



თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №28/6113-15

14 ივლისი, 2016 წელი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ქეთევან მესხიშვილი

სხდომის მდივანი – გიორგი მარანელი

აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) – დ. ხ.

წარმომადგენელი – ი. ბ.

მოწინააღმდეგე მხარე (აპელანტი) – შპს „თ.“

წარმომადგენელი – ლ. გ.

დავის საგანი – ბრძანების და ოქმის ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით საქმეზე მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდება
2. აპელანტის მოთხოვნა – გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და საქმეზე მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

სარჩელის მოთხოვნა:

ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „თ.-ს“ 2015 წლის 14 იანვრის №43 ბრძანება დ. ხ.-ს გათავისუფლების შესახებ და დ. ხ. აღდგენილი იქნეს ამავე დაწესებულებაში მძღოლის თანამდებობაზე.

დაეკისროს შპს „თ.-ს“ მოსარჩელე დ. ხ.-ს სასარგებლოდ იძულებითი მოცდენის გამო შრომითი



ანაზღაურება 776 ლარის ოდენობით, სარჩელის აღძვრის დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

დ. ბ.-ს სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ: ბათილად იქნა ცნობილი შპს „თ.-ს“ 2015 წლის 14 იანვრის № 43 ბრძანება დ. ბ.-ს გათავისუფლების შესახებ;

მოპასუხე შპს „თ.-ს“ მოსარჩელე დ. ბ.-ს სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით თანხის გადახდა 12 თვის ხელფასის ოდენობით;

დ. ბ.-ს სარჩელი მოთხოვნის დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. დ. ბ. შპს „თ.-ს“ დირექტორის 2014 წლის 31 დეკემბრის ბრძანებით დაინიშნა შპს „თ.-ს“ №3 განყოფილებაში მძღოლის თანამდებობაზე 2015 წლის 01 იანვრიდან 2015 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. დ. ბ.-ს ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 970 ლარს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება #2264 (ს.ფ. 46)

2.2. შპს „თ.-ს“ დირექტორის 2015 წლის 14 იანვრის ბრძანებით მოსარჩელე დ. ბ. გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლება განხორციელდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ამავე ბრძანებაში მითითებულია გათავისუფლების საფუძვლად მ. პ.-ს მოხსენებითი ბარათი #3-4 (14.01.2015)

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება #43 (ს.ფ. 46);

2.3. მხარეები არ დაობენ, რომ 2015 წლის 12 იანვარს ცხელ ხაზზე შემოსული შეტყობინების საპასუხოდ დ. ბ.-ს უხდებოდა გამოძახებაზე გასვლა გზაზე მარილის დასაყრელად. ვინაიდან მან ვერ მოახერხა მასზე განპიროვნებული ა/მანქანის დაქოქვა, სხვა ავტომანქანის დახმარებით სცადა მისი ამუშავება. ავტომანქანის ამუშავების მცდელობის დროს დაზიანდა ერთ-ერთი ავტომობილის ციმცირა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- მ. პ.-ს მოხსენებითი ბარათი, დ. ბ.-ს ახსნა-განმარტებითი ბარათი (ს.ფ. 47-49);

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიხედვით, საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე სხვა ფაქტობრივი გარემოებები მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით



2.4. 2015 წლის 12 იანვარს, მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა და მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძვლად მიეთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ყურადღება უნდა მიექცეს მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევის ხასიათს და შესაბამისად მიეცეს მის ქცევებს შეფასება. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელის ბრალეულობით მოხდა მოპასუხე ორგანიზაციის კუთვნილი ავტოსატრანსპორტო საშუალების ციმციმას (მაშუქის) დამსხვრევა. აღნიშნული ქმედება არის დამსაქმებლის ქონების დაზიანება, მაგრამ საყურადღებოა ის საჯარო ინტერესი და დამსაქმებლის ვალდებულებების შესრულებისათვის განხორციელებული ქმედება, როცა მოხდა ქონების დაზიანება. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის ვალდებულება იყო უზრუნველყო ავტომანქანების მუშა მდგომარეობაში ყოფნა. განსახილველ შემთხვევაში არ არის დადგენილი თუ რა იყო მოსარჩელეზე განპირობებული ა/ტრანსპორტის დაქოქვასთან დაკავშირებული პრობლემების მიზეზი. ცხადია მხოლოდ ის, რომ რადგან ჩვეულებრივი საშუალებით მოსარჩელემ ვერ შეძლო ავტომანქანის ამუშავება, მან იღონა ყველაფერი, რომ მისთვის დაკისრებული მოვალეობა შეესრულებინა და ღამის 3 საათზე სხვა პირების და სხვისთვის განპირობებული ავტომანქანის დახმარებით გადაწყვიტა სამსახურის საჭიროებაზე გასვლა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მიუხედავად მოპასუხის პრეტენზიებისა, ჩანს, რომ უფრო მაღალი ღირებულების (სამსახურებრივი დავალების შესრულება-საზოგადოებრივი ტრანსპორტის მოძრაობის ადგილზე მარილის დაყრა) უზრუნველსაყოფად, **დ. ხ.-მ** დაარღვია გარკვეული ვალდებულებები, მათ შორის უშუალო ხელმძღვანელის გაფრთხილების ვალდებულება.

სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ქმედების შეფასებისას, ყურადღება უნდა მიექცეს სწორედ დარღვეული მოვალეობისა და მიზნის ურთიერთშედარებას და ისე შეფასდეს მისი დარღვევის (ქცევის) სიმძიმე.

2.5. სასამართლომ ყურადღება მიაქცია იმ გარემოებას, რომ წარმოდგენილი არაა დამსხვრეული ციმციმას (მაშუქის) ღირებულების დამადასტურებელი მტკიცებულება. მოპასუხემ აღიარა, რომ მას არ მოუთხოვია მოსარჩელისაგან მატერიალური ზიანის ანაზღაურება, რაც ა/მანქანის ციმციმას (მაშუქის) დაზიანებით დადგა. შესაბამისად, სასამართლოსათვის გაურკვეველია მოსარჩელის მიერ ჩადენილი მატერიალურ ღირებულებაში გამოხატული დარღვევის ოდენობა, რაც აუცილებელია დადგინდეს გამოყენებული სანქციის შესაბამისობის დასაბუთებისათვის.

2.6. სასამართლომ ყურადღება მიაქცია იმ გარემოებას, რომ ერთ-ერთ მიზეზად სანქციის გამოყენებისა, **მ. ჰ.** მიუთითებს, რომ **დ. ხ.-მ** არ აცნობა მომხდარის შესახებ შესაბამის პირებს. საქმის მასალებში წარმოდგენილია მოსარჩელის ახსნა-განმარტებითი ბარათი, სადაც მომხდარს აღიარებს დასაქმებული და ითხოვს, რომ ეპატიოს დარღვევა, რადგან შეგნებულად არ გაუკეთებია.

საქმის მასალებში წარმოდგენილია მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელების დამადასტურებელი მტკიცებულებები. რადგან დარღვევებს ადგილი ქონდა დიდი ხნით ადრე და სანქციის მოქმედების ვადა გაქარწყლებულია, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ



უნდა ყოფილიყო აღნიშნული გათვალისწინებული ახალი სანქციის გამოყენების დროს. ამასთან, საქმის მასალებით არ დასტურდება მ. კ.-ს მოხსენებით ბარათში აღწერილი გარემოებები ავტოსატრანსპორტო საშუალების მიმართ უდიერ მოპყრობასა და გადაჭარბებული სიჩქარით მოძრაობასთან დაკავშირებით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს არ დაუმაღავს დარღვევის არსებობის თაობაზე ინფორმაცია, პირიქით გულწრფელად აღიარა და მოინანია მომხდარი და ითხოვა პატიება, რაც გამორიცხავს მოსარჩელის მიმართ გამოსაყენებელი დისციპლინური სანქციისათვის საჭირო დამამძიმებელ გარემოებას. სასამართლომ მიიჩნია, რომ იმ პირობებში, როცა მოსარჩელემ აღიარა ჩადენილი, ითხოვა პატიება, როცა გაურკვეველია დამდგარი ზიანის ოდენობა და შემთხვევა მოხდა უფრო მაღალი საზოგადოებრივი სიკეთის დაცვის მიზნით, რაც საზოგადოების გადაადგილებისათვის ხელშემშლის აღმოფხვრას ისახავდა მიზნად, დ. ხ.-ს მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელი არის შეუსაბამო და იგი უნდა გაბათილდეს.

2.7. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილის მიხედვით, 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილი, სასამართლო ანიჭებს დისკრეციას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, გამოიყენოს კანონით განსაზღვრული ალტერნატივა და მოახდინოს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა და ან დააკისროს კომპენსაცია.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია არა გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგად მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, არამედ დასახელებული ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგად მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში კომპენსაციის დაკისრება, მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს უფლებაა და მისი განსაზღვრის დროს კანონი „ლიმიტს“ არ აწესებს. შესაბამისად, კანონმდებელი სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამართლიანობის, თანასწორობისა და გონივრულობის პრინციპის საფუძველზე განსაზღვროს კომპენსაციის ოდენობა, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის ინტერესებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, წინამდებარე გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი შპს „თ.-ს“ 2015 წლის 14 იანვრის №43 ბრძანება დ. ხ.-ს გათავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა ხელფასის 12 თვის ოდენობით.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძველები

დ. ხ.-ს სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველები



3.1. პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ მოსარჩელემ სამსახურებრივი ნორმები დაარღვია. აპელანტი აღნიშნავს, რომ ორგანიზაციის წესდების 7.4.4 მუხლის თანახმად, ხელმძღვანელობისათვის შეტყობინების ვალდებულება არა დ. ხ.-ს, არამედ ზედამხედველს (დისპეჩერს) გააჩნდა. ამასთან, ზემდგომი პირის არარსებობის შემთხვევაში, მდგომარეობის გამოსწორების მიზნით, გადაწყვეტილებების მიმღები პირი ასევე, ზედამხედველი იყო. მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დასტურდება, რომ დ. ხ.-ს ხაზზე გასვლის შესახებ შეტყობინება ზედამხედველმა გადასცა. მანვე გადასცა მოსარჩელეს სხვა ავტომობილის გასაღები, ვინაიდან დ. ხ.-ზე განპიროვნებული ავტომანქანა გაუმართავი იყო. დ. ხ. ზედამხედველის მითითებების შესაბამისად მოქმედებდა. შესაბამისად, საფუძველს მოკლებულია ორგანიზაციის მტკიცება, რომ იგი ფარულად მოქმედებდა.

3.2. საქმეში არ არის წარმოდგენილი, თუ რა ღირებულების იყო დამსხვრეული ციმციმა და რა ზიანი მიაღდა საწარმოს. აღნიშნული მტკიცებულების წარმოდგენილობის მიზანია ის, რომ არ გამოაშკარავდეს მიყენებული ზიანის უმნიშვნელო ხასიათი. დ. ხ.-ს მიერ მაშუქის დაზიანება არ შეიძლება მიჩნეული იქნას კანონდარღვევად.

3.3. იმ ვითარებაში, როდესაც სასამართლოს მიერ დადგენილი იქნა მოსარჩელის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტი, აპელანტისათვის გაუგებარია, 11 წლიანი შრომის სტაჟის მქონე მოსარჩელის მიმართ სასამართლომ რატომ გააკეთა არჩევანი მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრებაზე და არა სამსახურში აღდგენაზე. სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ მოსარჩელე არის სამი შვილის მამა, სოციალურად დაუცველი და დღემდე უმუშევარია.

შპს „თ.-ს“ სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები

3.4. დაუსაბუთებელია სასამართლოს მსჯელობა, რომ თითქოს მოსარჩელემ ყველაფერი იღონა, რომ ვალდებულება ჯეროვნად შეესრულებინა. რეალურად მოსარჩელის მოქმედება ცდება მის მოვალეობებს და საჯარო ინტერესებს. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მძღოლმა ზედამხედველს გამოართვა სხვა მანქანის გასაღები და იმის ნაცვლად, რომ გამართული ავტომანქანით ესარგებლა, მან დაუკითხავად ჩააბა ბაგირით სხვა ავტომანქანას, რა დროსაც იგი დააზიანა. აღნიშნული ქმედებით დ. ხ.-მ უხეშად დაარღვია დაკისრებული ვალდებულებები.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.



ფაქტობრივი დასაბუთება

სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

4.1. დ. ბ. მოპასუხე შპს „თ.-სთან“ უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში იმყოფებოდა.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი მოპასუხე ორგანიზაციაში უკვე 11 წელია, რაც მძღოლის პოზიციაზე მუშაობს. ამავე გარემოებაზე მიუთითებს დ. ბ. სააპელაციო საჩივარშიც. მოპასუხე მხარეს აღნიშნული გარემოება სადავოდ არ გაუხდია. ამასთან დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებული ბოლო შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ერთი წლით იყო განსზღვრული.

პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტზე, რომლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

ამდენად, ვინაიდან, დ. ბ. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, მოპასუხე ორგანიზაციაში მძღოლის პოზიციაზე 11 წელი მუშაობდა, მიუხედავად იმისა, რომ ბოლოს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ერთი წლით იყო განსაზღვრული, საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ნორმის თანახმად, მიიჩნევა, რომ დ. ბ. მოპასუხე შპს „თ.-სთან“ უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში იმყოფებოდა.

4.2. დ. ბ.-სთან შრომითი ურთიერთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა უხეში დარღვევა.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

დ. ბ.-ს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია შპს „თ.-ს“ დირექტორის 2015 წლის 14 იანვრის ბრძანება, რომლის მიხედვითაც დ. ბ. დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) საფუძველზე გათავისუფლდა.

პალატა ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის დანაწესზე, რომლის თანახმადაც დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით



შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ. ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს არა მხოლოდ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის სიტყვა-სიტყვითი, არამედ ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის ისტორიული ახსნა-განმარტებიდანაც. ამ მიმართებით, პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს იმ ფაქტზე, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში ითვალისწინებს¹. შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ კი შრომის ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი აღარ არის. 2013 წლის 12 ივნისიდან იმისათვის, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს, აუცილებელია, რომ დარღვევა „უხეშ“ ხასიათს ატარებდეს. სწორედ კანონის მითითებული რეგულირების რეჟიმში მოწმდება სასამართლოს მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის პირობებში.

4.2. პალატას მიაჩნია, რომ დ. ხ.-ს, როგორც შპს „თ.-ს“ მე-3 განყოფილების მძღოლს, მასზე დაკისრებული ვალდებულებები უხეშად არ დაურღვევია, შესაბამისად, არ არსებობდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობები.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით სასამართლოს მიმართა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

¹ იხ. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი 2013 წლის 12 ივნისამდე მდგომარეობით.



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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, **კეთილსინდისიერად**, დათქმულ დროსა და ადგილას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი **ვალდებულნი არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები**.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

პალატა განმარტავს, რომ, სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის, **გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს**. იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებული სამსახურიდან ვალდებულების უხეში დარღვევის ელემენტზე მითითებით თავისუფლდება, დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ გათავისუფლებული თანამშრომელი თავს **ვალდებულებებს ჯეროვნად ვერ ართმევდა**.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, მათ შორის, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, **უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი**.

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

„რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს - კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“.²

² ლ. კასრამე – „სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და „გონივრულობის საფუძვლის“ პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი“ (ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო-სტატიათა კრებული. ავტ. კ. კორკელია 2011 წ.)



პალატა ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება **დასაქმებულის** შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“.³

მოცემული კონვენცია მოიცავს რეგულაციას, თუ რა ჩაითვლება მუშაკის უკანონო დათხოვნად, ისევე როგორც - რა არ ჩაითვლება. კონვენციის მე-4 მუხლიდან გამომდინარე, მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს ა) **მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან;** ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან. ამგვარ კვალიფიკაციების დადგენისას კი უდიდესი მნიშვნელობა აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საზედამხებდებლო ორგანოს - ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებს, გადაწყვეტილებებსა და საერთაშორისო შრომით რეკომენდაციებს, რომელთაც, მართალია, სარეკომენდაციო ხასიათი აქვთ, მაგრამ განმარტავენ კონვენციის ტექსტს, რეგულირების მასშტაბებს და ისინი შესაძლოა წარმოდგენილ იქნას, როგორც შთაგონების წყარო კანონმდებლობისა და ეროვნული სასამართლოებისთვის. შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც, თავის მხრივ, იყოფა ორ კომპონენტად: 1) მუშა-მოსამსახურეთა მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა); 2) შეუფერებელი ყოფაქცევა.

მუშაკის მიერ „შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულებაში იგულისხმება:

- სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების უგულებელყოფა;
- შრომის შინაგანაწესის დარღვევა (განსაკუთრებით, უსაფრთხოების ან ჯანმრთელობის დაცვის წესების კუთხით)
- დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა;
- არასაკმარისი მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან საერთოდ გამოუცხადებლობა“⁴.

ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძვლებს. სწორედ აქედან გამომდინარე, პალატა უპირველეს ყოვლისა, იმსჯელებს, ჰქონდა თუ არა ადგილი მოსარჩელის გათავისუფლების გონივრულ საფუძვლებს. შესაბამისად, მიმოიხილავს და დაადგენს საქმეში არსებულ ფაქტებს.

დ. ხ.-ს მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის შეფასების მიზნით, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს საქმეში წარმოდგენილ #3 განყოფილების უფროსის **მ. პ.-ს** მოხსენებით ბარათზე, რომელიც **დ. ხ.-სთან** შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას დაედო საფუძვლად. აღნიშნული მოხსენებითი ბარათით დგინდება, რომ „დამის მორიგე მძღოლ **დ. ხ.-ს** ცხელი ხაზიდან მიღებული შეტყობინების საფუძველზე, მოყინულ გზაზე დასაყრელად მარილი უნდა გაეტანა. მან ვერ მოახერხა მასზე განპიროვნებული ა/მანქანის დაქოქვა და სხვა ა/მანქანის დახმარებით სცადა მისი ამუშავება. **დ.**

³ სუსგ. Nას-106-101-2014. 2 ოქტომბერი. 2014 წ. (კონვენციის ტექსტში, მეოთხე მუხლში მითითებულია - „რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს“. შენიშვნა ნ.გ.)

⁴ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის N158 კონვენციისა და N166 რეკომენდაციის ზოგადი მიმოხილვა, 89-ე პუნქტი; 1995 წ. შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 82-ე სესია.



ბ.-მ, ხელმძღვანელობის ნებართვის გარეშე გამოართვა დისპეტჩერს სხვა ა/მანქანის გასაღები, მასზე დასვა დამხმარე მუშა და ჩააბა ბაგირით თავისი ა/მანქანა. ბაგირის გაწყვეტის შედეგად დაზიანება მიღო წინა ა/მანქანამ - დაიმტვრა მაშუქი...”

ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში, სახეზეა შემდეგი ფაქტობრივი მოცემულობა: ღამის საათებში, ცხელ ხაზზე მიღებული შეტყობინების შესაბამისად, დ. ხ. მოემზადა გასასვლელად, მაგრამ მასზე განპიროვნებული მანქანის ტექნიკური გაუმართაობის გამო ვერ შეძლო მისი დაქოქვა და პრობლემის გამოსწორებას საკუთარი შესაძლებლობებით შეეცადა, კერძოდ, მანქანა ჩააბა ბაგირით, თუმცა ბაგირი გაწყდა და ერთ-ერთ ავტომანქანის მაშუქი დაზიანდა. პალატა განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების დარღვევის კონტექსტში, დასაქმებულის ქმედების განსჯა, მისი შეფასება და სანქცირება დამსაქმებლის გადასახედიდან, მის ინტერესებში და, რაღა თქმა უნდა, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით მოწმდება. ამ მიმართებით დგინდება, თუ რა თავისებურებით ხასიათდება ყოველი კონკრეტული სამუშაო, რა პრიორიტეტები აქვს დამსაქმებელს, რა დონის დისციპლინას მოითხოვს შესასრულებელი სამუშაო, რა სახის უარყოფით შედეგებთან არის დაკავშირებული ესა თუ ის დარღვევა და ა. შ.

განსახილველ შემთხვევაში, სადავო არ არის გარემოება, რომ საბოლოოდ, დ. ხ. ცხელ ხაზზე მიღებული შეტყობინების შესაბამისად გავიდა დანიშნულების ადგილზე და მასზე დაკისრებული მოვალეობა (გზაზე მარილის მოყრა) ჯეროვნად შეასრულა.

პალატა აღნიშნავს, რომ მომსახურების გამწევ ისეთ საპასუხისმგებლო სეგმენტში, სადაც მოსარჩელე მუშაობდა, სამუშაოს გულისხმიერად და კეთილსინდისიერად შესრულების ფაქტორს უაღრესად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. პალატა დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ქმედების შეფასებისას, ითვალისწინებს დარღვეულ მოვალეობას - ავტომანქანის გაუმართაობის თვითნებურად მოწესრიგება, რა დროსაც ბაგირის გაწყვეტის გამო, (ანუ გაუფრთხილებლობით) დაზიანდა მაშუქი და ამ ქმედების მიზანს (საზოგადოების გადაადგილებისათვის ხელშეშლის აღმოფხვრა) და მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, არ დგინდება მოსარჩელის მხრიდან სამუშაოს შესრულების გულისხმიერებისა და კეთილსინდისიერების სტანდარტის დარღვევა. პალატას მიაჩნია, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში პრიორიტეტს წარმოადგენდა სწორედ, ცხელ ხაზზე მიღებულ შეტყობინებაზე სათანადო რეაგირება და ძირითადი ვალდებულების შესრულება, რაც დ. ხ.-ს მიერ კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად იქნა შესრულებული. ამასთან, მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევის შეფასებისას პალატა ითვალისწინებს ასევე, იმ გარემოებას, რომ შპს „თ.-ს“ სტრუქტურული ერთეულების დებულების 3.2.2. პუნქტის თანახმად, სატრანსპორტო საშუალებების ტექნიკურად მზადყოფნის უზრუნველყოფა განყოფილების კომპეტენციას და ფუნქციებს წარმოადგენდა, ხოლო 7.6.5 პუნქტის თანახმად, ახალ ცვლას (და შესაბამისად, დ. ხ.-ს) ავტომანქანები ტექნიკურად გამართულ მდგომარეობაში უნდა გადასცემოდა, რაც მოცემულ შემთხვევაში, თავად მოპასუხე ორგანიზაციის მხრიდან იყო დარღვეული.

პალატა აღნიშნავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში



მოქმედ *Ultima Ratio* - ს პრინციპის დაცვას⁵, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი საჩუქის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. ნიშანდობლივია, რომ შრომის კოდექსის დასახელებული მუხლი მითითებული რედაქციით მოქმედებდა დ. ხ.-სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის. შესაბამისად, პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, 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, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ 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

⁵ საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს - კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. პალატა ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს.



დასაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატას მიაჩნია, რომ სახეზე არ არის ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესით გაწერილი ქცევის იმ სტანდარტების დარღვევა, რაც დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებლის ნდობას გააქარწყლებს. კონკრეტულ შემთხვევაში, სადავო დარღვევა მოხდა უფრო მაღალი საზოგადოებრივი სიკეთის დაცვის მიზნით, რაც საზოგადოების გადაადგილებისათვის ხელშეშლის აღმოფხვრას ისახავდა მიზნად. პალატის მოსაზრებით, დ. ბ.-ს არ ჩაუდენია კანონით გათვალისწინებულ სამსახურებრივ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამოიწვევდა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მის მიერ ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება იყო. პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება⁶.

4.4. სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას და მიაჩნია, რომ საქმის მასალებში წარმოდგენილი მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელების დამადასტურებელი მტკიცებულებები მხედველობაში არ უნდა იქნეს მიღებული მათი ხანდაზმულობის გამო. ამასთან, საქმის მასალებით არ დასტურდება მ. პ.-ს მოხსენებით ბარათში აღწერილი გარემოებები დ. ბ.-ს მიერ ავტოსატრანსპორტო საშუალების მიმართ უდიერი მოპყრობისა და გადაჭარბებული სიჩქარით მოძრაობის ფაქტებთან დაკავშირებით.

პალატა აქვე დამატებით განმარტავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს გათავისუფლებამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიაღება, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან. პალატა აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება იმის შესახებ, რომ ის საშტატო ერთეული, რომელიც დ. ბ.-ს ეკავა, დღეის მდგომარეობით სხვა პირის მიერ არის დაკავებული. შესაბამისად ამ თვალსაზრისით, არ არსებობს მოსარჩელისათვის სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმის წინაპირობა.

პალატა აქვე განმარტავს, რომ განაცდურის სახით, ანაზღაურებას ექვემდებარება იძულებითი განაცდური იმ ოდენობით, რაც დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის ჰქონდა და რაც მან ვერ მიიღო შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო. დადგენილია, რომ მოსარჩელის დარიცხული ხელფასი თვეში 970 ლარს (ხელზე ასაღები 766 ლარი) შეადგენდა.

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ დ. ბ.-ს დაზუსტებული სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს „თ.-ს“ 2014 წლის 14 იანვრის N43 ბრძანება დ. ბ.-სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე და დ. ბ. აღდგენილი უნდა იქნას შპს „თ.-ს“ მე-3 განყოფილებაში მძღოლის პოზიციაზე; დ. ბ.-ს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური ყოველთვიურად

⁶ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 2 ოქტომბრის N ას-106-101-2014 განჩინება



დარიცხული ხელფასის სახით, 970 ლარის (ხელზე ასაღები 766 ლარი) ოდენობით 2015 წლის 14 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდისათვის.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა შეიცვალოს და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, კანონით შეიძლება გათვალისწინებულ იქნეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან მხარეთა გათავისუფლების სხვა შემთხვევებიც.

„ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

ამდენად, შპს „თ.-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 250 (100+150) ლარის ოდენობით.

შპს „თ.-ს“ დ. ბ.-ს სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ასევე საადვოკატო მომსახურების ანაზღაურება 400 ლარის ოდენობით;

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. შპს „თ.-ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დ. ბ.-ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
3. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. დ. ბ.-ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;



5. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „თ.-ს“ 2015 წლის 14 იანვრის №43 ბრძანება დ. ხ.-ს გათავისუფლების შესახებ და დ. ხ. აღდგენილ იქნეს შპს „თ.-ს“ მე-3 განყოფილებაში მძღოლის პოზიციაზე;
 6. შპს „თ.-ს“ დ. ხ.-ს სასარგებლოდ დაეკისროს ყოველთვიურად, დარიცხული ხელფასის სახით, 970 ლარის (ხელზე ასაღები 776 ლარის) ანაზღაურება 2015 წლის 14 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
 7. შპს „თ.-ს“ დ. ხ.-ს სასარგებლოდ დაეკისროს საადვოკატო მომსახურების ანაზღაურება 400 ლარის ოდენობით;
 8. შპს „თ.-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 250 ლარის ოდენობით;
 9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
 10. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

თავმჯდომარე

ქეთევან მესხიშვილი