღიარა და დაადასტურა, რომ მედდა ოთახიდან გააგდო. საქალაქო სასამართლომ მხარეთა ზეპირი თუ წერილობითი ახსნა-განმარტებების, მოწმეთა ჩვენებებისა და სხვა მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დადგენილად მიიჩნია მ-----ის მხრიდან მ-----ეზე სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენების ფაქტი, რითაც მ-----ემ დაარღვია ეთიკისა და ქცევის ნორმები. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელის ქმედება შეიძლება შეფასდეს როგორც შეუფერებელი, არაკორექტული და ღირსების შემლახავი ქცევა, რომელიც სრულიად აკმაყოფილებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული დარღვევის კრიტერიუმებს, რამაც შედეგად გამოიწვია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება. ამასთან, ვინაიდან მ-----ის მიმართ კლინიკის დირექტორის 2017 წლის 12 ივნისის ბრძანებით გამოტანილი იყო სასტიკი საყვედური, რაც ასევე ეთიკური ნორმების დარღვევას უკავშირდება, რითაც დამსაქმებელი კარგავს ნდობას დასაქმებულის მიმართ, მისი არაკეთილსინდისიერი ქცევის გამო, მისი ქმედება დაკვალიფიცირდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტით გათვალისწინებულ დარღვევად, რაც გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. ამდენად, ზემოაღნიშნული მტკიცებულებების საფუძველზე საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედება უნდა შეფასდეს ეთიკური წესების დარღვევად, რასაც შედეგად მოჰყვა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული დისციპლინური ზომა

ადეკვატურია ჩადენილი დარღვევისა. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მსჯელობა მასზედ, რომ მას მ-----ისათვის არანაირი შეურაცხყოფა არ მიუყენებია, ვინაიდან თავად მ-----ემ რიგ შემთხვევებშიც არ უარყო, რომ მ-----ე ოთახიდან გაუშვა, ამასთან, მოწმეებმა დეტალურად აღწერეს და დამაჯერებლად მიუთითეს მომხდარი ფაქტის თაობაზე, რაც ასევე დასტურდება 2017 წლის ნოემბრის წერილობითი ახსნა-განმარტებით.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.7. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად 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 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულია 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. იმავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილ იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უკიდურესად შრომითი ურთიერთობა. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ 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. 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. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები გაწერილია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში, რომლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რომლის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრობდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთმანეთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული

შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

2.8. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება ექიმ-ანესთეზიოლოგის მიერ სამუშაოზე ყოფნისას ეთიკის ნორმების უხეშ დარღვევას, რაც გამოიხატება თანამშრომლისათვის ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენებაში. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი ეთიკის ნორმების უხეშ დარღვევას, დასაქმებულის შეუფერებელ ქცევას, რაც გახდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. მოპასუხე მხარემ დასძლია მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტი და უტყუარად დაადასტურა, რომ 2017 წლის 1 ნოემბერს ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მ-----ის მხრიდან მედდა მ-----ზე შეუფერებელი და საკმაოდ უზამსი ფორმით სიტყვიერი შეურაცხყოფისა და შემდეგ ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენების ფაქტს. აღნიშნულის საპირისპიროდ, საქალაქო სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ, ვინაიდან მან გამოთქვა პრეტენზია კლინიკის ხელმძღვანელობასთან ხელფასების მოსალოდნელი შემცირების თაობაზე, ამიტომ გახდა იგი მიუღებელი ხელმძღვანელობისათვის და მ-----ის ტყუილი განმარტებების საფუძველზე გაათავისუფლეს. მოსარჩელე ასევე უთითებდა, რომ კონფლიქტი არ მომხდარა, ვინაიდან ამას სამუშაო დროს კლინიკაში ვიღაცა აუცილებლად გაიგებდა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, სასამართლო სხდომაზე დაკითხულმა მოწმეებმა უტყუარად დაადასტურეს კონფლიქტის ფაქტობრივი გარემოებები, მ-----ემ ისიც კი განმარტა, რომ, ვინაიდან სამუშაო პერიოდი იყო, კონფლიქტს მოერიდა, ოთახიდან ხმაურისა და შეკამათების გარეშე გავიდა და მომხდარის შესახებ ლ-----ს მოუყვა. რაც შეეხება მ-----ის მითითებას მის მიმართ დისკრიმინაციული მიდგომის თაობაზე, რაც გამოიხატა მისი სტაჟის მიუხედავად ღამის მორიგეობაში გადაყვანაში, აღნიშნულ გარემოებას არა აქვს მოცემულ დავასთან შემხებლობა, ვინაიდან მ-----ის არაეთიკური ქცევა გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი და არა მისი პროფესიონალიზმი. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ მნიშვნელოვნად მიიჩნია ის გარემოებაც, რომ დამსაქმებელმა 2017 წლის 12 ნოემბერს მ-----ეს უფლებამოვალეობათა გადამეტებისათვის გამოუცხადა სასტიკი საყვედური და არ მოახდინა მისი გათავისუფლება, რაც მეტყველებს იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულის მიზანი არ იყო მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება. აღნიშნული განაპირობა თავად მოსარჩელის არაკორექტულმა ქცევამ. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, საქალაქო სასამართლომ გამართლებულად მიიჩნია დამსაქმებლის ნება შეწყვიტოს ექიმ მ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა, ვინაიდან ეს ნება სავსებით აკმაყოფილებს საქართველოს

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს. საბოლოო ჯამში, საქალაქო სასამართლომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - მ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მიიჩნია კანონიერად, ვინაიდან, დათხოვნის საფუძველი აღწევს საკმარისად სერიოზულ დონეს, შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა და ვერ დაკმაყოფილდება. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი მოთხოვნაც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება არ მიაქცია იმას, რომ მის მიმართ ადგილი ჰქონდა აშკარა დევნას. დევნის საბაბი იყო ის, რომ ღიად და აქტიურად შეეწინააღმდეგა ანესთეზიოლოგიური განყოფილების ხელმძღვანელის ლ-----ის განკარგულებას იმის თაობაზე, რომ ექიმ-ანესთეზიოლოგების გარკვეული ნაწილისათვის დაწესებულიყო დისკრიმინაციული რეგულაციები. კერძოდ, ადრე არსებული წესის მიხედვით, ექიმ-ანესთეზიოლოგის მორიგეობა იყო სადღეღამისო - 24 სთ-ნი, ეს გარემოება არცერთი მათგანის ანაზღაურებაზე უარყოფითად არ მოქმედებდა, ლ-----ს აპელანტის მიერ გაპროტესტებული განკარგულების მიხედვით კი დღისით გამართულ ოპერაციებში მონაწილეობა უნდა მიეღო ანესთეზიოლოგთა გარკვეულ ჯგუფს, ე.წ. „ფავორიტებს“, ხოლო მეორე ჯგუფს ღამის საათებში, მაშინაც როდესაც ოპერაციები იშვიათად იმართებოდა. მორიგეობა ოპერაციაში მონაწილეობის გარეშე არ ანაზღაურდება. აქ არანაირად არ შეიძლება გარკვეული დაინტერესების გამორიცხვა.

3.2. აპელანტის მითითებით, პირველსავე „მოხერხებულ“ შემთხვევაში გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, თუმცა საკითხი არ გადაცემია განსახილველად არც ამ მომენტში და არც სამსახურიდან გათავისუფლების დროს კლინიკაში არსებულ ეთიკის კომისიას ან პროფკავშირების ორგანიზაციას. რაც შეეხება ნარკოტიკული და სპეცკონტროლს დაქვემდებარებული პრეპარატების ხარჯვას, ამ ნაწილში აპელანტის მიმართ ოფიციალურად შენიშვნაც კი არ გამოცხადებულა და ვერც გამოცხადებოდა, რადგან წესების არანაირი დარღვევა არ ჩაუდენია. გამოავლინა რა სრული მიკერძოება, ყოველგვარი დოკუმენტების არსებობის გარეშე გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტში მოსამართლემ მიუთითა, რომ მის საკითხთან დაკავშირებით იმსჯელა კლინიკაში შექმნილმა დროებითმა კომისიამ, ეთიკის კომისიასთან ერთად. სხდომაზე აღინიშნა აგრეთვე ის ფაქტი, რომ აპელანტი სხვა დროსაც უგულებელყოფდა სხვა დასაქმებულთა

ურთიერთპატივისცემის და კოლეგიალობის ვალდებულებას. აპელანტი მიიჩნევს, რომ სასამართლოს მიერ მითითებული ეს მოტივაცია წარმოადგენს სრულ სიცრუეს, რადგან რეალურად არანაირი დროებითი კომისიის და ეთიკის კომისიის ერთობლივი სხდომა არ ჩატარებულა. არ არსებობს ამგვარი სხდომის ოქმი. თავად ასეთ სხდომას არ დასწრებია. მსგავსი დოკუმენტი არც სამოქალაქო საქმეშია და, შესაბამისად, მისი ასლი მათთვის არავის გადაუცია. ამდენად, გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტი ეყრდნობა არარსებულ მტკიცებულებას და აშკარად არის მოსამართლის ფანტაზიის ნაყოფი.

3.3. აპელანტის მითითებით, 2017 წლის 22 ოქტომბრის ბრძანებას გათავისუფლების თაობაზე საფუძვლად დაედო მის მიმართ განხორციელებული დევნის ორგანიზატორის, ანესტეზიოლოგიური სამსახურის ყოფილი უფროსის ლ-----ის და სუპერვაიზერ ექთნის მ-----ის ახსნა-განმარტებები. განყოფილებაში მომუშავე სხვა არცერთ პირს ახსნა-განმარტება არ ჩამორთმევია. რაც შეეხება მ-----ეს, იგი არის საპენსიო ასაკს საკმაოდ გადაცილებული და ამ მიზეზის გამო ადმინისტრაციის მხრიდან ადვილად სამართავი პირია. ზემოხსენებული ახსნა-განმარტებები თავიანთი სიმცირის, არალოგიკურობის და არაობიექტურობის გამო არ შეიძლებოდა საფუძვლად დასდებოდა მის სამსახურიდან გათავისუფლებას. არაფრით დასტურდება მ-----ის გამონათქვამი, თითქოს აპელანტმა მას მიაყენა ფიზიკური შეურაცხყოფა და არ არსებობს ამის დამადასტურებელი სამედიცინო ხასიათის ცნობა. არ შეიძლება ლეგიტიმურად ჩაითვალოს მ-----ის „წასაძინებლად“ შესვლა იმ ოთახში, სადაც ინახებოდა ნარკოტიკული და სხვა სახის სამედიცინო საშუალებები. ამიტომაც საფუძვლიანი იყო მისი მოთხოვნა დაეტოვებინა მას ის ოთახი. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ ლ-----მა დაინახა მის მიერ ა-----ისათვის ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენების მომენტი. თვით ლ-----მა სასამართლო სხდომაზე განაცხადა, რომ მას მსგავსი რამ არ უნახავს. არც მის ახსნა-განმარტებაშია ამგვარი მითითებული. იმის ნაცვლად, რომ ამ არსებითი და საქმისათვის მნიშვნელოვანი წინააღმდეგობისათვის მიეცა სათანადო შეფასება, აშკარად არაობიექტურმა სასამართლომ ცემისა და შეურაცხყოფის ფაქტი ჩათვალა დადასტურებულად. აპელანტის მითითებით, საქალაქო სასამართლომ არანაირი ყურადღება არ მიაქცია იმას, რომ კლინიკის ხალხმრავალ შენობაში ზემოაღნიშნულის გამო ხმაური არავის გაუგია. ამასთან, ლ-----ს და მ-----ეს სამართალდამცავი ორგანოსთვის ან იქ მდებარე დაცვის სამსახურის წარმომადგენლებისათვის არ მიუმართავთ. გადაწყვეტილებაში არ არის მსჯელობა მათ მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებსა და მოტივებზე, არ არის შეფასებული მოპასუხის მიერ დაშვებული კანონდარღვევები მათ მიმართ განხორციელებული აშკარა დევნისას, მაგრამ ცინიკურად მითითებულია მოსამართლის შინაგან რწმენაზე მხოლოდ ორი ურთიერთგამომრიცხავი ახსნა-განმარტებების საფუძველზე.

3.4. აპელანტის მითითებით, 2017 წლის 22 ნოემბრის N175/კ სრულიად

კანონშეუსაბამო ბრძანებით განთავისუფლებულია დაკავებული თანამდებობიდან საუნივერსიტეტო კლინიკის შინაგანაწესის 9.2 პუნქტის შესაბამისად. აღნიშნული შინაგანაწესი საქმეშია და იგი მოსამართლეს სათანადოდ უნდა შეესწავლა. ხსენებული ნორმა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების არანაირ საფუძველს არ იძლევა, მაგრამ მოსამართლემ ეს გარემოება რეაგირების გარეშე დატოვა. აპელანტის განმარტებით, აშკარაა, რომ დარღვეულია 2014 წლის 1 აპრილის შრომითი ხელშეკრულების 5.3 პუნქტის დებულება, რომლის მიხედვით „ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით ვადაზე ადრე შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღამდე არანაკლებ 30 კალენდარული დღისა წერილობით გააფრთხილოს დასაქმებული“. ეს მეტყველებს იმაზე, თუ როგორ „ეჩქარებოდათ“ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. ამ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ სრულიად უაზროდ იქნა გამოყენებული აღნიშნული ხელშეკრულების 5.2 პუნქტი. მოსამართლემ სრულიად უსაფუძვლოდ ჩათვალა, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლებისათვის მართებულად იქნა გამოყენებული საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტი, რადგან კანონის დარღვევას ადგილი არ ქონია. გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტში თითქოს აპელანტის გათავისუფლებასთან დაკავშირებით „იმსჯელა“ კლინიკაში შექმნილმა დროებითმა კომისიამ ეთიკის კომისიასთან ერთად. სხდომაზე აღინიშნა ასევე ის ფაქტი, რომ მ-----ე სხვა დროსაც ხშირად უგულებელყოფდა სხვა დასაქმებულთა ურთიერთპატივისცემისა და კოლეგიალობის ვალდებულებებს. არასწორად არის მოსამართლის მიერ მითითებული, რომ 2017 წლის 12 ნოემბრის ბრძანებით, მოპასუხემ არ გაათავისუფლა თანამდებობიდან, რაც მეტყველებს იმაზე, რომ დამსაქმებლის მიზანი არ იყო მისი სამსახურიდან გათავისუფლება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი

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

ფაქტობრივი დასაბუთება

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

4.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მ-----ე შპს „ა-----
-----აში“ მუშაობდა 1994 წლიდან, ექიმ-
ანესთეზიოლოგის პოზიციაზე. 2014 წლის 01 აპრილს მასთან გაფორმდა უვადო
შრომითი ხელშეკრულება.

4.3. შპს „ა-----ის“
დირექტორის 2017 წლის 22 ნოემბრის №175/კ ბრძანების საფუძველზე მ-----ე
გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 27 ნოემბრიდან
საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტისა და
კლინიკის შინაგანაწესის 9.2 პუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელის
გათავისუფლების საფუძველი გახდა ანესთეზიოლოგიური სამსახურის
უფროსის ლ-----ის მოხსენებითი ბარათი, ანესთეზიოლოგიური
სამსახურის სუპერვაიზერი ექთანის მ-----ის მოხსენებითი ბარათი და მ-----
-----ის ახსნა-განმარტება.

4.4. შპს „ა-----ის“
დირექტორის 2017 წლის 12 ივნისის №88/კ ბრძანებით მ-----ეს
დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებისათვის და უფლება-
მოვალეობათა გადამეტებისათვის გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. ბრძანების
გამოტანის საფუძველი გახდა ნარკოტიკული და სპეცკონტროლს
დაქვემდებარებული პრეპარატების შენახვის, ხარჯვისა, განადგურების
მუდმივმოქმედი კომისიის მოხსენებითი ბარათი, სათანადო რეზოლუციით.
მითითებული მოხსენებითი ბარათის შესაბამისად, ექიმი მ-----ე
იმყოფებოდა კუთვნილ შვებულებაში 23/06/2016 წლიდან 27/07/2016 წლამდე, რა
დროსაც მას შესრულებული აქვს არაერთი ოპერაცია, ასევე შესრულებული აქვს
ოპერაციები საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის დროსაც 08/08-18/08/2016 წელს.

4.5. 2017 წლის 22 ნოემბერს შპს „ა-----ის“ დირექტორმა წერილობითი შეტყობინებით მიმართა ექიმ-ანესთეზიოლოგს მ-----ეს და განუმარტა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

4.6. საქმის მასალებით დგინდება, რომ მ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, შპს „ა-----ის“ შინაგანაწესის 9.2 პუნქტი. რაც შეეხება ფაქტობრივ გარემოებას, ბრძანების გამოცემა გამოიწვია მ-----ის მხრიდან კლინიკის შინაგანაწესის დარღვევამ, კერძოდ, 2017 წლის 12 ივნისს მ-----ეს გამოეცხადა კლინიკის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური სახდელი-სასტიკი საყვედური, დარღვევა გამოიხატა შემდეგში: მ-----ემ უგულვებელყო კლინიკაში არსებული ნარკოტიკული და სპეციალურ კონტროლს დაქვემდებარებული პრეპარატების აღრიცხვიანობის პრინციპი. ამ შემთხვევაში, კლინიკის ადმინისტრაციამ გამოიყენა სასტიკი საყვედური. მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, მ-----ემ კლინიკის თანამშრომელს მიაყენა სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფა. აღნიშნულთან დაკავშირებით, იმსჯელა კლინიკაში შექმნილმა დროებითმა კომისიამ ეთიკის კომისიასთან ერთად. სხდომაზე აღინიშნა ასევე ის ფაქტი, რომ მ-----ე სხვა დროსაც ხშირად უგულვებელყოფდა სხვა დასაქმებულთა ურთიერთპატივისცემისა და კოლეგიალობის ვალდებულებას. შესაბამისად, კლინიკამ მიიღი მისი გათავისუფლების გადაწყვეტილება. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები გაწერილია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში, რომლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. მოცემულ შემთხვევაში საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა გახდა მოსარჩელე მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი, რომლის მიხედვითაც, 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.

4.7. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა 2017 წლის 01 ნოემბერს ექიმ ანესთეზიოლოგის მხრიდან კლინიკის თანამშრომელზე მ-----ზე განხორციელებული სიტყვიერი შეურაცხყოფისა და ფიზიკური ძალადობის ფაქტი. ფაქტთან დაკავშირებით განსხვავებული შეფასებები აქვთ მოდავე მხარეებს. კერძოდ, მოსარჩელის განმარტებით, მას არ განუხორციელებია ფიზიკური ან სიტყვიერი შეურაცხყოფა მისი თანამშრომლის მიმართ, მან მ-----ეს ექიმების ოთახში დაძინების უფლება არ მისცა და უბრალოდ გაუშვა მათი ოთახიდან. მოპასუხე მხარე კი ამტკიცებს, რომ მოსარჩელემ მ-----ის მიმართ განახორციელა ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცხყოფა, რითაც დაარღვია ეთიკის ნორმები. მომხდარი ფაქტის გამოკვლევის და მისი სიმძიმის ხასიათის დასადგენად საქალაქო სასამართლომ ყურადღება სწორად მიაქცია საქმეში წარმოდგენილ

ახსნა-განმარტებებს და განსაკუთრებით, მოწმეთა ჩვენებებს. კერძოდ, საქმეში წარმოდგენილია მ-----ის 2017 წლის 7 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათი, სადაც მოსარჩელე უთითებს, რომ 2017 წლის 01 ნოემბერს იმყოფებოდა ექიმ-ანესთეზიოლოგებისათვის განკუთვნილ ოთახში, სადაც ყოველგვარი თხოვნის და ნებართვის გარეშე შევიდა მ-----ე და შეეცადა დაძინებას. მან კი მედდა ოთახიდან გაუშვა, არავითარი სიტყვიერი ან ფიზიკური შეურაცხყოფა არ მიუყენებია. ანესთეზიოლოგიური განყოფილების ხელმძღვანელის ლ-----ის 2017 წლის 2 ნოემბრის განცხადებაში მითითებულია, რომ მისი განყოფილების ექიმი მ-----ე შეუძლებელს ხდის განყოფილების გამართულ მუშაობას, რაც გამოიხატება პერსონალის მიმართ ფიზიკური და სიტყვიერი ზეწოლით, იგი არის გაუწონასწორებელი ადამიანი. მედდა მ-----ის 1.11.2017 წ. მოხსენებითი ბარათით კი ირკვევა, რომ 2017 წლის 1 ნოემბერს ანესთეზიოლოგიური სამსახურისათვის განკუთვნილ ოთახში ექიმმა მ-----ემ მას მიაყენა სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფა, ვინაიდან მან გაბედა მის ოთახში შესვლა. საქალაქო სასამართლოში სხდომაზე მოწმის სახით დაიკითხნენ მ-----ე და ლ-----ი. მ-----ემ განმარტა, რომ შემთხვევის დღეს იგი შევიდა ანესთეზიოლოგიის განყოფილების თანამშრომლებისათვის განკუთვნილ მოსასვენებელ ოთახში, ვინაიდან ჰქონდა სიცხე და ტკიოდა კბილი. დაახლოებით 10 წუთში ოთახში შევიდა მ-----ე და მას მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა „შე გათახსირებულო ვინ მოგცა უფლება აქ შემოხვიდე“, „არ მაინტერესებს შენი განყოფილების გამგე, ადექი და გაეთრიე აქედან“. მოწმის განმარტებით, მას არ სურდა კონფლიქტი, ვინაიდან კლინიკაში ხალხი იმყოფებოდა, ადგა და გავიდა ოთახიდან, რა დროსაც მ-----ემ მხრებში მოჰკიდა ხელი, შეაჯანჯღარა და კედელს მიახეთქა. იგი მაშინვე გავიდა ლ-----თან და ყველაფერი მოუყვა. ის და ლ-----ი დირექტორთან ავიდნენ, სადაც მ-----ე დახვდათ, რომელმაც დირექტორის კაბინეტში დაადასტურა, რომ მ-----ეს მიაყენა შეურაცხყოფა, ვინაიდან მედდას ექიმების ოთახში ეძინა. მოწმე ლ-----ის განმარტებით, მ-----ემ მას განუცხადა, რომ მ-----ემ იგი ოთახიდან გააგდო, მიაყენა სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფა. ხელი მოჰკიდა, კედელზე მიაჯახა და ოთახიდან გააგდო. მოწმის მითითებით, მ-----ს ხშირად ჰქონდა კონფლიქტი სხვა თანამშრომლებთანაც, პრობლემური თანამშრომელი იყო. მოწმემ მიუთითა, რომ მ-----ემ დირექტორის კაბინეტში ასეთი სიტყვები თქვა - „ამ კუზიან, ჭლექიანს ვინ მისცა ჩემს ოთახში გდების უფლებათ“, „მ----- არა აქვს უფლება ჩემთან ერთად ესუნთქა ჰაერი და უნდა გათრეულიყო“. მან დირექტორის კაბინეტში აღიარა და დაადასტურა, რომ მედდა ოთახიდან გააგდო. აქედან გამომდინარე, მხარეთა ზეპირი თუ წერილობითი ახსნა-განმარტებების, მოწმეთა ჩვენებებისა და სხვა მტკიცებულებების შეფასების შედეგად სააპელაციო პალატაც დადგენილად მიიჩნევს მ-----ის მხრიდან მ-----ეზე სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენების ფაქტს, რითაც მ-----ემ დაარღვია ეთიკისა და ქცევის ნორმები. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, მოსარჩელის ქმედება შეიძლება შეფასდეს როგორც შეუფერებელი, არაკორექტული და ღირსების შემლახავი ქცევა, რომელიც სრულიად

აკმაყოფილებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული დარღვევის კრიტერიუმებს, რამაც შედეგად გამოიწვია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება. ამასთან, ვინაიდან მ-----ის მიმართ კლინიკის დირექტორის 2017 წლის 12 ივნისის ბრძანებით გამოტანილი იყო სასტიკი საყვედური, რაც ასევე ეთიკური ნორმების დარღვევას უკავშირდება, რითაც დამსაქმებელი კარგავს ნდობას დასაქმებულის მიმართ, მისი არაკეთილსინდისიერი ქცევის გამო, მისი ქმედება დაკვალიფიცირდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტით გათვალისწინებულ დარღვევად, რაც გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. ამდენად, ზემოაღნიშნული მტკიცებულებების საფუძველზე საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედება უნდა შეფასდეს ეთიკური წესების დარღვევად, რასაც შედეგად მოჰყვა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული დისციპლინური ზომა ადეკვატურია ჩადენილი დარღვევისა. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ სწორად არ გაიზიარა მოსარჩელის მსჯელობა მასზედ, რომ მას მ-----ისათვის არანაირი შეურაცხყოფა არ მიუყენებია, ვინაიდან თავად მ-----ემ რიგ შემთხვევებშიც არ უარყო, რომ მ-----ე ოთახიდან გაუშვა, ამასთან, მოწმეებმა დეტალურად აღწერეს და დამაჯერებლად მიუთითეს მომხდარი ფაქტის თაობაზე, რაც ასევე დასტურდება 2017 წლის ნოემბრის წერილობითი ახსნა-განმარტებებით.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.8. 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.

4.9. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ საქართველოს კონსტიტუციის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად 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 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. უფლება შრომის

უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი). სშკ-ის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილ იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა. 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. 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. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები გაწერილია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში, რომლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რომლის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის

მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება სწორად გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ ასევე სწორად მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

4.10. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება ექიმ-ანესთეზიოლოგის მიერ სამუშაოზე ყოფნისას ეთიკის ნორმების უხეშ დარღვევას, რაც გამოიხატება თანამშრომლისათვის ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენებაში. საქმის მასალების შესწავლის შედეგად სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი ეთიკის ნორმების უხეშ დარღვევას, დასაქმებულის შეუფერებელ ქცევას, რაც გახდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. მოპასუხე მხარემ დასძლია მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტი და უტყუარად დაადასტურა, რომ 2017 წლის 1 ნოემბერს ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მ-----ის მხრიდან მედდა მ-----ზე შეუფერებელი და საკმაოდ უხამსი ფორმით სიტყვიერი შეურაცხყოფისა და შემდეგ ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენების ფაქტს. აღნიშნულის საპირისპიროდ, საქალაქო სასამართლომ სწორად არ გაიზიარა მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ, ვინაიდან მან გამოთქვა პრეტენზია კლინიკის ხელმძღვანელობასთან ხელფასების მოსალოდნელი შემცირების თაობაზე, ამიტომ გახდა იგი

მიუღებელი ხელმძღვანელობისათვის და მ-----ის ტყუილი განმარტებების საფუძველზე გაათავისუფლეს. მოსარჩელე ასევე უთითებდა, რომ კონფლიქტი არ მომხდარა, ვინაიდან ამას სამუშაო დროს კლინიკაში ვიღაცა აუცილებლად გაიგებდა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, სასამართლო სხდომაზე დაკითხულმა მოწმეებმა უტყუარად დაადასტურეს კონფლიქტის ფაქტობრივი გარემოებები, მ-----ემ ისიც კი განმარტა, რომ, ვინაიდან სამუშაო პერიოდი იყო, კონფლიქტს მოერიდა, ოთახიდან ხმაურისა და შეკამათების გარეშე გავიდა და მომხდარის შესახებ ლ-----ს მოუყვა. რაც შეეხება მ-----ის მითითებას მის მიმართ დისკრიმინაციული მიდგომის თაობაზე, რაც გამოიხატა მისი სტაჟის მიუხედავად ღამის მორიგეობაში გადაყვანაში, აღნიშნულ გარემოებას არა აქვს მოცემულ დავასთან შემხებლობა, ვინაიდან მ-----ის არაეთიკური ქცევა გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი და არა მისი პროფესიონალიზმი. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ მნიშვნელოვნად სწორად მიიჩნია ის გარემოებაც, რომ დამსაქმებელმა 2017 წლის 12 ნოემბერს მ-----ეს უფლებამოვალეობათა გადამეტებისათვის გამოუცხადა სასტიკი საყვიდური და არ მოახდინა მისი გათავისუფლება, რაც მეტყველებს იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულის მიზანი არ იყო მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება. აღნიშნული განაპირობა თავად მოსარჩელის არაკორექტულმა ქცევამ. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატაც გამართლებულად მიიჩნევს დამსაქმებლის ნებას შეეწყვიტა ექიმ მ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა, ვინაიდან ეს ნება სავსებით აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს. საბოლოო ჯამში, სააპელაციო პალატაც დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან მ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად, ვინაიდან, დათხოვნის საფუძველი აღწევს საკმარისად სერიოზულ დონეს, შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლო იყო და არ არსებობდა მისი დაკმაყოფილების საფუძველი. ამასთან, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლო იყო დანარჩენი ორი მოთხოვნაც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

4.11. სააპელაციო პალატა დამატებით კიდევ ერთ გარემოებაზე გაამახვილებს ყურადღებას, კერძოდ, აპელანტის განმარტებით, ვინაიდან მან გამოთქვა პრეტენზია კლინიკის ხელმძღვანელობასთან ხელფასების მოსალოდნელი შემცირების თაობაზე, ამიტომ გახდა იგი მიუღებელი ხელმძღვანელობისათვის და ამის შემდეგ მის მიმართ ხდებოდა მიზანმიმართული დისკრიმინაციული დევნა, რაც საბოლოოდ საფუძვლად დაედო მის განთავისუფლებას. სააპელაციო პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მსჯელობას მის მიმართ დისკრიმინაციული დევნის თაობაზე, ვინაიდან, როგორც საქმის მასალებით დგინდება, აპელანტის

მხრიდან მედდა მ-----ის მიმართ შეურაცხყოფის ფაქტი მოხდა 2017 წლის 1 ნოემბერს, რასაც მისი სამსახურიდან განთავისუფლება მოჰყვა, ხოლო სამსახურში გარკვეული სახის რეორგანიზაცია განხორციელდა (რაზეც მოსარჩელე აპელირებს, რომ მან გამოთქვა პრეტენზია კლინიკის ხელმძღვანელობასთან ხელფასების მოსალოდნელი შემცირების თაობაზე) ნოემბრის შუა რიცხვებში. ამდენად, მოსარჩელის (აპელანტის) დევნა და განთავისუფლება ვერ მოხდებოდა მის მიერ გამოთქმული პრეტენზიის გამო, თუნდაც იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ მისი მხრიდან დისციპლინური გადაცდომა ჩადენილი იყო საწარმოში რეორგანიზაციამდე და მის მიერ პრეტენზიის გამოხატვამდე (ასეთ პრეტენზიის გამოხატვას ხელმძღვანელობის მიმართ ნამდვილად რომც ჰქონოდა ადგილი).

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. მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;

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

მოსამართლე

მერაბ ლომიძე