



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

01 მაისი, 2019 წელი

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - ნ---- შ-----ი

წარმომადგენელი - ხ---- კ-----ი, ზ----- ქ-----ი

მოპასუხე - შპს „ა-----“

წარმომადგენელი - და---- ტა-----, გუ-- აბ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ა-----“-ის დირექტორის 2018 წლის 12 დეკემბრის ბრძანება მოსარჩელე ნ---- შ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ა-----“-ს მოსარჩელე ნ---- შ-----ის სასარგებლოდ სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან - 2018 წლის 12 დეკემბრიდან 2019 წლის 03 მარტამდე კომპენსაცია თვეში 2---- ლარის (დარიცხული) ოდენობით;

(იხ. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა, 2019 წლის 01 მაისის სხდომის ოქმი).

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

მოსარჩელე ნ---- შ-----ი 2018 წლის 04 აპრილიდან მუშაობდა შპს „ა-----“-ში თ-----ს დ-----ს დ-----ის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური

ანაზღაურება შეადგენდა 2--- ლარს. შპს „ა-----“-ის დირექტორის 2018 წლის 12 დეკემბრის ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შპს „ა-----“-ის თ-----ს დ-----ს ც-----ს - თ----- კ-----ს 2018 წლის 06 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათი. ბრძანების თანახმად მოსარჩელე კომპანიის შინაგანაწესის მე-19 მუხლის მე-8 პუნქტის დარღვევისათვის გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან. აღნიშნული ნორმის თანახმად, გაწერილია დ-----ს პოზიციისთვის ეთიკური და დისციპლინური წესი რაც გულისხმობდა, რომ იგი ვალდებულია არ შექმნას ან ხელი შეუწყოს არასაქმიან ატმოსფეროს - არ დაუშვას ხმაური, ხმამაღალი საუბარი, უცენზურო სიტყვების გამოყენება, შეურაცხყოფის მიყენება კომპანიის ნებისმიერ ტერიტორიაზე. მე-13 პუნქტის თანახმად, კი დ----- ვალდებულია თავისი თავაზიანობით შექმნას სასიამოვნო და გასართობი ატმოსფერო მოთამაშეებისთვის.

გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული თითოეული საფუძველი დაუსაბუთებელია და არ შეესაბამება სინამდვილეს. მოსარჩელე შპს „ა-----“-ში მუშაობის დაწყების დღიდან კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს, სწორედ აღნიშნულის გამო, დასაქმებულის მიმართ გათავისუფლებამდე არ იყო გამოყენებული არც ერთი დისციპლინური სახდელი. მოსარჩელეს 2018 წლის 12 დეკემბრის ბრძანება გათავისუფლების შესახებ პირადად არ ჩაბარებია. მისი მოთხოვნის საფუძველზე მოპასუხის მიერ ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით გაეგზავნა მას გათავისუფლების შესახებ ბრძანება 2018 წლის 18 დეკემბერს.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

წარმოდგენილი შესაგებლით ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით, მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, ამასთან დაეთანხმა მათ შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს. მოპასუხემ მიუთითა, რომ მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება დადებული ჰქონდა შპს „ს---- ლ-----“-თან. შემდგომი საქმიანობა გაგრძელდა შპს „ა-----“-ის მიერ, თუმცა მოსარჩელის შრომითი უფლება-მოვალეობები მათ შორის შინაგანაწესითა და სამუშაოს აღწერილობით გათვალისწინებული ვალდებულებები, შპს „ა-----“-თან მიმართებით იგივე დარჩა.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო. შრომით ხელშეკრულებაში, შინაგანაწესში და სამუშაოს აღწერილობაში დეტალურად არის გაწერილი მოსარჩელის ვალდებულებები. სამუშაოს აღწერილობაში მნიშვნელოვანი ადგილი ეთმობა დასაქმებულის მიერ ეთიკური სტანდარტის დაცვის, დისციპლინის და მისი სამუშაოსთვის დამახასიათებელი ნორმების დაცვას. მოსარჩელეს დაკავებული პოზიციიდან გამომდინარე ჰქონდა უშუალო

კონტაქტი მომხმარებლებთან, მასთან არსებული შრომითი ურთიერთობის არსებით მოვალეობებს სწორედ დისციპლინური და ეთიკური ნორმების მკაცრი დაცვა წარმოადგენდა.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა გათავისუფლების ბრძანებაში დასახელებული შინაგანაწესის და შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევას. მოსარჩელე მთელი თაიმის განმავლობაში გულგრილად ეკიდებოდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, არ აქცევდა ყურადღებას თ-----ს მსვლელობას, საუბრობდა პირად თემებზე, ესაუბრებოდა მომხმარებელს ფამილარულად და არაპროფესიონალურად პირად თემებზე. ამასთან, მოსარჩელის მხრიდან იკვეთებოდა დამცინავი დამოკიდებულება ერთ-ერთი სტუმრის მიმართ, მეტიც, იგი სტუმრის მიმართ იყენებდა არანორმატიულ ლექსიკას. აღნიშნული ქმედებები ხელს უშლიდა სტუმარს, რომელმაც დ-----ს მიუთითა ყურადღება მიექცია თ-----ს მსვლელობისთვის, რაზეც აგრეთვე მიიღო უხეში პასუხი მოსარჩელისგან. ამის შემდგომ სტუმარმა თ----- შეწყვიტა. აღნიშნულით კი შეილახა კომპანიის საქმიანი რეპუტაცია და მიაღმა მას მნიშვნელოვანი ზიანი. საყურადღებოა ის ფაქტიც, რომ კონკრეტული სტუმარი, რომელსაც უხეშად მოექცა მოსარჩელე არის კომპანიის უმნიშვნელოვანესი მომხმარებელი და ხშირი სტუმარი, რომელიც თამაშობს დიდი თანხებით. შესაბამისად, მის მიმართ გამოჩენილი უყურადღებობა, უხეში საქციელი და შეურაცხყოფა კომპანიას აყენებს ზიანს რამდენიმე ათეული ათასი ლარის ოდენობით.

მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ 2019 წლის 29 მარტიდან შპს „ა-----“-მა შეწყვიტა მისი ერთადერთი სამეწარმეო საქმიანობა და აღარ წარმოადგენს ს-----ს, სათამაშო აპარატების სალონისა და წამახალისებელი გათ-----ს მომწოდებელს. შესაბამისად, ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაშიც კი შეუძლებელია მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენა. გარდა აღნიშნულისა, მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ მოსარჩელე გათავისუფლების ბრძანებას გაეცნო იმავე დღეს, შესაბამისად, მან გაუშვა აღნიშნული ბრძანების გასაჩივრებისათვის კანონით დადგენილი ვადა და წარმოდგენილი სარჩელი ხანდაზმულია.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2018 წლის 04 აპრილს შპს „ს---- ლ-----ი“-ს, როგორც დამსაქმებელს და ნ--- - შ-----ს, როგორც დასაქმებულს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დაინიშნა დ-----ის პოზიციაზე/თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური სარგო (დარიცხული) განისაზღვრა 2---- ლარით.

ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებულის სამუშაო აღწერილობა დანართი 1-ის სახით თან ერთვის წინამდებარე ხელშეკრულებას და წარმოადგენს მის

განუყოფელ ნაწილს. აღნიშნული დანართი 1-ის მე-5 პუნქტის თანახმად, დ-----
- 1-ის ძირითადი მოვალეობაა დაიცვას ყველა ჰიგიენური, ეთიკური და დისციპლინური წესი, რაც გაწერილია დ-----ს პოზიციისთვის. მე-13 პუნქტის თანახმად, კი დ----- ვალდებულია თავისი თავაზიანობით შექმნას სასიამოვნო და გასართობი ატმოსფერო მოთამაშეებისათვის.

ხელშეკრულების 6.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევის შემთხვევაში დამსაქმებელს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გამოიყენოს შემდეგი დისციპლინური ზომები: ა)წერილობითი გაფრთხილება/საყვედური ვალდებულების „მსუბუქი“ ტიპის დარღვევისათვის; ბ)წერილობითი გაფრთხილება/საყვედური ვალდებულების „უხეში“ ტიპის დარღვევისათვის; გ)ფინანსური სანქციები; დ)ხელშეკრულების შეწყვეტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის შესაბამისად.

ხელშეკრულების 6.4 პუნქტის თანახმად, 6.1 „ბ“ პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების „უხეშ“ დარღვევად ჩაითვლება: 6.4.6. წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით განსაზღვრული წესების ისეთი დარღვევა, რომელიც იწვევს კომპანიისათვის მძიმე შედეგს (ფინანსური, საქმიანი რეპუტაციის, თანამშრომლებთან ურთიერთობის, შეურაცხყოფის, კომპანიაში მოქმედი წესების მიმართ დაუმორჩილებლობის და სხვა თვალსაზრისით), ასევე განზრახი ან უხეში გაუფრთხილებლობით ჩადენილი ქმედება, რომელიც ავნებს/ზიანს აყენებს კომპანიას.

ხელშეკრულების 9.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ხელშეკრულებაში მითითებულ პოზიციაზე/თანამდებობაზე ინიშნება ერთი წლის ვადით. ამავე ხელშეკრულების 9.2 პუნქტის თანახმად, თუ მხარეები წინამდებარე ხელშეკრულებითა და კანონმდებლობით დადგენილი წესით, ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის დღისთვის უარს არ განაცხადებენ ხელშეკრულების გაგრძელებაზე, ვადა ავტომატურად გაგრძელდება იმავე პირობებითა და იმავე ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ.39-42);
- სამუშაოს აღწერილობა (ს.ფ.43-44);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. შპს „ს---- ლ-----ი“-ს დირექტორის 2018 წლის 01 მაისის ბრძანებით, შპს „ს---- ლ-----ი“-ს და შპს „ა-----“-ის სამეწარმეო საქმიანობის მიზნებიდან გამომდინარე, 2018 წლის 01 მაისიდან შპს „ს---- ლ-----ი“-ს თანამშრომლები (დანართი N1-ში მითითებული პირები, მათ შორის მოსარჩელე ნ---- შ-----ი) წინამდებარე ბრძანებით გაყვანილ იქნენ შპს „ა-----“-ში.

აღნიშნული ბრძანებით ასევე განისაზღვრა, რომ შპს „ა-----“-თან ხელშეკრულების გაფორმებამდე, დანართი N1-ით განსაზღვრულ თანამშრომლებზე მოქმედებს შპს „ს---- ლ-----ი“-თან გაფორმებული

ხელშეკრულებები, სამუშაო აღწერილობები და სასტუმრო „რ---- ჰ----- თ-----“-ს შინაგანაწესი.

შპს „ა-----“-ის დირექტორის 2018 წლის 01 მაისის ბრძანებით, ამ თარიღიდან დანართი N1-ით განსაზღვრული თითოეული პირი წარმოადგენს შპს „ა-----“-ის დასაქმებულს, შპს „ა-----“-ი კი მის დამსაქმებელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება, დანართი 1 (ს.ფ.58-67);
- ბრძანება, დანართი 1 (ს.ფ. 68-77);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. სასტუმრო „R---- H---- T-----“-ს შრომის შინაგანაწესის მე-13 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევის შემთხვევაში დამსაქმებელს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გამოიყენოს შემდეგი დისციპლინური ზომები: ა)წერილობითი გაფრთხილება/საყვედური ვალდებულების „მსუბუქი“ ტიპის დარღვევისათვის ბ)წერილობითი გაფრთხილება/საყვედური ვალდებულების „უხეში“ ტიპის დარღვევისათვის; გ)ფინანსური სანქციები; დ)ხელშეკრულების შეწყვეტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის შესაბამისად.

შინაგანაწესის 13.2 პუნქტის თანახმად, ჩამოთვლილი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენება გამორიცხავს მათ თანმიმდევრულ შეფასებას, რაც გულისხმობს დამრღვევის მიმართ მათ გამოყენებას შეხედულებისამებრ დარღვევის ხასიათის, სიხშირისა და დარღვევის შედეგის მიხედვით.

ამავე შინაგანაწესის თანახმად (13.4, 13.4.5 პუნქტები) ვალდებულების „უხეშ“ დარღვევად ჩაითვლება - წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესით განსაზღვრული წესების ისეთი დარღვევა, რომელიც იწვევს კომპანიისთვის მძიმე შედეგს (ფინანსური, საქმიანი რეპუტაციის, თანამშრომლებთან ურთიერთობის, შეურაცხყოფის, კომპანიაში მოქმედი წესების მიმართ დაუმორჩილებლობის და სხვა თვალსაზრისით), ასევე განზრახი ან უხეში გაუფრთხილებლობით ჩადენილი ქმედება, რომელიც ავნებს/ზიანს აყენებს კომპანიას.

აღნიშნული შინაგანაწესის მე-19 მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად ყველა თანამშრომელი ვალდებულია დაიცვას ქცევის შემდეგი წესები : არ შექმნას ან ხელი შეუწყოს არასაქმიან ატმოსფეროს - არ დაუშვას ხმაური, ხმამაღალი საუბარი, ჩხუბი, უცენზურო სიტყვების გამოყენება, შეურაცხყოფის მიყენება კომპანიის ნებისმიერ ტერიტორიაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომის შინაგანაწესი (ს.ფ.45-56);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. შპს „ა-----“-ის დირექტორის 2018 წლის 12 დეკემბრის ბრძანებით, შპს „ა-----“-ის თანამშრომელი - დ----- ნაზი შ-----ი, კომპანიის შრომის შინაგანაწესის მე-19 მუხლის მე-8 პუნქტის და სამუშაო აღწერილობის მე-5 და მე-13 პუნქტების დარღვევისათვის გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან.

აღნიშნული ბრძანებით მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შპს „ა-----“-ის თ-----ს დ-----ს ც-----ს - თ----- კ-----ს 2018 წლის 06 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.20);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. შპს „ა-----“-ის ც-----ს 2018 წლის 06 დეკემბრის მოხსენებითი ბარათის თანახმად, 2018 წლის 06 დეკემბერს შპს „ა-----“-ის თანამშრომელი ნ----- შ-----ი დ-----ს პოზიციაზე ყოფნის მთელი თაიმის განმავლობაში (20 წუთი) არ აქცევდა თ-----ს პროცესს ყურადღებას, საუბრობდა პირად თემებზე ინსპექტორთან და სტუმრებთან, ასევე განიხილავდა სტუმრის (რომელიც არ იმყოფებოდა იმ დროს მაგიდასთან) საქციელს და დასცინოდა მათ არანორმატიული ლექსიკის გამოყენებით.

აღნიშნული მოხსენებითი ბარათის თანახმად, ზემოთ აღნიშნულმა სიტუაციამ გამოიწვია კომპანიისთვის მნიშვნელოვანი (მაღალი სტატუსის მატარებელი არა ქართველი) სტუმრის, რომელიც თამაშობდა იმ დროს აღნიშნულ მაგიდასთან, გაღიზიანება. მან გამოთქვა პრეტენზია, რომ დ----- ცოტა ხნით მაინც გაჩუმებულიყო და მიექცია თ-----ს პროცესისთვის ყურადღება, რაზედაც საპასუხოდ დ-----სგან მიიღო ძალიან უხეში პასუხი, რის შემდეგაც მან შეწყვიტა თ-----ს პროცესი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ.57);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. შპს „ა-----“-მა 2019 წლის 29 მარტიდან შეწყვიტა ს-----ს, სათამაშო აპარატების სალონის და წამახალისებელი გათ-----ს მოწყობის საქმიანობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა
- განაცხადები
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები მხარეებს სადავო

არ გაუხდიათ.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს რის გამოც არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე, 130-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა (3.1.1 - 3.1.2).

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძველით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“

ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. დამსაქმებლის მითითებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შპს „ა-----“-ის ც-----ს 2018 წლის 06 დეკემბრის მოხსენებითი ბარათი, რომელში მითითებული ქმედებებიც მის მიერ დაკვალიფიცირდა როგორც ვალდებულების უხეშ დარღვევად. დადგენილია, რომ აღნიშნული მოხსენებითი ბარათის თანახმად, 2018 წლის 06 დეკემბერს შპს „ა-----“-ის თანამშრომელი ნ---- შ-----ი დ-----ს პოზიციაზე ყოფნის მთელი თაიმის განმავლობაში (20 წუთი) არ აქცევდა თ-----ს პროცესს ყურადღებას, საუბრობდა პირად თემებზე ინსპექტორთან და სტუმრებთან, ასევე განიხილავდა სტუმრის (რომელიც არ იმყოფებოდა იმ დროს მაგიდასთან) საქციელს და დასცინოდა მათ არანორმატიული ლექსიკის გამოყენებით. აღნიშნული მოხსენებითი ბარათის თანახმად, ზემოთ აღნიშნულმა სიტუაციამ გამოიწვია კომპანიისთვის მნიშვნელოვანი (მაღალი სტატუსის მატარებელი არა ქართველი) სტუმრის, რომელიც თამაშობდა იმ დროს აღნიშნულ მაგიდასთან, გაღიზიანება. მან გამოთქვა პრეტენზია, რომ დ----- ცოტა ხნით მაინც გაჩუმებულიყო და მიექცია თ-----ს პროცესისთვის ყურადღება, რაზედაც საპასუხოდ დ-----სგან მიიღო ძალიან უხეში პასუხი, რის შემდეგაც მან შეწყვიტა თ-----ს პროცესი.

სასამართლო უპირველესად მიუთითებს, რომ 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). შრომითსამართლებრივ დავებში კი, მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას.

შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (შრომითსამართლებრივ დავებში იხ., მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებების შესახებ სუსგ №ას-630-630-2018, 6 ივლისი, 2018 წელი, პ-34; აგრეთვე, სუსგ-ები №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი; პ-43). აღნიშნულიდან გამომდინარე, მიმდინარე დავის ფარგლებში სწორედ მოპასუხეა ვალდებული დაამტკიცოს მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშად დარღვევის ფაქტი.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება). 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 წესთა 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, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო, ასევე, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები. კონსტიტუციით დაცულია არამართო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“ (იხ., საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის გადაწყვეტილება საქმეზე N2/2-389)

ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“ [კონსტიტუციის 26-ე მუხლის დისპოზიცია: შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით], დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლობიერად, კერძოდ, შრომის უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანებების სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლობიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, Nას-1210-2018).

დადგენილია, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით, ისევე როგორც სამსახურებრივი შინაგანაწესით განისაზღვრა, რომ ვალდებულების უხეშ დარღვევას წარმოადგენს წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესით განსაზღვრული წესების ისეთი დარღვევა, რომელიც იწვევს კომპანიისთვის მძიმე შედეგს (ფინანსური, საქმიანი რეპუტაციის, თანამშრომლებთან ურთიერთობის, შეურაცხყოფის, კომპანიაში მოქმედი წესების მიმართ დაუმორჩილებლობის

და სხვა თვალსაზრისით), ასევე განზრახი ან უხეში გაუფრთხილებლობით ჩადენილი ქმედება, რომელიც ავნებს/ზიანს აყენებს კომპანიას. მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი სწორედ მის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევაა, შესაბამისად სადავოდ გამხდარი ბრძანების პირობებში, სასამართლომ უნდა შეაფასოს უპირველესად წარმოდგენდა თუ არა მოსარჩელის ქმედება ვალდებულების უხეშ დარღვევად, ამასთანავე შესაფასებელია დამსაქმებლის მხრიდან გამოყენებული იქნა თუ არა დარღვევის ადეკვატური სანქცია.

აღნიშნულთან მიმართებით სასამართლო სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი სტანდარტით მოპასუხეზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში აფასებს წარმოდგენილ მტკიცებულებებს და მიუთითებს, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ვიდეოჩანაწერის ფრაგმენტი (ს.ფ.85), ისევე როგორც მის მიერ უშუალოდ მოსარჩელეს და მომხმარებელს შორის წარმოდგენილი საუბრის თარგმანი (ს.ფ.134-135) არ ადასტურებს მის მიერ გათავისუფლების საფუძველად მითითებულ გარემოებებს. უპირველესად აღსანიშნავია, რომ უშუალოდ უკმაყოფილო მომხმარებელსა და მოსარჩელეს შორის არსებული საუბარში (წარმოდგენილი საუბრის თარგმანის მიხედვით) სასამართლოს მოსაზრებით არ იკვეთება მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტი. საგულისხმოა, რომ მოპასუხეს მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში არ მიუთითებია წარმოდგენილი ჩანაწერის კონკრეტულ მონაკვეთზე რომლის შესაბამისადაც უნდა იმსჯელოს სასამართლომ წარმოდგენდა თუ არა მოპასუხის ქმედება ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას.

მთლიანი ჩანაწერის ერთობლიობაში შეფასებისას კი უპირველესად გასათვალისწინებელია, რომ გათავისუფლების საფუძველად მითითებულ მოხსენებით ბარათში მითითებულია, რომ მოსარჩელემ ქმედება განახორციელა 2018 წლის 06 დეკემბერს წარმოდგენილი ვიდეო ჩანაწერი კი თარიღდება 2018-12-07-ის თარიღით. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია, რომ მოპასუხე აპელირებს რომ მოსარჩელის ქმედება მისთვის იყო საზიანო - მან დაკარგა მნიშვნელოვანი სტუმარი. სასამართლოს მიუთითებს, რომ მართალია ვიდეო ჩანაწერი სრულდება მომხმარებლის მიერ სათამაშო მაგიდიდან ადგომით და გარკვეული უკმაყოფილების დაფიქსირებით, თუმცა წარმოდგენილი ვიდეო ჩანაწერით არ დასტურდება მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელის ქმედების გამო მომხმარებელმა საერთოდ შეწყვიტა თ----- და დატოვა ტერიტორია რის გამოც კომპანიამ მიიღო ზიანი. მით უმეტეს იმ ფონზე, როდესაც მოპასუხისვე განმარტებით შენობაში უწყვეტად მიმდინარეობდა ვიდეო ჩანაწერების წარმოება, შესაბამისად, მას ჰქონდა სრული შესაძლებლობა წარმოედგინა მითითებული გარემოების დამადასტურებელი სათანადო და სარწმუნო მტკიცებულება. შესაბამისად, წარმოდგენილი საქმის მასალებით არ

დასტურდება მოპასუხის მიერ გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოებები.

გარდა ყოველივე აღნიშნულისა, სასამართლოს მოსაზრებით მოპასუხის მიერ მითითებული ქმედებების დადასტურების შემთხვევაშიც კი არსებითია ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, ისევე როგორც შინაგანაწესი ითვალისწინებდა შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევისათვის პასუხისმგებლობის ზომას - წერილობით გაფრთხილებას/საყვედურს. განსახილველ შემთხვევაში კი დამსაქმებელის მიერ თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში გამოყენებულია სანქციის ზომად პირდაპირ სამსახურიდან გათავისუფლება. სასამართლო მიუთითებს, რომ დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის მნიშვნელობიდან და აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, სასამართლო არსებითად მსჯელობს მოპასუხის პოზიციის გაზიარების შემთხვევაშიც კი მოსარჩელის მიერ ჩადენილ ფაქტსა და შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე. ამ თვალსაზრისით საკითხის კვლევისას სასამართლო აღნიშნავს, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასებულ იქნეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და **რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით.**

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს საკასაციო პალატის განმარტებაზე (იხ. სუსგ, Nას-1210-2018), რომლის თანახმადაც ნიშანდობლივია, რომ ზოგადად, სამსახურების შინაგანაწესით დადგენილია დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენის მიმართ, გამოსაყენებელი შესაძლო ღონისძიებები, როგორიცაა: ხელფასის დაქვითვა; შენიშვნა; საყვედური; სასტიკი საყვედური; უფრო დაბალ სახელფასო საფეხურზე გადაყვანა; სამსახურიდან გათავისუფლება. რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველგვარი დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას სამსახურიდან გათავისუფლება როდი წარმოადგენს. შესაძლოა, ზოგიერთ შემთხვევაში, დამსაქმებელ ორგანიზაციათა შინაგანაწესის მიხედვით დამსაქმებელი შეუზღუდავი იყოს არათანმიმდევრული პრინციპით დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენების უფლება, თუმცა საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, ორგანიზაციის ხელმძღვანელის შეუზღუდავი არ არის [სსკ-ის 115-ე მუხლი] და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად (იხ. სუსგ

№ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი). საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის მიმართ, დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახედ სამსახურიდან გათავისუფლება ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელია.

სასამართლო მიუთითებს, რომ განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელმა მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა, მოსარჩელის ქმედების შედეგობრივი გავლენა მის საქმიანობაზე და შესაბამისად ის ისიც რომ მოსარჩელის ქმედების (ასეთის დადასტურების შემთხვევაშიც კი) პროპორციული სახდელი უცილობლად მისი სამსახურიდან გათავისუფლება იყო. სასამართლო ითვალისწინებს მოსარჩელის ქმედების გავლენას დასაქმებულზე შედეგობრივი თვალსაზრისით და მიიჩნევს, რომ სანქციის სახით პირდაპირ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ეწინააღმდეგება დასაქმებულის შრომის უფლებებს, რის გამოც სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი. დამსაქმებლის მხრიდან უმკაცრესი სანქციის გამოყენება ვერ იქნება მიზანშეწონილად მიჩნეული, ვინაიდან, დამსაქმებელი ვერ ადასტურებს, რომ სხვა - შედარებით მსუბუქი სანქციის გამოყენებას ამ დამსაქმებლებთან მიმართებით აზრი ჰქონდა დაკარგული.

შესაბამისად, საქმის მასალებით ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერი საფუძველი, რაც განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე სადავოდ გამხდარი ბრძანების ბათილად ცნობას.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლო განმარტავს, რომ ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა, დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების (კონკრეტულ შემთხვევაში – ბრძანების) ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულმა მიიღოს კომპენსაცია, უნდა დადგინდეს, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება არამართლობიერად შეწყდა, რაც განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია.

დადგენილია, რომ შპს „ა-----“-მა 2019 წლის 29 მარტიდან შეწყვიტა ს-----ს, სათამაშო აპარატების სალონის და წამახალისებელი გათ-----ს მოწყობის

საქმიანობა. დაზუსტებული სარჩელო მოთხოვნით მოსარჩელემ ბრძანების ბათილობის თანმდევ შედეგად მოითხოვა კომპენსაციის სახით ყოველთვიური სარგოს დაკისრება 2018 წლის 12 დეკემბრიდან 2019 წლის 29 მარტამდე პერიოდისათვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. მოხმობილი ნორმის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფასი თანამდებობა) აღგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. ხოლო რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. ამასთან, კომპენსაციის ოდენობის განმსაზღვრელი მხოლოდ სახელფასო ანაზღაურების ოდენობა ვერ იქნება. ერთი რამ ცხადია, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას (იხ. სუსგ №ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი კომპენსაციის ოდენობა გონივრულია და შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს, რის გამოც მოპასუხეს უნდა დაეკისროს კომპენსაცია მითითებულ პერიოდზე მოთხოვნილი ოდენობით.

6.3. მოპასუხის მიერ სადავოდაა გამხდარი სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ ხანდაზმულობის საკითხზე მსჯელობისას პირველ რიგში, აღსანიშნავია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, რომლის მიხედვით შრომით დავაზე არ უნდა გავრცელდეს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილი, არამედ, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, რადგან ამით ირღვევა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი (იხ.სუსგ №ას-747-715-2016 20 იანვარი, 2017 წელი).

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს სამოქალაქო 128-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესის შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადა ვრცელდება სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე. ხანდაზმულობის ვადების დაწესებით, კანონმდებლის მიზანია გამორიცხოს კრედიტორის უფლების განხორციელების არათანაზომიერად ან ბოროტად გამოყენების საფრთხე. გარდა ამისა: ა) ხანდაზმულობის ვადა სასამართლოს უმსუბუქებს ფაქტების დადგენისა და შესწავლის პროცესს და ამ გზით ხელს უწყობს დასაბუთებული გადაწყვეტილების გამოტანას; ბ) ხელს უწყობს სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილიზაციას; გ) აძლიერებს სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის სუბიექტების ურთიერთკონტროლსა და იძლევა დარღვეული უფლების დაუყოვნებლივ აღდგენის სტიმულიზაციას. ხანდაზმულობის ვადის გასვლით ისპობა სასამართლოს ან სხვა ორგანოს მეშვეობით პირის მოთხოვნის იძულებით განხორციელების შესაძლებლობა, მაგრამ არა სასამართლოსათვის ან სხვა ორგანოსათვის მიმართვის უფლება. ხანდაზმულობის ვადა სპობს უფლების იძულებით განხორციელების შესაძლებლობას მატერიალური და არა პროცესუალური თვალსაზრისით. ხანდაზმულობის ვადის საფუძველია უფლების დარღვევა, რომელიც შესაძლოა კანონიდან გამომდინარეობდეს ან ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოიშვას. ხანდაზმულობის ვადების გათვალისწინება სასამართლოს მიერ ხორციელდება არა საკუთარი ინიციატივით, არამედ მხოლოდ საქმის განხილვაში მონაწილე მხარეების (მხარის) მიერ აღნიშნულზე მითითების შემთხვევაში.

სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადები ასეე მიიჩნევა საქმის სწორად გადაწყვეტის ერთ-ერთ ეფექტურ გარანტიად. კერძოდ: გადაწყვეტილება ეფუძნება მხარეთა მიერ წარდგენილ მტკიცებულებებს, შესაბამისად, მტკიცებულებათა უტყუარობა, მათი ვარგისიანობის, ნამდვილობის უტყუარად დადგენის შესაძლებლობა უმნიშვნელოვანესია სწორი და ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად. სამართალწარმოებაში შეცდომის თავიდან აცილება უპირველესი მიზანია. ამასთან, ხანგრძლივი დროის გასვლამ

შეიძლება გამოიწვიოს მტკიცებულებების შეცვლა ან მათი მოპოვების უკიდურესად გართულება, ზოგჯერ კი – განადგურება, რაც, საბოლოო ჯამში, გაართულებს სადავოდ გამხდარი მტკიცებულებების საიმედოობის დადგენას. როდესაც ხანგრძლივი დროა გასული იმ მოვლენიდან, რომელმაც სადავო გარემოებები წარმოშვა, მაღალია ალბათობა, რომ მტკიცებულებები, რომლებიც ადრე არსებობდა, შეიძლება დაკარგული ან სახეშეცვლილი იყოს, ასევე გაფერმკრთალდება მოწმეთა მეხსიერება, რომელთა ჩვენებებს სასამართლო დავის გადაწყვეტისას უნდა დაეყრდნოს, გაიზრდება სავარაუდო, არასანდო მტკიცებულებათა რიცხვი. შედეგად, მეტი ალბათობით შეიქმნება ნიადაგი საქმის ფაქტობრივი გარემოებების არაობიექტური შეფასებისათვის. ხანდაზმულობის ვადა წარმოადგენს მცდელობას, დაიცვას მხარეები ასეთი საფრთხეებისაგან.

ზემოთ ჩამოთვლილი ლეგიტიმური მიზნების არსებობას იზიარებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოც. 1996 წლის 22 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე სტაბინგი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ, სასამართლო განმარტავს: „... ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისგან, რომლებისგან თავის დაცვაც შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომლებიც შესაძლოა, დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს“ (პარ.51).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, თუ მოთხოვნის წარმოშობა დამოკიდებულია კრედიტორის მოქმედებაზე, ხანდაზმულობა იწყება იმ დროიდან, როცა კრედიტორს შეეძლო განეხორციელებინა ეს მოქმედება. შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყება დაკავშირებულია სუბიექტურ ფაქტორთან ანუ იმ მომენტთან, როცა დაზარალებულმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ.

სასამართლო იზიარებს საკასაციო პალატის განმარტებას (იხ. სუსგ №ას-1210-2018) და მიუთითებს, რომ საგულისხმოა, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისათვის ჩაბარების მომენტიდან მიიჩნევა. სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ნების გამოვლენა ნამდვილია, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა (შდრ. სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი). როდესაც, შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება (შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ

შემთხვევებში), მიზანშეწონილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება წერილობით განხორციელდეს. წერილობითი დოკუმენტის შექმნა, ერთი მხრივ, დასაქმებულის უფლებების დაცვას ემსახურება, ვინაიდან იგი უფლებამოსილია, სრულ ინფორმაციას ფლობდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღის, საფუძვლისა და გასაჩივრების წესის თაობაზე. მეორე მხრივ, კი დამსაქმებლისათვის მტკიცების პროცესს აიოლებს, რადგან, თუ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარება, ხელშეკრულება შეწყვეტილად არ მიიჩნევა. ხელშეკრულება შეწყვეტილად მეორე მხარისათვის შეტყობინების ჩაბარების მომენტიდან ითვლება. (დამატებით იხ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ავტორთა კოლექტივი, თ-----, 2016, 247).

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მას გათავისუფლების შესახებ 2018 წლის 12 დეკემბრის ბრძანების შესახებ დამსაქმებლის მიერ ეცნობა ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით 2018 წლის 18 დეკემბერს. მოპასუხემ წარმოდგენილი შედავების ფარგლებში სადავო გახდა აღნიშნული და მიუთითა, რომ მოსარჩელეს სადავო გათავისუფლების ბრძანების შესახებ ეცნობა ბრძანების მიღების დღესვე - 2018 წლის 12 დეკემბერს. აღნიშნულზე დაყრდნობით მოპასუხემ მიუთითა წარმოდგენილი სარჩელის ხანდაზმულობაზე. გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელს გარდა წერილობითი ფორმალური შედავებისა, არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება იმის დასტურად, რომ მოსარჩელეს მართლაც 2018 წლის 12 დეკემბერს ეცნობა გათავისუფლების ბრძანების შესახებ, წარმოდგენილი არ არის ასევე ინფორმაცია იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს შეტყობინების სახით ეცნობა გათავისუფლების ბრძანების შესახებ. შესაბამისად, მოპასუხემ სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხთან მიმართებით ვერ დაძლია მასზე, როგორც დამსაქმებელზე არსებული მტკიცების ტვირთი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, რომ მოცემულ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის ათვლა უნდა დაიწყოს მოსარჩელის მიერ მითითებული თარიღიდან - 2018 წლის 18 დეკემბრიდან, რაც გამორიცხავს სარჩელის ხანდაზმულობასთან მიმართებით მოპასუხის პოზიციის გაზიარებას.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (ს.ფ.18-19) 100 ლარის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, კომპენსაციის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის სახით ასანაზღაურებლად დაკისრებული თანხის 3%, რაც შეადგენს 223.06 ლარს.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე ნ---- შ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „ა-----“-ის მიმართ დაკმაყოფილდეს;

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ა-----“-ის დირექტორის 2018 წლის 12 დეკემბრის ბრძანება მოსარჩელე ნ---- შ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ა-----“-ს მოსარჩელე ნ---- შ-----ის სასარგებლოდ სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან - 2018 წლის 12 დეკემბრიდან 2019 წლის 03 მარტამდე კომპენსაცია თვეში 2---- ლარის (დარიცხული) ოდენობით;

2. მოპასუხე შპს „ა-----“-ს მოსარჩელე ნ---- შაკეშანის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება;

3. მოპასუხე შპს „ა-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 223.06 ლარის ანაზღაურება;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების

დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

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

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თამარ