

საქმე № 330210017002234821
საქმე N2ზ/7819-2019



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

22 ნოემბერი, 2019 წელი

ქალაქი

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა
მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მდივანი - მარინე თათრიაშვილი

აპელანტი (მოსარჩელე) - გი----- ჯო-----ძე
წარმომადგენელი - ვ-----

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე) - შპს „ა----- ჯ-----“
წარმომადგენლები - ზ-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 24 ივნისის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება,
დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრება

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

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. გი----- ჯო-----ძემ სარჩელი აღძრა თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიაში მოპასუხე შპს „ა----- ჯ-----ს“ მიმართ და
მოითხოვა:

- 1.1. შპს „ა----- ჯ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 14 მაისის №140517-1 ბრძანების ბათილად ცნობა;
- 1.2. შპს „ა----- ჯ-----სთვის“ მოსარჩელე გი----- ჯო-----ძის სასარგებლოდ ოთხი თვისა და 27 დღის შრომის ანაზღაურების 7350 ლარის დაკისრება (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე);
- 1.3. შპს „ა----- ჯ-----სთვის“ მოსარჩელე გი----- ჯო-----ძის სასარგებლოდ მაისის, ივნისის, ივლისის და აგვისტოს ხელფასების დაგვიანებისათვის დაყოვნებული თანხების 0.07% პროცენტის გადახდის დაკისრება, ჯამში 281.40 ლარის ოდენობით;
- 1.4. შპს „ა----- ჯ-----სთვის“ გი----- ჯო-----ძის სასარგებლოდ სექტემბრის ხელფასის დაგვიანებისათვის დაყოვნებული თანხის - 1350 ლარის 0.07% პროცენტის გადახდის დაკისრება, დღეში 0,94 ლარის ოდენობით 2017 წლის 27 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
- 1.5. შპს „ა----- ჯ-----სთვის“ გი----- ჯო-----ძის სასარგებლოდ მაისის, ივნისის, ივლისისა და აგვისტოს ხელფასის დაგვიანებისათვის დაყოვნებული თანხის 6000 ლარის 0.07% პროცენტის გადახდის დაკისრება, დღეში 4,2 ლარის ოდენობით 2017 წლის 27 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
- 1.6. შპს „ა----- ჯ-----სთვის“ მოსარჩელე გი----- ჯო-----ძის სასარგებლოდ განაცდურის, თვეში 1500 (ათას ხუთასი) ლარის დაკისრება, 2017 წლის ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე);
- 1.7. მოსარჩელე გი----- ჯო-----ძის აღდგენა შპს „ა----- ჯ-----ს“ სისტემური ადმინისტრატორის თანამდებობაზე;

(იხ. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა, 25.03.2019 წ. სასამართლო სსდომის ოქმი)

2. გი----- ჯო-----ძემ სარჩელი შემდეგ გარემოებებზე დააფუძნა:

- 2.1. მოსარჩელის მითითებით, მასსა და მოპასუხე შპს „ა----- ჯ-----ს“ შორის 2013 წლის 1 ივნისს დაიდო შრომითი ხელშკრულება, რომლის საფუძველზეც, გი----- ჯო-----ძე დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში სისტემური ადმინისტრატორის თანამდებობაზე. 2013 წლიდან - დღემდე მოსარჩელე პირნათლად და პასუხისმგებლობით ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს და წვლილი შეჰქონდა კომპანიის გამართულ მუშაობასა და განვითარებაში.
- 2.2. 2017 წლის მაისიდან მოპასუხემ შეწყვიტა გი----- ჯო-----ძისათვის ხელფასის გადახდა. კითხვაზე თუ რატომ აგვიანებდა კომპანია ხელფასების გაცემას, მოსარჩელე პასუხად იღებდა, რომ კომპანია ფინანსური სირთულეების წინაშე იდგა და დროებით უჭირდა თანამშრომლებისათვის

ხელფასების გადახდა. მიუხედავად აღნიშნულისა, გი----- ჯო-----ძე განაგრძობდა შრომით საქმიანობას, რადგან მისი და მოპასუხის თანამშრომლობა უკვე ოთხ წელს ითვლიდა და კომპანიისთვის რთულ პერიოდში მიტოვება გი----- ჯო-----ძეს უპასუხიმგებლოდ მიაჩნდა.

2.3. 2017 წლის 27 სექტემბერს გი----- ჯო-----ძეს ზეპირსიტყვიერად შეატყობინეს, რომ იგი 5 თვეა უკვე გათავისუფლებულია სამსახურიდან. მოსარჩელის მითითებით, აღნიშნული თვეების განმავლობაშიც, იგი ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს. 2017 წლის 2 ოქტომბერს გი----- ჯო-----ძემ წერილობით მიმართა შპს „ა----- ჯ-----ს“ და მოითხოვა ახსნა-განმარტება მისი სამსახურიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით. მოსარჩელე მხარემ შპს „ა----- ჯ-----სგან“ 2017 წლის 25 ოქტომბერს ჩაიბარა პასუხი, რომლითაც სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებაში მიზეზად ხელშეკრულების 7.2.1. (ა) პუნქტია მითითებული და რომელიც სამსახურის თვითნებურ მიტოვებას გულისხმობს.

3. მოპასუხე შპს „ა----- ჯ-----მ“ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2017 წლის 14 მაისის №140517-1 ბრძანება გი----- ჯო-----ძის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ გამოცემულია კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და იგი ეყრდნობა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტს, ასევე მხარეთა შორის გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებას.

3.1. მოპასუხის მითითებით, გი----- ჯო-----ძის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევა, კერძოდ, მის მიერ სამსახურის თვითნებურად მიტოვება და ვალდებულებების შუსრულებლობა.

3.2. მოპასუხემ აღნიშნა, რომ მოსარჩელე გი----- ჯო-----ძე ინდივიდუალურად გაფორმებული ხელშეკრულების 3.1 პუნქტის შესაბამისად, ვალდებული იყო სამუშაო დაეწყო 10:00 საათზე და დაემთავრებინა 19:00 საათზე, იგი უფლებამოსილი იყო ესარგებლა შესვენებით 13:00 საათიდან - 14:00 საათამდე ნებისმიერ დროს. ასევე დასაქმებულის კვირაში ნამუშევარი საათების ჯამური ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს. შესაბამისად, პირდაპირ იყო გაწერილი, თუ როგორ და რა ფორმით უნდა ყოფილიყო მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამსახურეობრივი მოვალეობები და არავითარ დისტანციურ მომსახურებაზე მხარეთა შორის შეთანხმება არ ყოფილა.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 24 ივნისის გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდა გი----- ჯო-----ძის სარჩელი შპს „ა----- ჯ-----ს“ მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე.

4.1. სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელე გი----- ჯო-----ძე არ გამოცხადებულა სამსახურში მაისის თვიდან, რის გამოც მოპასუხემ გაათავისუფლა იგი დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 14 მაისიდან.

4.2. საქალაქო სასამართლომ შეაფასა მხარეთა განმარტებები, კერძოდ მოსარჩელე აცხადებდა, რომ დადიოდა სამსახურში 27 სექტემბრამდე, მან ბრძანება გათავისუფლების თაობაზე ჩაიბარა ოქტომბრის თვეში. გი----- ჯო-----ძემ ასევე განმარტა, რომ იგი დისტანციურად მუშაობდა შპს „ა----- ჯ-----ში“, ხელფასთან დაკავშირებით კი განმარტა, რომ მოპასუხე განიცდიდა ფინანსურ კრიზისს, რის გამოც რამდენიმე თვე ვერ უხდიდა ხელფასს. აღნიშნულის საპირისპიროდ მოპასუხე მხარე აცხადებდა, რომ მოსარჩელეს ბრძანება ელექტრონული ფოსტით გაეგზავნა. მოპასუხე ასევე უთითებდა, რომ გი----- ჯო-----ძე არ დადიოდა სამსახურში, ვინაიდან მას სხვა სამსახურში გადასვლა ჰქონდა განზრახული და თვითნვე შეწყვიტა სამსახურში სიარული. ასევე მოპასუხის მტკიცებით, დასაქმებულს ხელფასი არასოდეს არ დაგვიანებია და რეალურად გი----- ჯო-----ძემ თვითნ შეიცვალა სამსახური, რაც გახდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. მოპასუხემ ასევე უარყო შემოსავლების შემცირება და განმარტა რომ მისი შემოსავლები იმ პერიოდში მნიშვნელოვნად გაიზარდა, კომპანია არათუ კრიზისს განიცდიდა, არადამედ გაზარდა საშტატო ერთეული და ხელფასის გაცემაც ხდებოდა დროულად.

4.3. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა ნათია თოდუამ დაადასტურა, რომ გი----- ჯო-----ძე ხშირად აცდენდა სამსახურს, რაზეც საყვედურიც არაერთხელ მიუღია. მოწმემ ასევე აღნიშნა, რომ კომპანიას არათუ შეუმცირდა, არამედ გაეზარდა შემოსავლები. მოწმის მითითებით, გი----- ჯო-----ძე აპირებდა წასვლას სამსახურიდან და ეს საკითხი გარკვეული იყო, შესაბამისად, მისი მიზეზით არ ჩაბარდა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანება დასაქმებულს. გი----- ჯო-----ძე მაისიდან მიდიოდა სამსახურიდან, მაგრამ ვინაიდან განცხადება არ დაწერა და შესაბამისად, არც სამსახურში დადიოდა, დამსაქმებელმა იგი შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო გაათავისუფლა. მოწმის განმარტებით, გი----- ჯო-----ძე რეალურად გადასული იყო სხვა კომპანიაში სამუშაოდ, თუმცა იქ მუშაობაც არ მოეწონა და შემდეგ ისევ მომართა შპს „ა----- ჯ-----ს“.

4.4. სასამართლოს მითითებით, გი----- ჯო-----ძე ინდივიდუალურად გაფორმებული ხელშეკრულების 3.1 პუნქტის შესაბამისად, ვალდებული იყო სამუშაო დაეწყო 10:00 საათზე და დაემთავრებინა 19:00 საათზე, იგი უფლებამოსილი იყო ესარგებლა შესვენებით 13:00 საათიდან - 14:00 საათამდე ნებისმიერ დროს. ასევე დასაქმებულის კვირაში ნამუშევარი საათების ჯამური ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს. შესაბამისად, პირდაპირ იყო გაწერილი, თუ როგორ და რა ფორმით უნდა ყოფილიყო მოსარჩელის მიერ

შესრულებული სამსახურეობრივი მოვალეობები და არავითარ დისტანციურ მომსახურებაზე მხარეთა შორის შეთანხმება არ ყოფილა.

4.5. სასამართლოს შეფასებით, მოცემულ შემთხვევაში, ერთ-ერთ და მნიშვნელოვან სადავო გარემოებას წარმოადგენს მოსარჩელის სამსახურში გამოცხადების საკითხი. დისტანციურად სამუშაოს შესრულებას უარყოფს მოპასუხე მხარე და აპელირებს მხარეთა შორის გაფორმებულ წერილობით შრომით ხელშეკრულებაზე, სადაც გაწერილია სამუშაოს შესრულებისა და შესვენების დრო. სასამართლომ სხდომაზე გამოკვლეული მტკიცებულებების, ასევე მოწმის ჩვენების საფუძველზე დადასტურებულად მიიჩნია, რომ გი-----ჯო-----ძე მაისის თვიდან გადავიდა სხვა სამსახურში, რის გამოც შპს „ა-----ჯ-----ში“ აღარ დადიოდა, რითაც არღვევდა მხარეთა შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებას.

4.6. სასამართლოს განმარტებით, გი-----ჯო-----ძე შპს „ა-----ჯ-----ს“ სისტემური ადმინისტრატორის თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

4.7. სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა სწორედ მოსარჩელის მიერ მასზე ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევა, რაც გამოიხატა სამსახურში გამოუცხადებლობით ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში. მოსარჩელე აპელირებდა მისი სამუშაოს დისტანციურად შესრულების შესაძლებლობაზე და განმარტავდა, რომ მისი სამუშაოს სპეციფიკა არ მოითხოვდა სამსახურში ყოველდღიურ სიარულს. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებით დგინდება, რომ გი-----ჯო-----ძე ინდივიდუალურად გაფორმებული ხელშეკრულების მე-3 მუხლის 3.1 პუნქტის შესაბამისად, ვალდებული იყო სამუშაო დაეწყო 10:00 საათზე და დაემთავრებინა 19:00 საათზე, იგი უფლებამოსილი იყო ესარგებლა შესვენებით 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე ნებისმიერ დროს. შესაბამისად, პირდაპირ იყო გაწერილი, თუ როგორ და რა ფორმით უნდა ყოფილიყო მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამსახურეობრივი მოვალეობები და არავითარ დისტანციურ მომსახურებაზე მხარეთა შორის შეთანხმება არ ყოფილა. რაც შეეხება ელექტრონულ მიმოწერებს, აღნიშნული მიმოწერა არ შეიძლება ჩაითვალოს შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელ მტკიცებულებად, ვინაიდან მიმოწერიდან არ ჩანს, რომ გი-----ჯო-----ძე ასრულებს სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას და ამ მიზნით აწარმოებს მიმოწერას სხვადასხვა კომპანიებთან.

4.8. სასამართლოს მოსაზრებით, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებითაც კი, შეუძლებელია იყო დასაქმებული კონკრეტულ დამსაქმებელთან ისე, რომ დაახლოებით ორი-სამი თვის განმავლობაში სამსახურში მისვლის საჭიროება არ იყოს. ამდენად, სასამართლომ ჩათვალა, რომ გი----- ჯო-----ძის ქმედება, რაც გამოიხატა სამსახურის თვითნებურ მიტოვებაში, შეიძლება შეფასდეს, როგორც შრომის ხელშეკრულების უხეში დარღვევა, ვინაიდან მოსარჩელის უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება საქმისადმი დამსაქმებელს უკარგავს ნდობას დასაქმებულის მიმართ და აღწევს იმ ზღვარს, რაც შეიძლება საფუძვლად დაედოს მის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

4.9. სასამართლომ საქმის განხილვისას დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მისი მოვალეობების დარღვევას, ასევე სასამართლომ გაიზიარა, რომ დარღვევის ხასიათი ნამდვილად იყო „უხეში“, ვინაიდან დადასტურებულად მიიჩნია, რომ გი----- ჯო-----ძე 2017 წლის მაისიდან არ გამოცხადებულა სამსახურში და მისთვის დაკისრებული ვალდებულებები არ შეუსრულებია. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, რომ მას შეეძლო დისტანციურად შეესრულებინა მისი მოვალეობა. ამდენად, მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ნაკისრი ვალდებულების უხეშ დარღვევას, რის საპასუხოდაც სამსახურიდან გათავისუფლება არის ადეკვატური ღონისძიება.

4.10. სასამართლომ გამართლებულად მიიჩნია დამსაქმებლის ნება - შეწყვიტოს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, ვინაიდან ეს ნება სავსებით აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს. საბოლოო ჯამში, სასამართლომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - გი----- ჯო-----ძესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მიიჩნია კანონიერად, შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე დაუსაბუთებლად იქნა მიჩნეული. ასევე, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, უსაფუძვლოდ იქნა მიჩნეული დანარჩენი მოთხოვნებიც: თანამდებობაზე აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე.

5. აღნიშნული გადაწყვეტილება, სააპელაციო წესით გაასაჩივრა გი----- ჯო-----ძემ, რომელმაც გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

6. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

6.1. აპელანტის განმარტებით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ არასწორად მიიჩნია დადგენილად ის გარემოება, რომ

მოსარჩელე გი----- ჯო-----ძე არ გამოცხადებულა სამსახურში მაისის თვიდან. აღნიშნულთან მიმართებით აპელანტმა მიუთითა, რომ სასამართლომ არ დააკმაყოფილა მისი შუამდგომლობა, მოწმის დაკითხვის თაობაზე, რომელიც თავის მხრივ დაადასტურებდა გარემოებას, რომ იგი ცხადდებოდა სამსახურში 2017 წლის მაისში და მომდევნო თვეებში, შესაბამისად გაუმართლებელია ფაქტის დადასტურებულად მიჩნევა, შეჯიბრებითობის პრინციპის დარღვევით. ერთის მხრივ, პირველი ინსტანციის სასამართლომ განმარტა, რომ არ შეიძლებოდა დასაქმებულის სამსახურში სიარულის ფაქტი დადასტურებულიყო მოწმეთა ჩვენებით, ხოლო მეორეს მხრივ, სასამართლომ გი----- ჯო-----ძის მიერ 2017 წლის მაისიდან სამსახურის გაცდენის ფაქტი დაადასტურა მოპასუხის მიერ მოწვეული მოწმის ჩვენების საფუძველზე, რაც გაუმართლებელია. აპელანტის მტკიცებით, იგი 2017 წლის მაისშიც და მომდევნო თვეებშიც დადიოდა სამსახურში და პირნათლად, ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა თავის ვალდებულებას. აპელანტის მითითებით, თუ მოპასუხის მიერ დაბარებული მოწმის ჩვენების საფუძველზე სასამართლო ადგენს დასაქმებულის სამსახურში გამოცხადების საკითხს, მოსარჩელესაც უნდა მიცემოდა შესაძლებლობა, რომ გამოკითხულიყო მოწმე, რომელსაც ასევე შეეძლია დასაქმებულის სამსახურში სიარულთან დაკავშირებით საპირისპირო პოზიციის ჩამოყალიბება.

6.2. აპელანტმა აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძველებს. დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელს შეუძლია დასაქმებული გაათავისუფლოს მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებში ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული უფლების ბოროტად გამოყენებას, რადგან სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას. ზოგადად, უფრო პრიორიტეტულია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნება, ვიდრე მისი დარღვევა, კანონმდებლის მიზანსაც სწორედ ეს წარმოადგენს.

6.3. აპელანტის განმარტებით, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი. შესაბამისად, გათავისუფლება შეიძლება გამართლებული იყოს მხოლოდ უხეში დარღვევის პირობებში. გათავისუფლება დაღვევის შესაბამისი, პროპორციული და ადეკვატური უნდა იყოს. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევისას პირველ რიგში გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო

წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნას დასჯის პროპორციული მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

6.4. აპელანტის მითითებით, ის თუ რა ითვლება უხეშ დარღვევად კანონი არ განმარტავს და საჭიროა ყოველი კონკრეტული სიტუაციიდან იქნეს გამორკვეული, ჩაითვალოს თუ არა კონკრეტული ფაქტი უხეშ დარღვევად. აპელანტმა მოიხმო უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა და განმარტა, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში "Ultima Ratio" - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. (შდრ: სუსგ-ები №ას-499-499-2018, 08 ივნისი, 2018 წელი; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; №ას-1028-970-2015, 03 თებერვალი, 2015 წელი).

6.5. აპელანტის მითითებით, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულს უხეში დარღვევის საფუძვლით ათავისუფლებს, მან ჯერ უნდა დაასაბუთოს, რომ უფრო მსუბუქი სახის სანქციას აზრი ჰქონდა დაკარგული, სახეზეა უშუალოდ გამოუსწორებელი ზიანის ფაქტი, რის გამოც აღნიშნული ზიანის გამოსწორება გათავისუფლების გარდა, სხვა საშუალებით იქნება შეუძლებელი. მოცემულ შემთხვევაში, პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას მოპასუხეს არ წარუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება, რომლითაც დასტურდება კონკრეტული სამართლებრივი სიკეთის, ზიანის ფაქტი. უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეუფარდებლობისა და ზიანის კომპონენტის დადასტურების გარეშე დასაქმებულის გათავისუფლება მოვალეობათა უხეში დარღვევის გამო არის უკანონო. მოპასუხე მხარეს საქმის მასალებში არ

წარუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება, რომლითაც დასტურდება იმ ზიანის არსებობის ფაქტი, რომელიც გამოიწვია გი----- ჯო-----ძის 2 კვირის განმავლობაში სამსახურში გამოუცხადებლობამ.

6.6. აპელანტის განმარტებით, იმ ფაქტის დაშვების პირობებშიც, რომ გი----- ჯო-----ძე 2017 წლის პირველი მაისიდან 14 მაისამდე არ ცხადდებოდა სამსახურში, ეს ავტომატურად იმას არ ნიშნავს, რომ სახეზე არის გამოუსწორებელი ზიანი. შესაძლებელია, რომ ამ დროის განმავლობაში უბრალოდ ფიზიკურადაც არ იყოს შესასრულებელი სამუშაოები და შესაბამისად გამოუსწორებელი ზიანის ფაქტიც არ დადგება 10 სამუშაო დღით გამოუცხადებლობის გამო. ყოველ შემთხვევაში დამდგარი ზიანის ფაქტის მტკიცების ტვირთი არის დამსაქმებელზე და სწორედ მან უნდა ამტკიცოს, რომ ამ დროის განმავლობაში გი----- ჯო-----ძის გამოუცხადებლობამ გამოიწვია გამოუსწორებელი ზიანი, რომლის აღმოფხვრაც პირის გათავისუფლების გარეშე იყო შეუძლებელი. აპელანტის მითითებით, მოპასუხის მტკიცების ტვირთი იყო ისიც, რომ სხვა სახის სასჯელის შეფარდებას აზრი ექნებოდა დაკარგული. აღნიშნული გასათვალისწინებელია უფრო მეტად იმ ფაქტიდან გამომდინარე, რომ დასაქმებულს 2013 წლის პირველი ივნისიდან (შრომითი ხელშეკრულების დადების მომენტიდან) დღემდე არ აქვს რაიმე სახის გაფრთხილება შეფარდებული.

6.7. აპელანტის მითითებით, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების უკანონობა დასტურდება ასევე იმით, რომ პირველ ინსტანციაში საქმის განხილვისას მტკიცებულებათა გამოკვლევის ეტაპზე მოპასუხის მიერ მოწვეულმა მოწმემ განაცხადა, რომ რეალურად გი----- ჯო-----ძეს უნდა დაეტოვებინა სამსახური თავისი სურვილით წერილობითი განცხადების საფუძველზე, თუმცა რადგან ეს ასე არ მოხდა და ჯო-----ძემ საკუთარი სურვილით არ დატოვა სამუშაო ადგილი, დაიწერა მისი გათავისუფლების ბრძანება უხეში დარღვევის გამო.

6.8. აპელანტმა ასევე მიუთითა ფორმალურ-პროცესუალურ დარღვევაზე და აღნიშნა, რომ გათავისუფლების ბრძანება დაიწერა 2017 წლის 14 მაისს, ხოლო აღნიშნულის თაობაზე მას ზეპირსიტყვიერად შეატყობინეს მხოლოდ 2017 წლის 27 სექტემბერს. ასევე აპელანტის განმარტებით, 2 ოქტომბერს წერილით მიმართა დამსაქმებელს, რათა გათავისუფლების საფუძველი შეეტყო, რასთან მიმართებითაც პასუხი გაეცა 2017 წლის 25 ოქტომბერს, ჩააბარა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანება. აღნიშნული კი წინააღმდეგობაში მოდის შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 ნაწილთან.

6.96. ამდენად, აპელანტის შეფასებით, მისი გათავისუფლებისას დამსაქმებელმა დაარღვია როგორც ფორმალური, ისე სამართლებრივი მხარე, რის გამოც ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი აღნიშნული ბრძანება.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

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

7.1. 2013 წლის 1 ივნისს გი----- ჯო-----ძესა და შპს „ა----- ჯ-----ს“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც გი----- ჯო-----ძე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმდა სისტემური ადმინიტრატორის პოზიციაზე.

7.2. შრომითი ხელშეკრულების 3.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებული იყო სამუშაო დაეწყო 10:00 საათზე და დაემთავრებინა 19:00 საათზე, იგი უფლებამოსილი იყო ესარგებლა შესვენებით 13:00 საათიდან - 14:00 საათამდე ნებისმიერ დროს. ასევე დასაქმებულის კვირაში ნამუშევარი საათების ჯამური ოდენობა განისაზღვრებოდა არა უმეტეს 40 საათისა. ხელშეკრულების 3.2 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაო კვირა განისაზღვრა 5 დღით და დასაქმებული უფლებამოსილი იყო კვირაში ესარგებლა 2 გამოსასვლელი დღით.

7.3. გი----- ჯო-----ძის სახელოფასო ანაზღაურება განისაზღვრებოდა ყოველთვიურად 1500 ლარის ოდენობით. დასაქმებული 2017 წლის მაისამდე ყოველთვიურად იღებდა კუთვნილ ანაზღაურებას, ხოლო 2017 წლის მაისის შემდგომ კომპანიას გი----- ჯო-----ძისათვის საზღაური არ გადაუხდია.

7.4. შპს „ა----- ჯ-----ს“ გენერალურმა დირექტორმა 2017 წლის 14 მაისს მიიღო ბრძანება გი----- ჯო-----ძის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის საფუძველით (გათავისფლების სამართლებრივ საფუძველად მითითებულიასშკ-ს 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი, კერძოდ დამსაქმებლის პოზიციის შესაბამისად, გი----- ჯო-----ძემ თვითნებურად შეწყვიტა სამსახურში გამოცხადება და იგი დაინტერესებული იყო სხვა სამსახურში გადასვლით, რის გამოც მიღებული იქნა გადაწყვეტილება მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ).

7.5. გათავისუფლების თაობაზე გი----- ჯო-----ძისათვის ცნობილი გახდა 2017 წლის 25 სექტემბერს, რის შემდგომაც (02.10.2017წ.) მოსარჩელემ მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების დასაბუთება.

7.6. შპს „ა----- ჯ-----მ“ მიმართვის პასუხად გი----- ჯო-----ძეს განუმარტა, რომ ხელშეკრულების 7.2.1 (ა) პუნქტის შესაბამისად, სამსახურის თვითნებური მიტოვება და ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევა წარმოადგენს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

7.7. კომპანიაში დასაქმებული სხვა თანამშრომლები 2017 წლის მაისის შემდგომაც იღებდნენ სახელფასო ანაზღაურებას და არ დასტურდება გარემოება, რომ გი----- ჯო-----ძემ 2017 წლის მაისის შემდგომ მოითხოვა ანაზღაურების მიღება, რაზეც ფინანსური კრიზისის საფუძველით უარი ეთქვა.

8. პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში, უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება კი, მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017). სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ).

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

10. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მხარეთა უფლებებსა და მოვალეობებზე მსჯელობისას მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას (იხ. სუსგ №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ.). შრომის სამართლის მარეგულირებელი ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის საწყისზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობის არსის

(დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ) გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, შესაბამისად, მისი უფლებების შეზღუდვის კანონიერება ე.წ „პროპორციულობის ტესტის“ შესაბამისად უნდა იქნას შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის.

11. სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დასახლებული ნორმით დადგენილი ვალდებულების შესრულების სტანდარტი ასევე მოქმედებს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში, რაც გულისხმობს მუშაკის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების იმგვარ განხორციელებას როგორც გონივრული მოლოდინიც დამსაქმებელს გააჩნია, კერძოდ, სრულად, ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. **დასაქმებულის მიერ მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობა პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობას წარმოადგენს, რაც დარღვევის ხასიათის გათვალისწინებით, შესაძლებელია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტაშიც გამოიხატოს.**

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

13. დასახლებულ კითხვებზე პასუხის გაცემის საკანონმდებლო ვალდებულებას განსაზღვრავს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების

გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

14. პალატა ასევე ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლობიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა.

15. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში *Ultima Ratio* - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით. მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. **ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.**

16. საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა

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

17. პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით განსაზღვრული მტკიცების ტვირთი ესაა სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი - ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მოწინააღმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. იმავდროულად, ახსნა-განმარტება უნდა დასტურდებოდეს რელევანტური მტკიცებულებებით (იხ. სუსგ. საქმე №ას-147-139-2017, 18.12.2017წ.).

18. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების მართლზომიერების კვლევის მიზნით მნიშვნელოვანია ერთობლივი შეფასება მიეცეს საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებსა და წარმოდგენილ მტკიცებულებებს და განისაზღვროს დასაქმებულის მხრიდან სამსახურში გამოუცხადებლობის ფაქტი წარმოშობს თუ არა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძველს, სშკ-ს 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად. უპირველეს ყოვლისა, პალატა ყურადღებას ამახვილებს შრომის ხელშეკრულების 3.1 პუნქტზე, რომლითაც დასაქმებულის

მოვალეობას შეადგენდა კვირაში 5 დღე, 10 საათიდან - 19 საათამდე გამოცხადებულიყო სამსახურში, რის საპირისპიროდაც ვერ იქნება გაზიარებული მოსარჩელის მტკიცება დისტანციურად სამუშაოს განხორციელებასთან მიმართებით შეთანხმების არსებობაზე. მხარეთა ახსნა-განმარტებებისა და საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დგინდება, რომ გი----- ჯო-----ძე გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების მიღებამდე 10 სამუშაო დღის მანძილზე 01.05.2017 წლიდან - 14.05.2017 წლამდე სამსახურში არ გამოცხადებულა. ასევე, უდავოა, რომ გი----- ჯო-----ძეს აღნიშნულის შემდგომ სახელფასო ანაზღაურება არ მიუღია, მაშინ როდესაც სხვა თანამშრომლები ჩვეულებრივ განაგრძობდნენ კუთვნილი ანაზღაურების მიღებას, მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს შესაბამისად. პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მტკიცებას, რომ იგი მიმართავდა კომპანიას ანაზღაურების მოთხოვნით, თუმცა ფინანსური კრიზის გამო მას არ აძლევდნენ ანაზღაურებას და მიუხედავად აღნიშნულისა თითქოს ის განაგრძობდო სამუშაოს შესრულებას. აღნიშნულის საპირისპიროდ პალატა დადასტურებულად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ გი----- ჯო-----ძე 2017 წლის 1 მაისიდან 2017 წლის 25 სექტემბრამდე არ გამოცხადებულა სამუშაო ადგილზე და იგი არ დაინტერესებულა მასთან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედებით. ამასთან, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ელ. მიმოწერა პალატის შეფასებით ვერ დაადასტურებს სამუშაოს შესრულებას, დასაქმებულის მიერ შრომის სამართლისათვის დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად (*სშკ-ს 2.1 მუხლი: შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ*). აღნიშნულ ნაწილში პალატა იზიარებს მოწინააღმდეგე მხარის განმარტებას, რომ გი----- ჯო-----ძესთან დაკავშირება ხდებოდა მის მიერ ნაწარმოებ პროექტებთან მიმართებით და არა ახალი დავალებების მიცემა.

19. საყურადღებოა, რომ პირველი ინსტანციის ეტაპზე მოწმეთა შუამდგომლობის განხილვისას მოსარჩელე მხარე მიუთითებდა, რომ მოწმეები დაადასტურებდნენ იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე დისტანციურად ასრულებდა მოვალეობას შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში. ანუ თავის პოზიციაში მოსარჩელის წარმომადგენელი ადასტურებდა და არ უარყოფდა იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელე სადავო პერიოდში ნამდვილად არ ცხადდებოდა სამსახურში, თუმცა აღნიშნავდა, რომ ეს იყო ჩვეულებრივი პრაქტიკა, იმ სამუშაოს სპეციფიკისათვის, რასაც მოსარჩელე ასრულებდა და აღნიშნულზე დამსაქმებელს არასოდეს არ გამოუთქვავს პრეტენზია და წლების მანძილზე ურიცხავდა ხელფასს მოსარჩელეს მის ანგარიშზე. ამდენად მოსარჩელე მხარის მიერ სააპელაციო ეტაპზე გაჟღერებული პოზიცია, რომ იგი ცხადდებოდა სამსახურში ჩვეულებრივ და ასრულებდა სამუშაოს, ეწინააღმდეგება პირველ ინსტანციაში გაცხადებულ მის პოზიციას, რაც სსსკ-ს 380-ე მუხლის შესაბამისად ვერ იქნება მხედველობაში მიღებული. აღნიშნულთან კავშირში საყურადღებოა, რომ მოსარჩელე მხარე პირველ

ინსტანციაში საქმის განხილვისას მიუთითებდა დისტანციურად შრომის განხორციელებაზე, რის დასადასტურებლადაც შუამდგომლობდა მოწმეთა დაკითხვას, ხოლო სააპელაციო ეტაპზე მოსარჩელის მიერ შეცვლილია პოზიცია და მიუთითებს სამსახურში გამოცხადებაზე 2017 წლის მაისის შემდგომ. ამდენად, მითითება, რომ თითქოს მას არ დაუკმაყოფილდა შუამდგომლობა მოწმეთა დაკითხვის თაობაზე და ვერ უზრუნველყო სამსახურში გამოცხადების ფაქტის დადასტურება საფუძველს მოკლებულია, რადგანაც მხარე მოწმეთა დაკითხვას შუამდგომლობდა იმ გარემოების დასადასტურებლად, რომ დისტანციურად ახორციელებდა შრომით საქმიანობას, რაც პირველი ინსტანციის სასამართლოს მხრიდან მართებულად იქნა მიჩნეული არაარასებითად. ამასთანავე, პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მტკიცებას, რომ სასამართლო გადაწყვეტილება ეფუძნება მხოლოდ მოპასუხის მიერ მოწვეული მოწმის ჩვენებას, არამედ გადაწყვეტილება ემყარება საქმეში არსებულ მასალებს, მათ შორის შრომით ხელშეკრულებას, თავად მოსარჩელის ახსნა-განმარტებასა და წარმოდგენილ მიწერილობებს. სწორედ აღნიშნული მტკიცებულებების, მათ შორის მოწმის ჩვენების ერთობლივი შესწავლა-შეფასების საფუძველზე პალატას ექმნება რწმენა, რომ გი----- ჯო-----ძეს 2017 წლის პირველი მაისიდან შრომითი საქმიანობა არ განუხორციელებია. პალატა ასევე იზიარებს მოწინააღმდეგე მხარის განმარტებას, რომ ის განყოფილება, სადაც გი----- ჯო-----ძე მუშაობდა გაუქმდა და ის სტრუქტურა ჩამოყალიბდა დამოუკიდებელ კომპანიად, რომელსაც სამართავად გადაეცა დაწყებული პროექტები. მოსარჩელე ვერც ამ ახალ კომპანიაში დასაქმდა და ამასთან არც ძველ სამსახურში არ დადიოდა და რაც მთავარია არც შრომითი ხელშეკრულების შეწვეტის მოთხოვნით მიუმართავს, შემდგომში რომ მოეთხოვა სამსახურში აღდგენა. (ამ მხრივ ყურადღება უნდა გამახვილდეს საქმეში წარმოდგენილ 01.02.2017წ. შეთანხმებაზე, რომელიც გაფორმებულია კომპანიის დირექტორსა და კომპანიის ინფრასტრუქტურული ტექნოლოგიების დირექტორს შორის. შეთანხმების პირველი პუნქტის თანახმად, ვინაიდან 2017 წლის 1 მაისიდან კომპანია წყვეტს ინფრასტრუქტურული ტექნოლოგიების სერვისის შეთავაზებას და მომსახურეობას კლიენტებზე, ინფრასტრუქტურული ტექნოლოგიების განყოფილების თანამშრომლებს შეუწყდებოდათ შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 1 მაისიდან. ამავე შეთანხმების მე-2 პუნქტის თანახმად, მიმდინარე ინფრასტრუქტურული კონტრაქტები, რომლებსაც ესაჭიროებოდათ პროექტების მხარდაჭერის ვალდებულება, კომპანია გადასცემდა მხარეს, შემდგომი მომსახურების მიზნით).

20. სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, თავისი შინაარსისა და ხასიათის გათვალისწინებით ვალდებულება შეიძლება ყოველ მხარეს აკისრებდეს მეორე მხარის უფლებებისა და ქონებისადმი განსაკუთრებულ გულისხმიერებას. ამავე კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი

ვალდებულნი არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი.

21. აპელანტმა წარმოდგენილი ვრცელი სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში იმსჯელა შრომით სამართალში მოქმედ სტანდარტზე, მათ შორის დავების გადაწყვეტის სპეციფიკაზე, რასთან დაკავშირებითაც მნიშვნელოვანია განიმარტოს, რომ ყოველი დავა განიხილება ინდივიდუალურ ჭრილში მასში დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შესაბამისად. ამასთან, შრომით სამართალში მოქმედი სტანდარტი მეტწილად განპირობებულია მხარეთა ერთგვარი უთანასწორობის აღმოფხვრის მიზნით და ემსახურება „ძლიერი“ მხარის (დამსაქმებლის) თვითნებური ქმედებების აღკვეთას. მოცემულ შემთხვევაში კი, არ დასტურდება უფლების ბოროტად გამოყენებისა თუ დამსაქმებლის მხრიდან კეთილსინდისიერების სტანდარტის დარღვევა. აღნიშნულის საპირისპიროდ, წარმოდგენილი მტკიცებულებები მეტყველებს დასაქმებულის მხრიდან მასზე დაკისრებული ვალდებულებებისადმი არაგულისხმიერ და არაკეთილსინდისიერ დამოკიდებულებაზე, რაც უსაფუძვლოს ხდის აპელანტის მიერ მოხმობილ სასამართლო პრაქტიკასა და განმარტებას, რამეთუ დამსაქმებლის თვითნებობას განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არ აქვს. პირიქით, თავად დასაქმებულის მიერ წინასწარი გაფრთხილების გარეშე მიტოვებულია სამუშაო პროცესი თვეების მანძილზე და აღნიშნულის შემდგომ დამსაქმებლის დადანაშაულება უსაფუძვლო გათავისუფლებასთან მიმართებით გაუმართლებელია. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, უსაფუძვლოა მოთხოვნა, როგორც ბრძანების ბათილად ცნობის, ასევე მის თანმდევ შედეგებთან მიმართებით.

22. შეჯამების სახით უნდა აღინიშნოს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებულნი თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (*იხ. ჯ-ა საქართველოს წინააღმდეგ, N7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81; Boldea v. Romania, par. 30*). მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო საჩივრის იმ არგუმენტებზე, რომლებსაც საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობა ჰქონდა, პალატამ ზემოთ უკვე იმსჯელა და დამატებითი არგუმენტების შეფასება მიზანშეუწონელია სადავო საკითხის გადაწყვეტის მიზნებიდან გამომდინარე.

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

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

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

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

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

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

- 1.** გი----- ჯო-----ძის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
- 2.** უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 24 ივნისის გადაწყვეტილება;
- 3.** სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს და მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში;
- 4.** განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით,

დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;

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

მოსამართლე

გელა ქირია