



[← უკან](#)

[შემდეგ →](#)

საკასაციო საჩივარი			
საქმის ნომერი	ას-983-2021	კატეგორია	შრომის სამართლებრივი დავა
თარიღი	23/02/2022	სახეობა	სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ
შედეგი	გაუქმდა და მიღებულია ახალი გადაწყვეტილება	დავის საგანი	ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

გადაწყვეტილება/განჩინება

საქმე № ას-983-2021
წელი

23 თებერვალი, 2022

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

მირანდა ერემაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)
მოსამართლეები: ვლადიმერ კაკაბაძე,
ლევან მიქაბერიძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი - ლ.კ-ი (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე – სს „ს.რ.“ (მოპასუხე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ლ.კ-სა (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, ან კასატორი) და სს „ს.რ.–ს“ (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, აპელანტი ან კომპანია) შორის 2018 წლის 31 დეკემბერს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ძალაში შევიდა 2019 წლის 1 იანვარს. ხელშეკრულების 1.1. პუნქტის თანახმად, მოსარჩელე დასაქმდა მცხობელის პოზიციაზე. ხელშეკრულების 6.1. პუნქტის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურებად განისაზღვრა 750 ლარი.
2. ხელშეკრულების 8.1. პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მხრიდან

ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხემ დარღვევად მიიჩნეოდა დასაქმებულის სამუშაოზე გამოცხადება არაფხიზელ მდგომარეობაში ან ნარკოტიკულ ან ტოქსიკურ ნივთიერებათა ზემოქმედების ქვეშ.

3. კომპანიის კონდიტერისა და მცხობელის თანამდებობრივი ინსტრუქციის 5.6 პუნქტის მიხედვით, *კონდიტერს/მცხობელს ეკრძალებოდა სამუშაო ადგილის მიტოვება უშუალო ხელმძღვანელის ნებართვის გარეშე*. ასევე, ინსტრუქციის 5.7-5.8 პუნქტების შესაბამისად, *კონდიტერისა და მცხობელის უზღუდებოდა თამბაქოს მოწვევა აკრძალულ ადგილას, სპორტიანი და ალკოჰოლური სასმელების მიღება წარმოების ტერიტორიაზე და ნაბახუსევ ან ნასვამ მდგომარეობაში სამსახურში მისვლა*.
4. კომპანიის მაღაზიათა ქსელის მართვისა და განვითარების დეპარტამენტის დირექტორის **გ. ხ-ის** მოხსენებითი ბარათის თანახმად, მიმდინარე წლის 25 ოქტომბერს ქ. თბილისში, მე-13 კმ-ზე მდებარე „ს-ის“ მაღაზიის მცხობელებმა **მ.ბ-მა და** მოსარჩელემ უხემად დაარღვიეს შრომითი დისციპლინა, კერძოდ: დაუკითხავად გავიდნენ და ხანგრძლივი დროის განმავლობაში არ იმყოფებოდნენ სამუშაო ადგილზე. დაბრუნების შემდეგ ეტყობოდათ ალკოჰოლის სუნი. იქცეოდნენ აგრესიულად და ცინიკურად თანამშრომელთა მიმართ. კლიენტების თანდასწრებით ილანძვებოდნენ და ყვიროდნენ.
5. აღნიშნული ბარათის საფუძველზე, გენერალური დირექტორის მოადგილის 2019 წლის 26 ოქტომბრის ბრძანებით დასაქმებული გათავისუფლდა კომპანიის მცხობელის პოზიციიდან, სამსახურებრივი ინსტრუქციების და შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის გამო.

6. სარჩელის მოთხოვნა

- 6.1. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა საქალაქო სასამართლოში კომპანიის წინააღმდეგ, მოითხოვა:
 - 6.1.1. კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 26 ოქტომბრის დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების, ბათილად ცნობა;
 - 6.1.2. დასაქმებულის, კომპანიის მცხობელის პოზიციაზე აღდგენა 2018 წლის 31 დეკემბრის ხელშეკრულების პირობებით;
 - 6.1.3. კომპანიისთვის, იძულებითი განაცდურის სახით 2019 წლის 26 ოქტომბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების ძალაში შესვლამდე, ყოველთვიური კუთვნილი ხელფასის - 750 ლარის დაკისრება;

7. მოპასუხის პოზიცია

- 7.1. მოპასუხემ წარდგინილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო.

8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

- 8.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 9 ივლისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება, მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, მოპასუხე კომპანიას, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის - 6 000 ლარის გადახდა. სასარჩელო მოთხოვნა, იმავე თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის შესახებ არ დაკმაყოფილდა.

9. სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა

- 9.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 9

გადაწყვეტილებების საძიებო სისტემა
 ოვლასის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივროს სსაპუსეს,
 გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების
 მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით.

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

- 10.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.
- 10.2. სააპელაციო სასამართლომ, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულებისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციის უხემ დარღვევას, კერძოდ დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე არაფხიზელ მდგომარეობაში გამოცხადებასა და სამუშაო ადგილის უშუალო ხელმძღვანელის ნებართვის გარეშე ე.წ. „სპეც-ფორმით“ / უნი-ფორმით დატოვებას.
- 10.3. ხელშეკრულების 8.1. პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხემ დარღვევად მიიჩნეოდა დასაქმებულის სამუშაოზე გამოცხადება არაფხიზელ მდგომარეობაში ან ნარკოტიკულ ან ტოქსიკურ ნივთიერებათა ზემოქმედების ქვეშ. კომპანიის კონდიტერისა და მცხობელის თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად, კონდიტერს/მცხობელს ეკრძალებოდა: სამუშაო ადგილის მიტოვება უშუალო ხელმძღვანელის ნებართვის გარეშე (5.6 პუნქტი); თამბაქოს მოწევა აკრძალულ ადგილას, სპირტიანი და ალკოჰოლური სასმელების მიღება წარმოების ტერიტორიაზე (5.7 პუნქტი) და ნაბახუსევ ან ნასვამ მდგომარეობაში სამსახურში მოსვლა (5.8 პუნქტი).
- 10.4. სააპელაციო სასამართლომ, სადავო ბრძანების მიხედვით განმარტა, რომ დასაქმებული დაუკითხავად გავიდა და ხანგრძლივი დროის განმავლობაში არ იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე. დაბრუნების შემდეგ ეტყობოდა ალკოჰოლის სუნის, იქცეოდა აგრესიულად და ცინიკურად თანამშრომელთა მიმართ, კლიენტების თანდასწრებით ილანძღებოდა და ყვიროდა.
- 10.5. საქმეზე დაკითხულ მოწმეთა ჩვენებებიდან ირკვეოდა, რომ მოსარჩელემ, თავის თანამშრომელთან ერთად სამუშაო საათებში, წინასწარი გაფრთხილების გარეშე მიატოვა სამუშაო ადგილი, სამსახურეობრივი უნიფორმით დატოვა ტერიტორია და სამსახურში დაბრუნდა არაფხიზელ მდგომარეობაში. კერძოდ, საქმის პირველი ინსტანციით განხილვის ეტაპზე მოწმის სახით დაიკითხნენ **ნ.ტ-ი, ნ.კ-მე და დ.პ-ვი**.
- 10.6. მოწმე ნ.ტ-ის ჩვენების შესაბამისად, დაახლოებით 9 წელია მუშაობს მოპასუხე კომპანიაში. ამჟამად არის თბილისში, მე-13 კილომეტრზე განთავსებული ს-ის სუპერმარკეტის წარმოების მენეჯერი. მის მოვალეობებში შედის: პროდუქციის მიღება, დასაწყობება, დახლოებულ გასული პროდუქციის ვიზუალის და გემოვნური თვისებების კონტროლი, თანამშრომელთა კონტროლი. მოსარჩელეს კარგად იცნობს. ის ს-ში მუშაობდა მცხობელად და არ გამოირჩეოდა სანიმუშო ქცევით. თანამშრომლებთან იყო უხეში, იცოდა შენიშვნების მიცემა და ხმამაღალი საუბარი, გადაძახილები, ბილწსიტყვაობა. 2019 წლის 25 ოქტომბერს მ.ბ-თან ერთად უნებართვოდ დატოვა სამუშაო ადგილი. მას შემდეგ, რაც მოწმემ შეამჩნია, რომ დახლი იყო ცარიელი, მოიკითხა მცხობელი (მოსარჩელე), რომლის ადგილსამყოფელი არ იცოდა არავინ. ამ დროს მოწმე გავიდა გარეთ და დაინახა მისკენ მიმავალი მოსარჩელე და მ.ბ-ი. მცხობელები იყენებდნენ სადეჰ რეზინს, თუმცა, მაინც ასდიოდათ ალკოჰოლის სუნი. მოწმე სუპერმარკეტის მენეჯერთან ერთად ჩავიდა ახლო მდებარე მაღაზიაში, გაესაუბრა მოლარეს, რომელმაც დაუდასტურა, რომ კომპანიის ტანისამოსში გამოწყობილმა ორმა პირმა მართლაც

შეიძინა მათთან ლუდი „ნატახტარი ექსტრა“. მოწმე გაესაუბრა მ.ბ-ს და მოსარჩელეს. მ-მმა აღიარა სასმელის მიღება, მოსარჩელე თავიდან უარყოფდა, თუმცა შემდეგ აღიარა, რომ მიიღო ლუდი და მისი საქმე იყო, კიდევ დალევდა თუ არა.

- 10.7. მოწმის სახით დაკითხულმა ნ.კ-მემ განმარტა, რომ არის თბილისში, მე-13 კილომეტრზე არსებული ს-ის სუპერმარკეტის მენეჯერი. დაახლოებით 2 თვის განმავლობაში მუშაობდა მოსარჩელესთან ერთად, რომელიც იყო უხეში, უდისციპლინო, იცოდა ხმამაღალი საუბარი. 2019 წლის 25 ოქტომბერს, მას შემდეგ რაც შეამჩნია, რომ დახლი იყო ცარიელი, მოიკითხა მოსარჩელე. ნ.ტ-მა უთხრა, რომ არ იცოდა მოსარჩელის ადგილსამყოფელი და თვითონაც ეძებდა. შემდეგ მათ გადაამოწმეს სათვალთვალო კამერები და აღმოაჩინეს, რომ მოსარჩელე მ.ბ-თან ერთად გავიდა ობიექტიდან ს-ის ტანისამოსში გამოწყობილი. დაბრუნებისას მოსარჩელეს ასდიოდა ალკოჰოლის სუნის. ნ.კ-მე და ნ.ტ-ი ჩავიდნენ სუპერმარკეტ „შენი ოჯახის მაღაზიაში“, სადაც დაუდასტურეს, რომ ს-ის ტანისამოსში გამოწყობილმა ორმა პირმა მათთან შეიძინა ლუდი „ნატახტარი ექსტრა“. მოსარჩელემ დაადასტურა, რომ მართლაც დალია ლუდი, რადგან ცუდ ხასიათზე იყო.
- 10.8. მოწმე დ.კ-ვმა განმარტა, რომ არის კომპანიის დაცვის ხელმძღვანელი, რომელსაც ევალება უკანონო ქმედების აღკვეთა და სათვალთვალო კამერების კონტროლი. მოსარჩელესთან ერთად მუშაობდა დაახლოებით 3-4 თვის განმავლობაში. 25 ოქტომბერს დაინახა, როგორ გამოდიოდა მოსარჩელე ობიექტიდან უცნაურო სიტყვებით, ფეხს ურტყამდა კარს, იყიდა ლუდი თავისთვის და მ.ბ-ისთვის, რომელიც მიირთვეს საწყობის გვერდით.
- 10.9. სააპელაციო სასამართლომ მოპასუხის მიერ წარდგენილ ვიდეო-ჩანაწერს, რომელზეც ასახული იყო მოსარჩელის მიერ მაღაზიაში ლუდის შეძენის და დალევის ფაქტი, მოსარჩელის დამოკიდებულება ფაქტისადმი, რაც გამოიხატება მაღაზიაში დახლზე ფეხის შემოდებით. აღნიშნულ ვიდეოჩანაწერში, მართალია ასახული იყო სიტუაცია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, თუმცა გათავისუფლებული თანამშრომლის ქცევა მეტყველებს მის დამოკიდებულებაზე, როგორც ალკოჰოლის, ასევე უშუალო ხელმძღვანელების მიმართ, რაც საქმეში წარმოდგენილ სხვა მტკიცებულებებთან ერთობლიობაში, სააპელაციო სასამართლოს შეუქმნა მყარი შინაგანი რწმენა, მოსარჩელის მხრიდან დაკისრებული მოვალეობების უხეშ დარღვევასთან მიმართებით.
- 10.10. ყოველივე ზემოთ მითითებული გარემოება ერთობლიობაში მოწმობს მოსარჩელის მხრიდან დაკისრებული ვალდებულებებისადმი არაგულისხმიერ დამოკიდებულებას და შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევას. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები წარმოადგენს დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების იმგვარ უხეშ დარღვევას, რომელიც ამართლებს სშკ-ს 47.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. მომხდარი ინციდენტის შემდეგ, დასაქმებულს ვერ დაევალება შეინარჩუნოს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება და ადადგინოს თანამშრომელი დაკავებულ პოზიციაზე.

11. საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა

- 11.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა და კომპანიისთვის კომპენსაციის დაკისრება მოითხოვა.
- 11.2. კასატორის განმარტებით, იმ მოწმეების ჩვენებები, რომლებიც მოსარჩელე

კომპანიაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ძუძაობზე, არ შეიძლება ჩაითვალოს ობიექტურად და მის საფუძველზე სასამართლომ დასაქმებულის წინააღმდეგ მიიღოს გადაწყვეტილება.

- 11.3. კასატორის განმარტებით საქმეში არ მოიპოვება ალკოჰოლური თრობის დამადასტურებელი მტკიცებულება. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ ყველა მოწმე წინასწარ დაზეპირებულ ერთი და იმავე ტექსტებს იმეორებდა, ერთ-ერთმა მოწმემ განმარტა, რომ ცომის საზელი იყო გაფუჭებული.
- 11.4. სასამართლოს განმარტება, რომ უხეში ქცევის მაგალითი იყო დახლზე ფეხის შემოდება, სინამდვილეში სხვა შემთხვევას წარმოადგენდა, კერძოდ, უკვე ყოფილი თანამშრომელი ჩანთაში თანხას ეძებდა სასურველი პროდუქტის შესაძენად, ვინაიდან თანხა ვერ ნახა, ინსტიტუტურად, ოდნავს წამოწია ფეხი და დაიდო ჩანთა, თანხის უკეთ მოძებნის მიზნით.

12. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

- 12.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 8 ოქტომბრის განჩინებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო საჩივარი წარმოებაშია მიღებული დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო, ამავე პალატის 2022 წლის 22 თებერვლის განჩინებით, საკასაციო საჩივარი 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაშვებადაა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ დასაბუთებულია და უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

13. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებსა და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და, რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.
14. საკასაციო პალატა საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლის შედეგად მიიჩნევს, რომ კასატორმა სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით წარმოადგინა დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია.
15. განსახილველ შემთხვევაში კასატორი სადავოდ არ ხდის გარემოებებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებულ გარკვეულ გარემოებებს ადგილი ნამდვილად ჰქონდა, თუმცა, სააპელაციო სასამართლოს რამდენად მართლზომიერად აქვს დასახელებული გარემოებები გამოყენებული და შიფასიბოლი. აღნიშნული საკასაციო სასამართლოს შიფასიბის საგანია.

წარმოდგენილი საკასაციო პრეტენზიების ფარგლებში.

16. მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი შედეგის - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება - სამართლებრივი საფუძველია **სშკ-ის 38.8 (იხ. შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის 48.8 მუხლი)** „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“ (**დამატ. იხ. სშკ-ის 2.1, 2.2 მუხლი**), **44-ე (იხ. შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის 58-ე მუხლი)** „შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით“, ასევე, **სსკ-ის 394.1** „მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება“ და **408.1-ე** „იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება“ მუხლები. საკასაციო სასამართლო ხაზს უსვამს საკასაციო საჩივრით წარმოდგენილ მოთხოვნას, რომლის მიხედვითაც, მხოლოდ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა და მოპასუხე კომპანიისთვის კომპენსაციის დაკისრებას ითხოვს კასატორი.
17. სადავო ბრძანების მიხედვით დასაქმებულის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი.
18. საკასაციო სასამართლო სშკ-ის 37-ე (იხ. მოქმედი რედაქციის 47-ე მუხლი) მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტზე მითითებით „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა“ განმარტავს, რომ ვალდებულების „უხეში“ დარღვევა საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას გულისხმობს, რაც შეიძლება გამოიხატოს თანამდებობრივი ინსტრუქციისა და/ან ნორმატიული აქტების დანაწესის შეუსრულებლობაში.
19. „მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ. სუსგ #ას-416-399-16, 29.06.16, **ნას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წ.**; **ნას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წ.**; სუსგ **ნას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015წ.**).
20. შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების წესზე. მოსარჩელემ სადავო გახადა სამუშაოდან მისი გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების კანონიერება. ასეთ ვითარებაში გასათვალისწინებელია სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის თავისებურება, რაც დავის გადასაწყვეტად მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილებაში მდგომარეობს. მოსამართლის ერთ-ერთი ვალდებულება მტკიცებით საქმიანობაში მხარეთა შორის საპროცესო ვალდებულებების სწორი გადანაწილებაა. აღნიშნული ემსახურება პროცესის მონაწილე სუბიექტების უფლებრივი მდგომარეობის დაცვასა და იმავდროულად, უზრუნველყოფს მართლწესრიგის ეფექტურ ფუნქციონირებას. მტკიცების ტვირთის გადანაწილების დროს, უაღრესად დიდი მნიშვნელობისაა ის, თუ როდის გადადის მტკიცების ვალდებულება ერთი მხარიდან მეორეზე. როგორც წესი, ფაქტის მითითების და მისი დამტკიცების ტვირთი მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან, თუმცა, არც ისაა გამორიცხული, რომ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმით ერთ მხარეს მხოლოდ ფაქტის მითითების ჰიპოთეზით დაკისრდეს, ხოლო

მეორე მხარეს საწინააღმდეგოს დამტკიცების ტვირთი. ამის თვალსაჩინო მაგალითია შრომითი დავა, რომლის დროსაც, ფაქტებზე მითითების ტვირთი და დამტკიცების ტვირთი პროცესის სხვადასხვა მონაწილეს ეკისრება, კერძოდ, დასაქმებული უთითებს სამუშაოდან მისი გათავისუფლებისათვის აუცილებელი სშკ-ის შესაბამისი ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობების არარსებობაზე, ხოლო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მნიშვნელოვანი საფუძვლის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება (*Protection Against Unjustified Dismissal, International Labour Conference, 82-nd session 1995, Report III (part 4B), Geneva, 7*). ამდენად, შრომითისამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის მნიშვნელოვანი საფუძვლის (*“Good Reason”*) არსებობის მტკიცების ტვირთი, დამსაქმებელს ეკისრება. კანონმდებლის ასეთი მიდგომა განპირობებულია იმით, რომ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებში, „სუსტი მხარის“ -დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომა პრიორიტეტულია. ცხადია, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად. მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები აქვთ. დამსაქმებელი სარგებლობს მტკიცებითი უპირატესობით, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საამისოდ გათვალისწინებული მართლზომიერი საფუძველი ჰქონდა“ (*იხ., ილონა გაგუა „მტკიცებულებები და მტკიცების პროცესი კერძო ხასიათის სამართლებრივ დავებზე, თბ., 2020 წელი, გვ: 229-231; 258-259.*).

21. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხე კომპანიას, სადავო ბრძანების საფუძველად მითითებული გარემოებები არ დაუდასტურებია შესაბამისი მტკიცებულებებით. დადგენილია, რომ კომპანიის მალაზიათა ქსელის მართვისა და განვითარების დეპარტამენტის დირექტორის მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, მოსარჩელე დაუკითხავად გავიდა და ხანგრძლივი დროის განმავლობაში არ იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე, დაბრუნების შემდეგ ეტყობოდა ალკოჰოლის სუნის, იქცეოდა აგრესიულად და ცინიკურად თანამშრომელთა მიმართ, კლიენტების თანდასწრებით ილანძღებოდა, აღნიშნული კი დადასტურებულია მოწმეების - მალაზიის მენეჯერის, წარმოების მენეჯერისა და დაცვის უფროსის ჩვენებებით. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული მოხსენებითი ბარათი თავის მხრივ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანებას დაედო საფუძველად, თუმცა, კომპანიამ სათანადო მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა, ბარათში მითითებული გარემოებები, ამასთან, ალკოჰოლის სუნის შესახებ, რაც შესაძლოა მოსარჩელის ალკოჰოლურ თრობაზე მიუთითებდა სამუშაო საათებში, არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულება, ხოლო, მოწმეთა ჩვენებით ასეთი გარემოება ვერ დადგინდება, მიუხედავად იმისა, დასახელებულ მოწმეთა ჩვენებებს მიიჩნევს თუ არა სასამართლო მიკერძოებულად.
22. ამდენად, ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ, არსებული მტკიცებულებების საფუძველზე სათანადოდ არ შეაფასა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მითითებული გარემოებები რამდენად არსებობდა რეალურად, ხოლო, ასეთის არსებობის შემთხვევაში იყო თუ არა დარღვევები საკმარისი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის. ამასთან, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ბარათში მითითებული გარემოებები, მოწმეთა ჩვენების გარდა სხვა მტკიცებულებებით მოცემულ შემთხვევაში ვეღარ დადგინდება და ვერ გახდება დამატებითი გამოკვლევის საგანი, შესაბამისად აზრს მოკლებულია განსახილველი დავის ხელახლა განხილვის მიზნით ქვემდგომ ინსტანციაში დაბრუნება.
23. განსახილველ შემთხვევაში კასატორი, ბრძანების არამართლზომიერად ცნობის პირობებში მოპასუხისთვის კომპენსაციის დაკისრებას ითხოვს, ამასთან ეთანხმება

კომპენსაციის იმ ოდენობას, რომელიც საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებითაა დადგენილი, რაც გამორიცხავს საკასაციო სასამართლოს მიერ ამ საკითხზე დამატებითი მსჯელობისა და შეფასების საკითხს, საპირისპირო პრეტენზიების არარსებობის პირობებში.

24. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი არ არსებობს, რადგან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა.
25. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გადებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გაწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. ამდენად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 400 ლარის გადახდა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8 მუხლით, 53-ე, 408-ე, 410-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ლ.კ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება:
- 2.1. ლ.კ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:
 - 2.1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს.რ-ის“ დირექტორის 2019 წლის 26 ოქტომბრის ბრძანება ლ.კ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
 - 2.1.2. სს „ს.რ-ს“ ლ.კ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 6 000 ლარის (ხელზე ასაღები) ანაზღაურება;
3. სს „ს.რ-ს“ ლ.კ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 400 ლარი;
4. სს „ს.რ-ს“ (.....) სახელმწიფო ბიუჯეტის (*ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის № 200122900, სახაზინო კოდი 300773150*) სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი - 480 ლარის გადახდა;
5. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე:

მ. ერემაძე

მოსამართლეები:

ვ. კაკაბაძე



ლ. მიქაბერიძე

«უკან»

«შემდეგ»



© 2011, საქართველოს უზენაესი სასამართლო. ყველა უფლება დაცულია.

ტექნიკური მხარდაჭერა
IDEA DESIGN GROUP 