

საქმე № 190210019002926488  
საქმე №2ზ/8371-2019



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

18 დეკემბერი, 2019 წელი

ქალაქი

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა  
შემადგენლობა  
მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მდივანი - მარინე თათრიაშვილი

აპელანტი (მოპასუხე) - ააიპ „გ--- ლ----- ს----- რ----- მ----- თ-----  
----ი“

წარმომადგენლები - ლ-----

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - და---- შვ-----ე

წარმომადგენელი - ლ-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - რ----- საქალაქო სასამართლოს  
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდური  
ხელფასის ანაზღაურება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და  
სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის  
დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

**ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :**

1. და---- შვ-----ემ სარჩელი აღძრა რ----- საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა კოლეგიაში მოპასუხე ააიპ „გ--- ლ----- ს----- რ----- მ-----  
---- თ-----ის“ მიმართ და მოითხოვა:

1.1. მოპასუხე ააიპ „გ--- ლ----- ს----- რ----- მ----- თ-----ის“

დირექტორის 2019 წლის 8 თებერვის N12 ბრძანების ბათილად ცნობა, და---- შვ-  
----ის სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე.

**1.2.** და---- შვ-----ე აღდგენილ იქნეს სცენის მემანქანის/სცენის მემონტაჟის პოზიციაზე, ხოლო იგივე პოზიციის არარსებობის შემთხვევაში, ტოლფას თანამდებობაზე. სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში კი, მოპასუხეს დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

**1.3.** და---- შვ-----ეს აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური 2018 წლის თებერვლის თვიდან - გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 300 ლარის ოდენობით.

**2.** და---- შვ-----ემ სარჩელი შემდეგ გარემოებებზე დააფუძნა:

**2.1.** მოსარჩელე ააიპ „გ--- ლ----- ს----- რ----- მ----- თ-----ში“ სცენის მემანქანის/სცენის მემონტაჟის პოზიციაზე უწყვეტად მუშაობდა 2011 წლის სექტემბრიდან - 2019 წლის 8 თებერვლამდე. შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ხელზე ასაღებ თანხას 300 ლარს (დარიცხული ხელფასი შეადგენდა 375 ლარს).

**2.2.** რ----- მუნიციპალურ თ-----ში 2018 წლის სექტემბერში გაიმართა პრემიერა სპექტაკლისა „ელისაბედ, ელისაბედ“, რომლისთვისაც დეკორაციის სცენაზე განლაგებასა და მონტაჟში მონაწილეობა მიიღო მოსარჩელე და---- შვ--  
----ემ სხვა სცენის მემანქანებთან და მთავარ სცენის მემანქანესთან ერთად. ერთი და იმავე დეკორაციით აღნიშნული სპექტაკლი გაიმართა თითქმის 10-  
ჯერ, 2018 წლის სექტემბრიდან - 2019 წლის თებერვლის ჩათვლით.

**2.3.** 2019 წლის 1 თებერვალს, სპექტაკლის მიმდინარეობისას მსახიობმა, რომელიც დეკორატიულ კარში გადიოდა, სავარაუდოდ კარის მოჯახუნებისას დაშალა დეკორაციის ნაწილი. სცენაზე წაიქცა დეკორაციის ნაწილი, რის გამოც შეჩერდა სპექტაკლის მიმდინარეობა რამდენიმე წუთით. ტექნიკურმა ჯგუფმა ფარდა დახურა, სპექტაკლის მონაწილე გოგონა ავანსცენაზე იყო, არავინ დაზიანებულია.

**2.4.** აღნიშნული ინციდენტის გამო, 2019 წლის 8 თებერვალს მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან შნაგანაწესისა და შრომის მოვალეობის უხეში დარღვევის მოტივით. მოსარჩელე არ ყოფილა ინფორმირებული და ჩართული მის მიმართ დაწყებული დისციპლინურ წარმოებაში. 2019 წლის 1 მარტს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა ყოფილ დამსაქმებელს გათავისუფლების დასაბუთების მოთხოვნით, რომელიც მან დამსაქმებლისგან 2019 წლის 7 მარტს მიიღო.

**3.** სასამართლოში წარდგენილი შესაგებლით ააიპ „გ--- ლ----- ს----- რ-----  
----- მუნიციპალურმა თ-----მა“ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე

სპექტაკლის მსვლელობის დროს იმყოფებოდა თ-----ის შენობის გარეთ, მაშინ როდესაც უნდა ყოფილიყო სცენისა და დეკორაციებს მიღმა, რაც შინაგანაწესის დარღვევა და რასაც მოჰყვა სპექტაკლის მსვლელობის დაყოვნება.

**3.1.** მოპასუხემ მხარემ უარყო ის გარემოება, რომ თითქოს მოსარჩელისათვის არ იყო ცნობილი მის წინააღმდეგ მიმდინარე დისციპლინური წარმოების თაობაზე და განმარტა, რომ მას შემდეგ, რაც თ-----ის ხელმძღვანელთან დაფიქსირდა მოხსენებითი ბარათი სცენის დეკორაციის დაზიანებისა და დაზიანებაზე პასუხისმგებელი პირების ადგილზე არ ყოფნის შესახებ, თ-----ის ხელმძღვანელმა დაიბარა ყველა პასუხისმგებელი პირი (ჯამში 5 სცენის მემანქანე), რომელთაგან სამმა გააცნობიერა თუ რა სიმძიმის დარღვევას ჰქონდა ადგილი და თვითონვე დაწერეს განცხადებები გათავისუფლების შესახებ.

**4.** რ----- საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილებით მოსარჩელე და---- შვ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი ააიპ „გ--- ლ----- ს----- რ----- მ----- თ-----ის“ დირექტორის 2019 წლის 8 თებერვლის N12 ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. და---- შვ----- აღდგენილი იქნა ააიპ „გ--- ლ----- ს----- რ----- მ----- თ-----ის“ სცენის მემანქანის/სცენის მემონტაჟის პოზიციაზე ან ტოლფას თანამდებობაზე. ააიპ „გ--- ლ----- ს----- რ----- მუნციპალურ თ-----ს“ დაეკისრა და---- შვ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 300 ლარის ოდენობით, 2018 წლის თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

**4.1.** სასამართლომ განმარტა, რომ და---- შვ-----ის გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან იყო არამართლობიერი. სასამართლოს მითითებით, დამსაქმებელს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტოს არა ყოველგვარი დარღვევისას, არამედ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში, როცა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება აზრს მოკლებულია. დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. მოცემულ შემთხვევაში, მითითებული დარღვევის უხეში ხასიათის დარღვევად შეფასება სასამართლომ არამართებულად მიიჩნია.

**4.2.** სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შრომით სამართლებრივ დავებში მოქმედ მტკიცების ტვირთის სპეციალურ წესზე და აღნიშნა, რომ მოპასუხის წარმომადგენელმა ვერ დაასაბუთა და---- შვ-----ესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც ააიპ „გ--- ლ----- ს----- რ----- მ----- თ-----ის“ დირექტორის 2019 წლის 8 თებერვლის N12 ბრძანება ბათლად იქნა ცნობილი და მოსარჩელე აღდგენილი იქნა

დაკავებულ თანამდებობაზე.

**4.3.** სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

**4.4.** სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

**4.5.** სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.)

**4.6.** ქმედებების სიმძიმის შეფასების და სამუშაოდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხის განსაზღვრისათვის სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ მოცემულ შემთხვევაში, გათავისუფლების სახით დისციპლინური ღონისძიება დამსაქმებელმა გამოიყენა ისე რომ სათანადოდ არ გამოიკვლია დარღვევის ფაქტი, არ მოუსმინა დასაქმებულს, პირველივე შემთხვევაში, ყოველგვარი გამაფრთხილებელი ღონისძიების - მათ შორის, შედარებით უფრო მსუბუქი სახდელის გამოყენების გარეშე.

**4.7.** სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებელი, რომელიც ცდილობს ყოფილი

თანამშრომლის გათავისუფლების მართლზომიერების დამტკიცებას, შესაბამისად, თვითონვეა ვალდებული წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა სამართლებრივი წონადობა და ვარგისიანობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანი გახდება. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებით ვერ იქნა დადასტურებული იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც სასამართლო დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას მართლზომიერ ქმედებად შეაფასებდა. სასამართლომ, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, ბათილად ცნო ააიპ „გ--- ლ----- ს--- ----- რ----- მ----- თ-----ის“ დირექტორის 2019 წლის 8 თებერვლის N12 ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და მიზანშეწონილად მიიჩნია დასაქმებულის სამსახურში აღდგენა.

**4.8.** სასამართლოს მითითებით, სამუშაოზე აღდგენა, ისევე როგორც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, წარმოადგენს მოპასუხის არამართლზომიერი ქმედების (უკანონოდ გათავისუფლების) შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახეს - მუშაკის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის გზით. მოცემულ შემთხვევაში, რომ არ მომხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლო შეწყვეტა, მისი მოქმედება გაგრძელდებოდა, რის გამოც სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია და---- შვ-----ის აღდგენა გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე (დამსაქმებელს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება, რომ დღეს აღნიშნულ თანამდებობაზე დასაქმებულია სხვა პირი).

**4.9.** სასამართლოს შეფასებით, შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

**4.10.** საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით თუ კანონით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით ან კანონით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. ამდენად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე

აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

**4.11.** სასამართლოს მითითებით, დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელე და--- შვ-----ის შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) შეადგენდა თვეში 300 ლარს. შესაბამისად, სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, კერძოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მიზნით მოსარჩელეს მიეკუთვნა 2018 წლის თებერვლიდან - გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 300 ლარი.

**5.** აღნიშნული გადაწყვეტილება, სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ააიპ „გ--- ლ----  
----- ს----- რ----- მ----- თ-----მა”, რომელმაც გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

## **6. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:**

**6.1.** აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ მოსარჩელეს არასოდეს მიუღია რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი და/ან გაფრთხილება და რომ მასზე დაკისრებულ ვალდებულებას ასრულებდა კეთილსინდისიერად. სასამართლო აღნიშნულის მტკიცებულებად მხარეთა ახსნა-განმარტებას მიუთითებს, რაც არასწორია, რადგანაც აპელანტს არ დაუფიქსირებია, რომ მხარეს არ ჰქონია რაიმე სახის გაფრთხილება. უფრო მეტიც, თავად მოსარჩელემაც კი მთავარ სხდომაზე, 2019 წლის 26 ივნისს განაცხადა, რომ რამდენჯერმე განუცხადეს საყვედური და მისცეს გაფრთხილება ზეპირი ფორმით იმის გამო, რომ არღვევდა თ-----ის შინაგანაწესს და ასევე ინტერნეტ სივრცეში ავრცელებდა თ-----ის საწინააღმდეგო ინფორმაციას. გარემოება, რომ დამსაქმებლის მხრიდან შენიშვნები არ არის შეტანილი დასაქმებულის პირად საქმეში წარმოადგენს ორგანიზაციის ხელმძღვანელის კეთილ ნებას და აღნიშნული არ შეიძლება განხილული იქნეს თ-----ის საწინააღმდეგო გარემოებად.

**6.2.** აპელანტი ასევე გაუმართლებლად მიიჩნევს სასამართლოს შეფასებას და---  
- შვ-----ის გათავისუფლების არამართლზომიერად მიჩნევასთან მიმართებით. კერძოდ, სასამართლომ მხოლოდ იმიტომ ჩათვალა სადავო ბრძანება არაკანონიერად, რომ თითქოს დამსაქმებელმა დისციპლინური ღონისძიების შერჩევას არ გაითვალისწინა ქმედების ჩადენის სიხშირე, სიმძიმე და მხოლოდ შედეგობრივი თვალსაზრისით განხორციელდა ქმედების შეფასება. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ აპელანტმა განმარტა, რომ მსახიობები შემთხვევით გადაურჩნენ ზიანს, ფაქტია, რომ ცუდად გაკეთებულმა დეკორაციამ და დანიშნულების ადგილზე მოსარჩელეს არ ყოფნამ გამოიწვია სცენის დაშლა. დარბაზში მაყურებლის ფონზე, სცენის დეკორაციის დანგრევა, მსახიობების შიში და სპექტაკლის მიმდინარეობის შეჩერება აპელანტის

შეფასებით იძლევა საფუძველს, რომ კონკრეტული დარღვევა შეფასდეს უხეშად. ვითარება დაამძიმა იმ გარემოებამაც, რომ და---- შვ-----ეს მიერ იგნორირებული იყო ხელმძღვანელის მოთხოვნა დაეწერა ახსნა-განმარტება, რამაც ერთობლიობაში განაპირობა დისციპლინური სახდელის სახით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. რასაც ვერ შეცვლიდა ის გარემოება, რომ 7 წლის მანძილზე დასაქმებულს არ მიუღია გაფრთხილება.

**6.3.** აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ ასევე არასწორად დაადგინა, რომ მოსარჩელემ დეკორაციისა და მთავარი მემანქანეს მითითების შესაბამისად მონაწილეობა მიიღო დეკორაციის აწყობაში. აღნიშნული წარმოადგენს პირადად მოსარჩელეს მოვალეობას დანარჩენ ხუთ თნამშრომელთან ერთად.

**6.4.** აპელანტის მითითებით, არასწორია ასევე ის გარემოება, რომ თითქოს დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ მოსარჩელისთვის არ იყო ცნობილი, რადგან თვითონ მოსარჩელემ განაცხადა სხდომაზე, რომ სამსახურში ხელმძღვანელობამ დაიბარა და განთავისუფლების განცხადების დაწერა მოსთხოვა, არ დაწერა, რის გამოც გაუშვეს სამსახურიდან, რაც აპელანტის მოსაზრებით წარმოადგენს იმის დასტურს, რომ და---- შვ----- ისათვის ცნობილი იყო მის წინააღმდეგ მიმდინარე დისციპლინური სამართალწარმოების თაობაზე. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არც იმ გარემოებაზე გაამახვილა ყურადღება, რომ სპექტაკლის მიმდინარეობის დროს მოსარჩელე გარედან შემოდის, რაც დაუშვებელი იყო, რადგანაც მას ევალებოდა შენობაში ყოფნა.

**6.5.** გადაწყვეტილების სამართლებრივ უსწორობასთან მიმართებით აპელანტმა განმარტა, რომ გაუმართლებელია და---- შვ-----ის პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენა, რადგანაც სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე მხარემ განაცხადა, რომ დღეის მდგომარეობით აღნიშნულ პოზიციაზე დასაქმებული იყო სხვა პირი. ასევე განაცდურის ანაზრაურების დაკისრებაც სამართლებრივი უსწორობაა, რადგან თ-----ი ფინანსურად დამოკიდებულია რ----- მუნიციპალიტეტის მერიაზე, ხელფასსაც თ-----ის თანამშრომლებს უხდის მერია, რის თაობაზედაც გაცხადდა სასამართლო სხდომაზე, თუმცა სასამართლომ ესეც არ ჩათვალა მნიშვნელოვან გარემოებად.

**6.6.** ხსენებული გარემოებებიდან გამომდინარე, ააიპ „გ--- ლ----- ს----- რ----- მ----- თ-----მა” მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის უარყოფა.

### **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 მიიჩნევა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ ექვემდებარება დაკმაყოფილებას, რამეთუ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ წარმოშობს აპელანტის მტკიცების გაზიარების საფუძველს სადავო ბრძანების მართებულობასთან მიმართებით. კერძოდ, პალატა სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებულ ნაწილში, დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

**7.1.** მოსარჩელე და---- შვ-----ე ააიპ „გ--- ლ----- ს----- რ----- მუნიციპალურ თ-----ში“ სცენის მემანქანის/სცენის მონტაჟის პოზიციაზე უწყვეტად მუშაობდა 2011 წლის სექტემბრიდან - 2019 წლის 8 თებერვლამდე. 2019 წლის 8 თებერვლის მდგომარეობით მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ხელზე ასაღებ თანხას 300 ლარის ოდენობით (დარიცხული ხელფასი მოსარჩელისათვის შეადგენდა 375 ლარს).

**7.2.** მხარეთა შორის მოქმედი შრომითი ხელშეკრულების 3.1-3.4 პუნქტების თანახმად, დასაქმებულს ევალებოდა შეესრულებინა მასზე დაკისრებული ფუნქციები კეთილსინდისიერად, ჯეროვნად, მაღალ პროფესიულ დონეზე დათქმულ დროსა და ადგილას, კერძოდ უზრუნველყო დეკორაციების სცენაზე აწყობა-დაშლა; სცენის დეკორაციების და სცენის მექანიზმების ნორმალური მუშაობა; დეფექტის აღმოჩენის შემთხვევაში უზრუნველყო მისი აღმოფხვრა. ასევე დასაქმებულს ევალებოდა მკაცრად დაეცვა ორგანიზაციაში მოქმედი შინაგანაწესი, ამასთანავე დასაქმებული ვალდებული იყო თანამდებობიდან გამომდინარე შეესრულებინა მასთან დაკავშირებული სხვა მითითებები.

**7.3.** ააიპ „გ--- ლ----- ს----- რ----- მუნიციპალურ თ-----ში“ 2018 წლის სექტემბერში გაიმართა პრემიერა სპექტაკლისა „ელისაბედ, ელისაბედ“. ხსენებული სპექტაკლის დეკორაციის სცენაზე განლაგებასა და მონტაჟში მონაწილეობა მიიღო მოსარჩელე და---- შვ-----ემ სხვა სცენის მემანქანეებთან და მთავარ სცენის მემანქანესთან ერთად. დეკორაცია სცენაზე დამონტაჟდა სცენის მთავარი მემანქანის მითითებითა და მისი მუდმივი მეთვალყურეობის ქვეშ. სპექტაკლი რამდენჯერმე გაიმართა არსებული დეკორაციით 2018 წლის სექტემბრიდან - 2019 წლის თებერვლის ჩათვლით.

**7.4.** 2019 წლის 1 თებერვალს, სპექტაკლის „ელისაბედ, ელისაბედ“ მიმდინარეობისას დაიშალა სპექტაკლის დეკორაციის ნაწილი, კერძოდ სცენაზე წაიქცა დეკორაციის ნაწილი, რის გამოც შეჩერდა სპექტაკლის მიმდინარეობა რამდენიმე წუთით (დაახლოებით 2-3 წუთი), ტექნიკურმა ჯგუფმა ფარდა დახურა. დეკორაციის დაშლის შედეგად არავინ დაშავებულა, სპექტაკლის მონაწილე მსახიობი ავანსცენაზე იყო.

**7.5.** მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით, თ-----ის ფინანსური და

ადმინისტრაციული დეპარტამენტის ხელმძღვანელმა შეადგინა მოხსენებითი ბარათი თ-----ის სამხატრო ხელმძღვანელის მიმართ და განმარტა, რომ სპექტაკლის მსვლელობისას დეკორაციის დაშლისას, მარცხენა „კულისში“ არ ფიქსირდებოდა **არც სცენის მთავარი მემონტაჟე და არც სცენის მემანქანეები** (და---- კოპალეიშვილი, ლევან ბიჭიკაშვილი, და---- შვ-----ე, ირაკლი სვანიძე, შალვა ცქიტიშვილი), რომლებსაც შეეძლოთ ხარვეზის გამოსწორება დეკორაციის ჩამოვარდნამდე. ასევე ორი სცენის მემანქანე და---- შვ-----ე და ირაკლი სვანიძე სპექტაკლის მსვლელობის დროს იმყოფებოდა შენობის გარეთ. მითითებულიდან გამომდინარე, დეპარტამენტის ხელმძღვანელმა მოითხოვა შესაბამისი რეაგირების განხორციელება, რათა მომავალში არ განმეორებულიყო მსგავსი შემთხვევა.

**7.6.** მოხსენების ბარათის საფუძველზე, 2019 წლის 8 თებერვლის N12 ბრძანებით და---- შვ-----ე 2019 წლის 12 თებერვლიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან (გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად მიეთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი).

**7.7.** სადავო ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ და---- შვ-----ის მხრიდან დარღვეულია თ-----ის შინაგანაწესის 5.1 პუნქტის „ა“ (თ-----ის თანამშრომელი ვალდებულია დაემორჩილოს თ-----ის შინაგანაწესს) და „დ“ (თ-----ის თანამშრომელი ვალდებულია დროულად და ზუსტად შეასრულოს ადმინისტრაციის განკარგულებანი) ქვეპუნქტები, ასევე შინაგანაწესის 12.1 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი (შრომის დისციპლინის დარღვევის ე.ი. თანამშრომლის მიზეზით მასზე დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობის ან არაკეთილსინდისიერი შესრულების შემთხვევაში, შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის თ-----ის ადმინისტრაცია უფლებამოსილია დისციპლინური სასჯელის სახით სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომელი).

**7.8.** ასევე, ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთებით, მოსარჩელეს განემარტა, რომ სცენის მემანქანეებს შრომის ხელშეკრულებით ევალუბათ უზრუნველყონ დეკორაციების აწყობა-დაშლა, მექანიზმების ნორმალური მუშაობა და დეფექტების აღმოჩენის შემთხვევაში მისი აღმოფხვრა. ამავე დროს სამხატრო ხელმძღვანელის მითითებით და განკარგულებით ევალუბათ სპექტაკლის მსვლელობის დროს იმყოფებოდნენ თ-----ის შენობაში, კერძოდ სცენასთან კულისებში. 2019 წლის 1 თებერვალს 19:00 საათიდან მიმდინარეობდა სპექტაკლი „ელისაბედ, ელისაბედი“. სპექტაკლის მსვლელობის დროს სცენის მემანქანე და---- შვ-----ე იმყოფებოდა თ-----ის შენობის გარეთ. თ-----ის შენობაში დამონტაჟებული ვიდეო ჩანაწერით დგინდება, რომ **20:24 საათზე და---- შვ-----ე შემოდის თ-----ში. სპექტაკლის მსვლელობის დროს 20:38 საათზე დაიშალა სცენის დეკორაცია.** სცენაზე დეკორაციის დაშლა შეიძლება სავალალო შედეგით

დასრულებულიყო იქ მყოფი მსახიობებისათვის. აღნიშნული ფაქტის გამოიწვია და---- შვ-----ის მიერ საქმის მიმართ არაკეთილსინდისიერმა დამოკიდებულებამ.

**7.9.** ამდენად, მოცემული დავის ფარგლებში შესაფასებელია და---- შვ-----ის, როგორც სცენის მემანქანის/სცენის მემონტაჟის ბრალეულობა სპექტაკლის მიმდინარეობისას დეკორაციის დაშლასთან მიმართებით და მის წინააღმდეგ დამსაქმებლის მხრიდან გამოყენებული დისციპლინური სახდელის პროპორციულობა, შრომითი ხელშეკრულებითა და ორგანიზაციაში მოქმედი შინაგანაწესის დარღვევის ხარისხთან და სიმძიმესთან მიმართებით.

**8.** პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში, უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლობიერად 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 მართლობიერების 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.** საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, **დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

10. 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.

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

12. სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დასახელებული ნორმით დადგენილი ვალდებულების შესრულების სტანდარტი ასევე მოქმედებს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში, რაც გულისხმობს მუშაკის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების იმგვარ განხორციელებას 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.

13. სადავო ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის (შკ-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.**

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

**15.** პალატა მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. მსგავსი განმარტება წაახალისებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა. პალატა 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 მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

**16.** შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. 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. 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.**

**17.** 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.).

**18.** 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.).

**19.** განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ შეძლო სასამართლოსათვის წარედგინა იმგვარი მტკიცება, რაც პალატას სსსკ-ს 105-ე მუხლის შესაბამისად შეუქმნიდა მყარ შინაგან რწმენას, რომ გამართლებულად განეხილა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას და წარმოდგენილ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის მხრიდან დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევა არ წარმოშობდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის საკმარის წინაპირობებს. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის განმარტებას, რომ **სცენის მემანქანეს/სცენის მემონტაჟეს ევალება სპექტაკლების სრულყოფილად მიმდინარეობისათვის დეკორაციის დაშლა-აწყობა და სცენაზე განლაგება უფროსი სცენის მემანქანის მითითების შესაბამისად, მექანიზმის ნორმალური ფუნქციონირებისათვის ხელშეწყობა და მათ შორის რაიმე დეფექტის აღმოჩენის შემთხვევაში მისი აღმოფხვრა. სცენის მემანქანე ტექნიკური ტიპის თანამშრომელია, რომელიც ასრულებს სცენაზე უფროსი მემანქანის მითითებას.** სადავო ბრძანების კანონიერების კვლევის კუთხით

მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს იმ გარემოებაზე, რომ სპექტაკლის დეკორაცია აწყობილია, თ-----ში დასაქმებული რამდენიმე სცენის მემანქანის/მემონტაჟის ერთობლივი მონაწილეობით და უფროსი მემანქანის მეთვალყურეობით. ასევე საყურადღებოა გარემოება, რომ კონკრეტული დეკორაციით სპექტაკლი თვეების მანძილზე იმართებოდა ყოველგვარი ხარვეზის გარეშე, ხოლო 2018 წლის 1 თებერვალს მომხდარი ინციდენტი, მართალია წარმოადგენს მნიშვნელოვანი სახის ხარვეზს, რამეთუ დეკორაციის დაშლამ გამოიწვია სპექტაკლის დროებით შეჩერება, თუმცა აღნიშნული აპრიორი არ განაპირობებს, რომელიმე მემანქანის იმგვარ პასუხისმგებლობას, რომ მათთან გამართლებულად განიხილებოდეს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა. მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც არ არის დადგენილი, თუ რამ განაპირობა დეკორაციის დაშლა და მიუძღვის თუ არა აღნიშნულზე ბრალი მოსარჩელეს. გარემოება, რომ მოსარჩელის ვალდებულებას შეადგენს სპექტაკლისათვის დეკორაციების აწყობა-დაშლა და შესაბამისი ტექნიკური მომსახურების გაწევა უდავოა, თუმცა გაურკვეველ მდგომარეობაში დეკორაციის დაშლისათვის, პირველივე შემთხვევაში დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ვერ განიხილება პროპორციულ ღონისძიებად, მით უფრო იმ ვითარებაში, რომ დეკორაციის დაშლა არავის დაზიანება არ მოჰყოლია და შესაძლო საფრთხეებზე მითითება ვერ გაამართლებს მიღებულ ბრძანებას. პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ და---- შვ-----ის მიმართ დასაქმების პერიოდში, დაახლოებით 7 წლის მანძილზე, დისციპლინური ღონისძიების რაიმე სახე არ გამოყენებულა, ამასთანავე საყურადღებოა ის გარემოებაც, რომ თვითონ მომხდარი ფაქტი არ უკავშირდება დასაქმებულის განზრახ და უხეშ დაუდევარ საქციელს, მის სუბიექტურ დამოკიდებულებას შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებებისადმი, რაც ამცირებს კონკრეტული პირის ბრალს მომხდარ შემთხვევასთან მიმართებით. გარემოება, რომ პირი იმყოფებოდა თ-----ის შენობის გარეთ სპექტაკლის მიმდინარეობისას არ ადასტურებს კავშირს დამდგარ მავნე შედეგთან და დასაქმებულის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევას, რამეთუ არ დასტურდება თუ რამ განაპირობა მისი გარეთ ყოფნა და ამავდროულად არც თ-----ის შენობაში უწყვეტი ყოფნის ვალდებულება დასტურდება წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, ასევე თავად მოპასუხის მიერ გაცემული ინფორმაციით დგინდება, რომ თ-----ის შენობაში დამონტაჟებული ვიდეო ჩანაწერის შესაბამისად, „20:24 საათზე და---- შვ-----ე შემოდის თ-----ში. სპექტაკლის მსვლელობის დროს 20:38 საათზე დაიშალა სცენის დეკორაცია“ (იხ. 07.03.2019წ. წერილობითი პასუხი, ტ.1, ს.ფ. 52-53). ამდენად, წარმოდგენილი დოკუმენტით დგინდება, რომ უშუალოდ ინციდენტის პერიოდში მოსარჩელე იმყოფებოდა თ-----ის ტერიტორიაზე, ასევე უდავოა, რომ რამდენიმე წუთში თ-----მა შეძლო განეახლებინა სპექტაკლი, რაც საფუძველს აცლის მოპასუხის მტკიცებას დასაქმებულის არაკეთილსინდისიერებასთან მიმართებით. პალატა წარმოდგენილ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, აპელანტის ვერც იმ

მტკიცებას გაიზიარებს, რომ დასაქმებულისათვის ცნობილი იყო მის წინააღმდეგ მიმდინარე დისციპლინური სამართალწარმოების თაობაზე და ამასთანავე უსაფუძვლოდ განიხილავს დამსაქმებლის ზეპირ მითითებებს მოსარჩელის მიმართ წინა პერიოდზე რაიმე სახის დისციპლინური სახდელის, მათ შორის გაფრთხილების გამოყენების თაობაზე.

**20.** ამავედროულად, მხარეთა თანასწორობის პრინციპიდან გამომდინარე, პალატა მნიშვნელოვნად მიიჩნევს განმარტოს, რომ თავად მომხდარი ფაქტი, სპექტაკლის მიმდინარეობისას დეკორაციის დაშლა ნამდვილად წარმოადგენს თ-----ისათვის შედეგობრივი თვალსაზრისით მნიშვნელოვან დარღვევას, თუმცა აღნიშნულზე პასუხისმგებლობა უნდა განისაზღვროს მომხდარზე ბრალეული პირისათვის პროპორციული სახით და პირველივე შემთხვევისათვის გაუმართლებელია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, მით უფრო იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ დეკორაციის აწყობაში მონაწილეობდა რამდენიმე დასაქმებული. არსებული ვითარება, და---- შვ-----ის ჭრილში ვერ შეფასდება უხეშ დარღვევად, რომელიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად გაამართლებდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

**21.** ამდენად, სადავო შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებები ვერ ამართლებს მისი ქმედების მართლობიერებას. პალატა განმარტავს, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე უნდა იყოს დარღვევის სიმძიმისა და ხასიათის შესატყვისი პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომა. დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს, რომ ის უფრო მსუბუქი სანქციით შეეცადა დასაქმებულის „გამოსწორებას“ და შედეგს ვერ მიაღწია. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა იმ საფუძვლით, რომ დასაქმებულმა შრომის შინაგანაწესი უხეშად დაარღვია (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი), დამსაქმებლის დასაბუთებულ პასუხს საჭიროებს, რაც მოცემულ შემთხვევაში, არ ვლინდება და შესაბამისად იწვევს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობას, თანახმად სსკ-ს 54-ე მუხლისა.

**22.** პალატა ასევე იზიარებს პირველი ინსტანციის გადაწყვეტას მოსარჩელის სამუშაო აღდგენასა და მისთვის განაცდური ხელფასის მიკუთვნების ნაწილში, კერძოდ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავოობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია: **1) მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა (ამ შემთხვევაში, მოსარჩელეს ასევე შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება), 2) ან ბრძანების ბათილად**

ცნობასთან ერთად, აღდგენის ნაცვლად, მოითხოვოს კომპენსაცია.

**23.** სამუშაოზე აღდგენა, ისევე როგორც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, წარმოადგენს მოპასუხის არამართლზომიერი ქმედების (უკანონოდ გათავისუფლების) შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახეს - მუშაკის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის გზით. მოცემულ შემთხვევაში, რომ არ მომხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლო შეწყვეტა, მისი მოქმედება გაგრძელდებოდა, რის გამოც გამართლებულია და--- - შვ----ის აღდგენა, რამეთუ არ დასტურდება გარემოება რომ და---- შვ----ის მიერ დაკავებულ პოზიციაზე დასაქმებული იყო სხვა პირი, ამის დამადასტურებელი სათანადო მტკიცებულება დამსაქმებელს არ წარმოუდგენია.

**24.** საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აღნიშნული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

**25.** საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით თუ კანონით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით ან კანონით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. ამდენად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

**26.** დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელე და---  
- შვ-----ის შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) შეადგენდა თვეში 300 ლარს. შესაბამისად, საფუძვლიანია მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, კერძოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მიზნით მოსარჩელეს უნდა მიეკუთვნოს 2018 წლის თებერვლიდან - გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 300 ლარი.

**27.** შეჯამების სახით უნდა აღინიშნოს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული 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.

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

**28.1.** 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.

**28.2.** 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.

**28.3.** სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ რ----- 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.

**29.** 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. აპელანტის \_ ააიპ „გ--- ლ----- ს----- რ----- მ----- თ-----ი“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს რ----- საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილება;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით და უნდა დარჩეს ბიუჯეტში;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების 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 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.

