

№ას-106-101-2014

2 ოქტომბერი 2014 წელი  
ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა  
შემადგენლობა:

თეიმურაზ თოდრია (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
პაატა ქათამაძე, ბესარიონ ალავიძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

საკასაციო საჩივრის ავტორი – დ. ბ-ი

მოწინააღმდეგე მხარე – ააიპ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის  
სახელმწიფო უნივერსიტეტი

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს  
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 12 დეკემბრის განჩინება

საკასაციო საჩივრის ავტორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების  
გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

დავის საგანი – ბრძანებების გაუქმება, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის  
ანაზღაურება

## ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

დ. ბ-მა სარჩელი აღძრა სასამართლოში ააიპ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის წინააღმდეგ და მოითხოვა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2010 წლის 25 აგვისტოს გამოცემული დ. ბ-ის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ №341/02-03 ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ასევე, დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრება გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2013 წლის 8 ივლისის გადაწყვეტილებით დ. ბ-ის სარჩელი მოპასუხე ა(ა)იპ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიმართ, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2010 წლის 25 აგვისტოს №341/02-03 ბრძანების დ. ბ-ის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბათილად ცნობის, დ. ბ-ის ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის, იძულებით მოცდენისათვის შრომის ანაზღაურებისა და ანაზღაურების დაყოვნებისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა უსაფუძვლოდის გამო.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დ. ბ-მა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 12 დეკემბრის განჩინებით დ. ბ-ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ აპელანტი სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანებას სადავოდ მიიჩნევს იმ საფუძვლით, რომ არ არსებობდა დ. ბ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი, კერძოდ, მას დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობა არც დაურღვევია და არც არაჯეროვნად შეუსრულებია (მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის არცერთი ზომა, მას სამსახური არ გაუცდენია და სხვ.), რაც პრაქტიკულად გამორიცხავდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას.

პალატამ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე დ. ბ-ი 2006 წლიდან მუშაობდა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში მონიტორინგის ჯგუფის უფროსის თანამდებობაზე, ხოლო მოგვიანებით მონიტორინგის სამსახურის (დეპარტამენტის) უფროსის თანამდებობაზე. მოსარჩელე აღნიშნულ თანამდებობაზე დაინიშნა უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის (გ. ხ-ას) 2006 წლის 18 ოქტომბრის N01-02/544 ბრძანებით და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 500 ლარით. მის მოვალეობაში შედიოდა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციაში არსებული სამსახურების ფუნქციონირებისა და სასწავლო პროცესების მიმდინარეობის მუდმივი მონიტორინგი; უნივერსიტეტის პერსონალის სამუშაოზე გამოცხადებისა და სამუშაო ადგილიდან გასვლის მონიტორინგი. მოგვიანებით, 2007 წლის 14 მარტს გამოცემული N77/02-03 ბრძანებით დ. ბ-ი დაინიშნა მონიტორინგის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად და მისი თანამდებობრივი სარგო 2007 წლის 14 მარტიდან განისაზღვრა 1500 ლარით. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიერ გაცემული დ. ბ-ის ხელფასის პერსონალური ბარათებით დასტურდება, რომ 2009-2010 კალენდარულ წლებში დ. ბ-ის დარიცხული ხელფასი შეადგენდა თვეში 1760 ლარს (მტკიცებულება: ბრძანებები, ტ. I. ს.გ. 22, 36, 38).

საქმის მასალებით დადგინდა, რომ 2010 წლის 25 აგვისტოს ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის (რ. ხ-ას) N341/02-03 ბრძანებით მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროს - დ. ბ-ს შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა 2010 წლის 25 აგვისტოდან. სადავო ბრძანების გამოცემის სამართლებრივ საფუძველად, სხვა ნორმატიულ აქტებთან ერთად, მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი და 38-ე მუხლის მეოთხე ნაწილი (მტკიცებულება: ბრძანება, ტ. I. ს.გ. 32).

სააკველაციო სასამართლომ, მოპასუხე უნივერსიტეტიდან გამოთხოვილი დოკუმენტაციის საფუძველზე დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში 2010 წლის 16 დეკემბრიდან გაუქმდა მონიტორინგის დეპარტამენტი და იგი განყოფილების სახით ჩამოყალიბდა პერსონალის მართვის დეპარტამენტში. ამჟამად მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობის ტოლფასია მონიტორინგის განყოფილების უფროსის თანამდებობა. აღნიშნულ გარემოებას სადავოდ არ ხდია მხარეები.

*(მტკიცებულება: ტ. II. ს.გ. 82, 83, მხარეთა განმარტებები, იხ. სააპელაციო სასამართლოს სხდომის ოქმი).*

სააპელაციო სასამართლომ უდავოდ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად მიიჩნია, რომ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში არსებობდა ადმინისტრაციის თანამშრომლების აღრიცხვიანობის სპეციალური მექანიზმი, კერძოდ, სამსახურში მათი გამოცხადება ფიქსირდებოდა ე.წ. ელექტრონული ბარათებით *(მტკიცებულება: დ. ბ-ის ახსნა-განმარტება, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 17.10.2013წ-ის სხდომის ოქმის აუდიო ჩანაწერი, 11:57სთ.)*.

როგორც საქმის მასალებითაა დადგენილი, დ. ბ-ის მოთხოვნა 2010 წლის 20 აგვისტოდან კუთვნილი შვებულების გამოყენების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა, რის თაობაზეც, თავად დ. ბ-ი განცხადების დაწერიდან მეორე დღესვე იყო ინფორმირებული *(მტკიცებულებები: 23.08.2012წ-ის დოკუმენტი, ტ. I. ს.გ. 26; თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 17.10.2013წ-ის სხდომის ოქმის აუდიო ჩანაწერი, 11:43სთ)*. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დ. ბ-თან შრომითი ურთიერთობა 2010 წლის 20 აგვისტოდან, კუთვნილ შვებულებაში ყოფნის გამო, არ შეჩერებულა. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე უნივერსიტეტი სადავოდ ხდის დ. ბ-ის მიერ მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობის ჯეროვან შესრულებას და მისი სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძვლად იმ გარემოებას ასახელებს, რომ გათავისუფლებამდე რამდენიმე დღე მოსარჩელე არასაპატიო მიზეზით არ ცხადდებოდა სამსახურში *(შესაგებელი სამოქალაქო საქმეზე, ტ. I. ს.გ. 49)*, რასაც აპელანტი არ ეთანხმება და განმარტავს, რომ იგი სისტემატურად ცხადდებოდა სამსახურში, მათ შორის, სადავო 23-24 აგვისტოსაც, თუმცა არ შეუმოწმებიათ სამუშაო ადგილის მიხედვით, რომელიც უნივერსიტეტის მე-2 კორპუსში მიმდინარე სარემონტო სამუშაოების გამო, იმჟამად მდებარეობდა უნივერსიტეტის მე-5 კორპუსში *(სააპელაციო საჩივარი, ტ. I. ს.გ. 203)*.

იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ უნივერსიტეტში მოქმედებდა პერსონალის სამსახურში გამოცხადების ელექტრონული აღრიცხვიანობის მექანიზმი, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დ. ბ-ის მხრიდან სადავო პერიოდში სამუშაოზე გამოცხადების დადასტურების მტკიცების ტვირთი სპეციალურ მტკიცებულებაზე (ელექტრონული ტაბელის ამონაწერზე) მითითებით მოსარჩელის მხარეზეა.

პალატის განმარტებით, კონკრეტული გარემოების დასადასტურებლად, აპელანტის მიერ მოწმეთა ჩვენებებზე მითითება დაუსაბუთებელია, ვინაიდან ისინი არ ადასტურებენ სადავო პერიოდში დ.ბ-ის სამუშაოზე ყოფნის ფაქტს,

არამედ აღნიშნავენ, რომ არ შეუძლონებიათ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელის ყოფნის ფაქტი.

პალატამ მიუთითა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 140-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის შესაბამისად, მოწმე შეიძლება იყოს ყოველი პირი, რომლისთვისაც ცნობილია რაიმე გარემოება საქმის შესახებ. მოცემულ შემთხვევაში მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებას წარმოადგენს ფაქტი იმის თაობაზე, რომ დ.ბ-ი 2010 წლის 23-24 აგვისტოს იმყოფებოდა სამსახურში, რაც მოწმეთა ჩვენებებით არ დასტურდება. მხარეთა განმარტებებით უდავოდ დადგენილია, რომ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, ადმინისტრაციის თანამშრომლები აღრიცხებოდნენ (სამსახურში მათი გამოცხადება ფიქსირდებოდა) ე.წ. ელექტრონული ბარათების მეშვეობით. სადავო დღეებში (2010 წლის 23-24 აგვისტოს) დ. ბ-ის სამსახურში გამოცხადების დამადასტურებელი სპეციალური მტკიცებულება მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია, ხოლო აპელანტის არგუმენტს, რომ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელები იყვნენ შეთანხმებული იმაზე, რომ მათზე დაკისრებული ფუნქციების თავისებურებიდან გამომდინარე, სამსახურში გამოცხადებას ე.წ. ელექტრონული ბარათების მეშვეობით არ ახდენდნენ (აპელანტის ახსნა-განმარტება, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 17.10.2013წ-ის სხდომის ოქმის აუდიო ჩანაწერი, 11::57სთ), სამოქალაქო საქმეთა პალატა არ იზიარებს და განმარტავს, რომ ერთ-ერთი მხარის ახსნა-განმარტება, თუ მას არ ეთანხმება მოწინააღმდეგე მხარე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება იქნეს მიჩნეული სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობისა თუ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ მტკიცებულებად, თუ იგი დასტურდება საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვის შედეგად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მხარის მიერ მიცემული ნებისმიერი ახსნა-განმარტება სადავო ურთიერთობის ან საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ უტყუარ მტკიცებულებად უნდა მიეჩნია სასამართლოს, რაც ეწინააღმდეგება სსსკ-ის 105-ე მუხლით დადგენილ პრინციპებს, რომლის თანახმად, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების კრიტერიუმს მათი ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვა წარმოადგენს.

სააპელაციო პალატამ, დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით დადასტურებულად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე დ. ბ-თან შრომითი ურთიერთობა ფაქტობრივად შეწყდა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის გამო - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელესთან შრომითი

ხელშეკრულების მოშლას კი, საფუძვლად დაედო დ. ბ-ის მხრიდან მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება, კერძოდ, სამსახურში გამოუცხადებლობა. იქიდან გამომდინარე, რომ მოსარჩელე დ. ბ-ი ხელმძღვანელობდა იმ დეპარტამენტს, რომელიც უშუალოდ ახორციელებდა უნივერსიტეტის პერსონალის სამუშაოზე გამოცხადებისა და სამუშაო ადგილიდან გასვლის მონიტორინგს, სააპელაციო პალატამ, სადავო პერიოდში (2010 წლის 23-24 აგვისტოს) მისი სამსახურში გამოუცხადებლობა, საკმარის საფუძვლად მიიჩნია მოპასუხის მხრიდან მასთან სამსახურებრივი ურთიერთობის მოშლისათვის. შესაბამისად, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მიერ დ. ბ-ი გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის მართლზომიერი განმარტებითა და გამოყენებით. საქმეში წარმოდგენილი მასალებით არ დასტურდება მოსარჩელის ეჭვი იმის თაობაზე, რომ იგი სამსახურიდან გაათავისუფლეს პოლიტიკური ნიშნით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის დროს, მის მიმართ რაიმე სახის დისკრიმინაცია არ გამოვლენილა. ამდენად, სააპელაციო სასამართლოს აზრით, მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხეს გააჩნდა სამართლებრივი საფუძველი დ. ბ-თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის, რის გამოც, არ არსებობდა სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივსამართლებრივი საფუძველები.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2013 წლის 12 დეკემბრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დ. ბ-მა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება შემდეგი საფუძველებით:

კასატორის განმარტებით, ზეწოლის ფაქტებს ასევე ადასტურებს მოწმე დ. ჩ-ი (ყოფილი სამეურნეო დეპარტამენტის უფროსი). იგი აცხადებს, რომ იმ პერიოდში იყო ძალიან მძიმე სიტუაცია, პრაქტიკულად იყვნენ პარალიზების პირზე, განათლების სამინისტროს მხრიდან ხორციელდებოდა ზეწოლა ადმინისტრაციის ხელმძღვანელებზე. დ. ჩ-ი ადასტურებს იმ ფაქტსაც, რომ სისტემატურად ცხადდებოდა სამსახურში და არ არსებობდა მასთან ურთიერთობის პრობლემა.

სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა ზემოაღნიშნულ მტკიცებულებებზე. მან უპირობოდ, დაუსაბუთებლად და ყოველგვარი განხილვის გარეშე გაიზიარა მხოლოდ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მოსაზრებები. მოსამართლემ აშკარად მიკერძოებულად დაადგინა, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოშლას საფუძვლად დაედო სამსახურში გამოუცხადებლობა, თუმცა საქმის მასალებით ეს არ დასტურდება. მოპასუხის

მიერ შესაგებელში აღნიშნული ფაქტი, რომ შეუძლებელი იყო დ. ბ-თან დაკავშირება, არ შეესაბამება სინამდვილეს და სიცრუეა, ამასვე ადასტურებს მოწმე – მაშინდელი სამეურნეო დეპარტამენტის უფროსი დ. ჩ-ი, რომელმაც დაუდასტურა სასამართლოს, რომ მიმდინარე დღეებში კასატორს სამუშაო ოთახში სისტემატიურად ნახულობდა, მან, აგრეთვე აღნიშნა, რომ მის მიმართ განსაკუთრებული ინტერესი ჰქონდათ განათლების სამინისტროს წარმომადგენლებს, როგორც რექტორის გუნდის წევრთან, მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა რაიმე სახის მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, რომ ისინი ცდილობდნენ დ. ბ-თან დაკავშირებას, არ გაუგზავნიათ არცერთი წერილობით ან ელექტრონული შეტყობინება.

იმ ფაქტს, რომ დ. ბ-ი სამსახურიდან გაათავისუფლეს სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე, ასევე ადასტურებს თავად მოპასუხე მხარის შუამდგომლობის საფუძველზე წარმოდგენილი მოწმის ჩვენება, კერძოდ, უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის დეპარტამენტის მაშინდელმა და ახლანდელმა უფროსმა ნ. ლ-მ ვერ დაადასტურა უნივერსიტეტის წარმომადგენლების მოსაზრება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელე სამსახურში არყოფნის გამო გაათავისუფლეს. პირიქით, მან სასამართლო პროცესზე დაადასტურა, რომ არ იცის დ. ბ-ის სამსახურიდან განთავისუფლების მიზეზი (იხ.პირველი ინსტანციის სასამართლოს სხდომის ოქმი).

სააპელაციო სასამართლომ დადგენილ გარემოებად მიიჩნია ის ფაქტი, რომ მხარეთა შორის სადავო იყო მოსარჩელის მიერ მხოლოდ ორი დღის გაცდენა (2010 წლის 23-24 აგვისტო). სასამართლოს განჩინების დასაბუთების ერთადერთ არგუმენტად მოჰყავს ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ ვერ წარმოადგინა ელექტრონული ტაბელის ამონაწერი, სასამართლომ ყურადღება არ მიაქცია დ. ბ-ის განმარტებას, რომ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის ელექტრონული ტაბელის გატარება (რომელიც წარმოადგენს სასწავლო დაწესებულების უმაღლეს თანამდებობის პირს და განკარგავს ადამიანურ და ფინანსურ რესურსებს, უნივერსიტეტის წესდების 24-ე მუხლი) საერთოდ არ ევალუბოდათ სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებს და ფაკულტეტის დეკანებს. მის ამ განმარტებას მოსამართლე არ დაეთანხმა იმ მოსაზრებით, რომ ეს ფაქტი არ დაადასტურა მოწინააღმდეგე მხარემ. ამ შემთხვევაში მოსამართლე ვალდებული იყო სრულყოფილად განეხილა და გამოეკვლია ელექტრონული ბარათებით აღრიცხვის სისტემა და პროცედურები. ელექტრონული ბარათის გაუტარებ;პბა არ ნიშნავს სამსახურში არყოფნის ფაქტს. პირი შეიძლება სამსახურში დადიოდეს და არ ატარებდეს ბარათს. საგულისხმოა ის გარემოება, რომ მოპასუხეს საერთოდ არ გაუკეთებია აპელირება იმის თაობაზე, რომ ტაბელის გაუტარებლობა ნიშნავს სამსახურში

არყოფნას, მაგრამ სასამართლო შეჯიბრებითობის პრინციპის დარღვევით, დაუსაბუთებლად თავად ასკვნის, რომ ტაბელის გაუტარებლობა უნდა ჩაითვალოს სამსახურში გამოუცხადებლობად.

საქმეში მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია განათლების სამინისტროს აუდიტის დასკვნა, რომელიც შედგენილია დ. ბ-ის განთავისუფლებიდან სამი კვირის შემდეგ. დასკვნა შეიძლება მოვიყვანოთ იმ ფაქტის კიდევ ერთხელ დასადასტურებლად, რომ ტაბელის გაუტარებლობა ავტომატურად არ ნიშნავს სამსახურის გაცდენას. დასკვნაში მითითებულია, რომ დ.ბ-ს საერთოდ არ ჰქონდა მიღებული აღრიცხვის ელექტრონული ბარათი და მას ვერც გაატარებდა. აღნიშნული გარემოება აუდიტსაც არ მიუჩნევია სამსახურში არყოფნად. მოსამართლის მსჯელობის თანახმად, თუ ბარათის გაუტარებლობა ნიშნავს სამსახურში არყოფნას, გამოდის რომ არც მოსარჩელეს და არც უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების დანარჩენი ხელმძღვანელები და არც ექვსივე დეკანიერთი წლის განმავლობაში სამსახურში არ დადიოდნენ. არსებობდა ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის გადაწყვეტილება, რომლითაც სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებსა და დეკანებს არ ევალუბოდათ აღრიცხვის ელექტრონული ბარათების გატარება. ეს რომ ასე არ ყოფილიყო, ერთხელ მაინც უნდა მიეცათ მისთვის შენიშვნა ან გაფრთხილება ბარათის გაუტარებლობის გამო.

სასამართლომ დაუსაბუთებლად არ გაიზიარა დ. ბ-ის მოსაზრებები, რომლითაც მტკიცდება, რომ სამსახური არ გაუცდენია, კერძოდ: უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის იმდროინდელი ხელმძღვანელი – რ.ხ-ა, რომელიც ხელს აწერს გათავისუფლების ბრძანებას სასამართლოზე მიცემული ახსნა-განმარტებით ადასტურებს, რომ მოსარჩელე გაათავისუფლეს ზეწოლის საფუძველზე და არა რაიმე სახის დარღვევის (მათ შორის გაცდენის) გამო (სასამართლო სხდომაზე ადმინისტრაციის ხელმძღვანელმა კიდევ ერთხელ დაადასტურა, რომ გათავისუფლების მიზეზი იყო მასზე განათლების სამინისტროს წარმომადგენლების მხრიდან განხორციელებული ზეწოლა.

პერსონალის მართვის დეპარტამენტის ხელმძღვანელმა 2010 წლის 23 აგვისტოს მოხსენებით ბარათში აღნიშნა, რომ, თუ კასატორს შვებულებაში გაუშვებდნენ, მაშინ განათლების სამინისტროს რევიზიის ჯგუფი ვეღარ შეძლებდა მასთან ურთიერთობას, ამიტომ მიზანშეწონილად მიიჩნიეს რევიზიის დამთავრებამდე შვებულებაზე უარის თქმა. ამდენად, 23 აგვისტოს მათ განაცხადეს, რომ დ. ბ-ის სამსახურში ყოფნა აუცილებელია 30 აგვისტომდე, ხოლო სამსახურიდან გაათავისუფლეს 25 აგვისტოს, ფაქტობრივად ერთ დღეში. ეს ფაქტი უტყუარად ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ შვებულებაზე უარის თქმის მიზეზი (რევიზიის ბოლომდე სამსახურში



ყოფნის აუცილებლობა) აბსურდულია. განთავისუფლება წინასწარ იყო გადაწყვეტილი და ასევე, სიცრუეა ის ფაქტი, რომ რევიზიის ჯგუფს ჰქონდა დამატებითი შეკითხვები მასთან და ვერ ახერხებდა მის ნახვას. ფაქტია, რომ 23 აგვისტოს არ არსებობდა მისი სამსახურში გამოუცხადებლობის ფაქტები. წინააღმდეგ შემთხვევაში, პერსონალის მართვის დეპარტამენტს ამ თარიღით შედგენილ მოხსენებით ბარათში უნდა დაეფიქსირებინა გაცდენის ფაქტები. მან კი მხოლოდ ის აღნიშნა, რომ საჭირო იყო დ. ბ-ის სამსახურში ყოფნა რევიზიის მთელ პერიოდში. თუ საჭირო იყო რატომ გაათავისუფლეს ერთ დღეში? (მოსამართლემ არც იმ გარემოებას არ მიაქცია ყურადღება, რომ აუდიტის დასკვნაში არსად არის მითითებული, რომ მოსარჩელოე სამსახურში არ ცხადდებოდა. თუკი მართლაც ასე იყო, ეს აუცილებლად დაფიქსირდებოდა აუდიტის დასკვნაში, როგორც აუდიტის სრულყოფილად ჩატარების შემაფერხებელი გარემოება). მოსამართლეს საერთოდ არ მიუქცევია ყურადღება და არ შეუფასებია ეს გარემოებები, რითაც კიდევ ერთხელ დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მოთხოვნები (105-ე მუხლის მე-2 ნაწილი: სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ).

საქმეში არ არსებობს რაიმე მტკიცებულება, რომლითაც დასტურდება სადავო პერიოდში (2010 წლის 23-24 აგვისტოს) დ. ბ-ის სამსახურში არყოფნის ფაქტი. მაგრამ იმ შემთხვევაშიც კი, რომ ვივარაუდოთ, ვითომ მან გააცდინა ის ორი დღე, განთავისუფლება მაინც უკანონოდ უნდა ჩაითვალოს. თუ მოსამართლე მიიჩნევდა, რომ ტაბელის გაუტარებლობა უპირობოდ ნიშნავს სამსახურში გამოუცხადებლობას, მას უნდა შეესწავლა და განეხილა უნივერსიტეტის მიერ გამოცემული ის დოკუმენტი, რომლითაც განსაზღვრულია გაცდენის გამო სამსახურიდან განთავისუფლების წესები. ამ სახის დოკუმენტაცია – ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შინაგანაწესი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები, დამტკიცებულია თსუ-ს წარმომადგენლობითი საბჭოს გადაწყვეტილებით. (სხდომა №20, 18.06.2009 წ.) აღნიშნულ დოკუმენტში არსად არაა მითითება იმის შესახებ, რომ ტაბელის არგატარება ავტომატურად ნიშნავს სამსახურში არყოფნის ფაქტს, როგორც ეს სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა. შინაგანაწესის მე-12 მუხლით განსაზღვრულია გაცდენისას არსებული სანქციები, კერძოდ: პირველი გაცდენა ჯარიმდებოდა 25 ლარით, მეორე - 50 ლარით და მხოლოდ მესამედ შეიძლებოდა სამსახურიდან განთავისუფლება. უნივერსიტეტი და სააპელაციო სასამართლო

კი მხოლოდ 2 დღის გაცდენაზე (23-24 აგვისტო) დავობს. ამავე მუხლით ყოველი სანქციის დადებისას უნდა გამოცემულიყო ადმინისტრაციულსამართლებრივი აქტი. (ადმინისტრაციულსამართლებრივი აქტის გამოცემა კი, თავის მხრივ ნიშნავს, რომ აქტი უნდა ყოფილიყო დასაბუთებული, ანუ დოკუმენტურად უნდა დადასტურებულიყო გაცდენის ფაქტი. აქტის გამოცემამდე შეტყობინება უნდა გაეგზავნათ მოსარჩელისთვის საკუთარი მოსაზრებების წარსადგენად) ასევე უნდა გარკვეულიყო გაცდენა საპატიო იყო თუ არა. გაცდენის საპატიოდ ჩათვლის უფლება შინაგანაწესის თანახმად აქვს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს. ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი კი, გათავისუფლების მიზეზად ასახელებს მასზე განხორციელებული ზეწოლის ფაქტს, რაც გამორიცხავს გაცდენის ფაქტს. ასე რომ ყოფილიყო, მაშინ იგი იმსჯელებდა გაცდენის საპატიოდ ან არასაპატიოდ ჩათვლაზე. განსახილველ შემთხვევაში არცერთი ზემოაღნიშნული პროცედრა არ განხორციელებულა და ვერც განხორციელდებოდა, რადგან სინამდვილეში გაცდენას ადგილი არ ჰქონია. მიუხედავად იმისა რომ სასამართლო პროცესზე შინაგანაწესის ამ პროცედურების შესახებ სასამართლოზე განაცხადა, სასამართლოს ყურადღება არ მიაქცია ამ პროცედურების დაცვის აუცილებლობას და განხილვას, რითაც კიდევ ერთხელ დაარღვია საქმის მასალების სრულყოფილად განხილვისა და გამოკვლევის პრინციპი.

აღნიშნული შინაგანაწესი საერთოდ რომ არ მიეღოთ მხედველობაში, სააპელაციო სასამართლომ განჩინება გამოიტანა კანონმდებლობის მნიშვნელოვანი დარღვევით, კერძოდ, გადაწყვეტილების გამოტანისას სასამართლომ არასწორად არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა (შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილი და სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლი) და არასწორად განმარტა კანონი. მოპასუხემ თავისი განმარტება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე გააკეთა მხოლოდ 2 წლისა და 4 თვის შემდეგ, თანაც განმარტება გაკეთებულია შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის შ.ჭანტურიძის მიერ. მოსარჩელის განთავისუფლებისას არ არსებობდა შიდა აუდიტის სამსახური და არც შ.ჭ-ე მუშაობდა უნივერსიტეტში.

სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის ფაქტი (გაცდენა), რომლის გამოც შეიძლება შეწყდეს შრომითი ურთიერთობა, ექცევა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ პუნქტის მოწესრიგების ფარგლებში. მოსარჩელის მიერ შრომის ხელშეკრულების პირობების დარღვევის ფაქტი საქმის მასალებით არ დასტურდება. მისი განთავისუფლების ბრძანებაში მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტი, 38 მუხლის მე-4 ნაწილი. კასატორის აზრით,

რეალურად გაანთავისუფლეს 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და ამიტომ არ გამოიყენა დამსაქმებელმა 37-ე მუხლის „გ“ პუნქტი. საქმის მასალებით დამტკიცებულია, რომ განთავისუფლებისას სამსახურში გამოუცხადებლობას ადგილი არ ჰქონია და მოპასუხის ახსნა-განმარტებები დაიწერა მხოლოდ 2 წლისა და 4 თვის მერე, მას შემდეგ, თავისი უფლებების დაცვა გადაწყვიტა.

სააპელაციო საჩივარშიც და სასამართლო პროცესზეც სასამართლოს არაერთხელ მივმართეთ, რომ განეხილა სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლის გამოყენების საკითხი, მივუთითეთ არსებული სასამართლო პრაქტიკაც ამ ნორმის გამოყენების თაობაზე, მაგრამ სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა ამ მუხლზე და არ განმარტა, თუ რა საფუძველით არ იხელმძღვანელა ამ ნორმით. განჩინების აღწერილობით ნაწილშიც (მე-3 პუნქტი, სააპელაციო საჩივრის სამართლებრივი საფუძველები) მოსამართლე არც კი უთითებს, რომ მოთხოვნა ეფუძნება შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილს და სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლებს. პირველი და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოებმა იმიტომ აარიდეს თავი ამ მუხლებზე მსჯელობას, რომ არ ჰქონდათ სათანადო არგუმენტები, რადგან განმარტებები ემყარება არსებულ სასამართლო პრაქტიკას.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ მოწმეთა ჩვენებით დასტურდება დამსაქმებლის მიერ დ. ბ-ის სამსახურში ყოფნის ფაქტი შეუმოწმებლობა. ამდენად, სასამართლო სამართლიანად ადგენს, რომ 23 და 24 აგვისტოს მისი სამსახურში ყოფნის ფაქტი არ შემოწმებულა, მაგრამ გამოაქვს საპირისპირო გადაწყვეტილება განთავისუფლების ბრძანების კანონიერების თაობაზე.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ორი დღის გაცდენა საკმარისი საფუძველია განთავისუფლებისათვის, მხოლოდ იმიტომ, რომ იგი იყო მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსი (დეპარტამენტის, რომელიც ახორციელებს პერსონალის სამსახურში ყოფნის მონიტორინგს). აღნიშნული დასაბუთება სრულიად უსაფუძვლოა და ეწინააღმდეგება მოქმედ კანონმდებლობას. დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისას ან/და შრომის ხელშეკრულების მოშლისას არც შრომის კოდექსი და არც სამოქალაქო კოდექსი არ ადგენს რაიმე სახის განსხვავებას დაწესებულების თანამშრომელთა შორის. ასეთი განსხვავება შეიძლება დადგინდეს მხოლოდ ინდივიდუალური აქტით ან შრომის ხელშეკრულებით. (ამ შემთხვევაში ასეთი დოკუმენტი არ არსებობს). სასამართლო არც კი დაინტერესებულა არსებობს თუ არა უნივერსიტეტში რაიმე სახის დოკუმენტი, რომელიც განსხვავებულად არეგულირებს უნივერსიტეტის თანამშრომელთა პასუხისმგებლობის საკითხს.

უნივერსიტეტის შინაგანაწესის თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები თანაბრად ვრცელდება ყველა თანამშრომელზე, სასამართლო კი, ამის საწინააღმდეგოდ ასკვნის, რომ ორი დღის განმავლობაში ტაბელის გაუტარებლობის შემთხვევაში პირი უნდა გათავისუფლდეს, რადგან იგი მონიტორინგის სამსახურის უფროსია. ამდენად მოსამართლე თვლის, რომ კანონი სხვადასხვანაირად ვრცელდება უნივერსიტეტის თანამშრომლებზე. გარდა ზემოაღნიშნულისა, კასატორის აზრით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი მტკიცების ტვირთთან დაკავშირებით.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 7 თებერვლის განჩინებით დ. ბ-ის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად.

### ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ დ. ბ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს და საქმე ხელახლა განსახილველად უნდა დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ:

ა) საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა;

ბ) არსებობს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები, გარდა აღნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებისა.

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე, კერძოდ, დადგენილია, რომ მოსარჩელე დ. ბ-ი 2006 წლიდან მუშაობდა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში მონიტორინგის ჯგუფის უფროსის თანამდებობაზე, ხოლო მოგვიანებით - მონიტორინგის სამსახურის (დეპარტამენტის) უფროსის თანამდებობაზე. მოსარჩელე აღნიშნულ თანამდებობაზე დაინიშნა უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებელ, გ. ხ-ას 2006 წლის 18

ოქტომბრის N01-02/544 ბრძანებით და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 500 ლარით. მის ფუნქციას წარმოადგენდა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციაში არსებული სამსახურების ფუნქციონირებისა და სასწავლო პროცესების მიმდინარეობის მუდმივი მონიტორინგი; უნივერსიტეტის პერსონალის სამუშაოზე გამოცხადებისა და სამუშაო ადგილიდან გასვლის მონიტორინგი. მოგვიანებით, 2007 წლის 14 მარტს გამოცემული N77/02-03 ბრძანებით დ. ბ-ი დაინიშნა მონიტორინგის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად და მისი თანამდებობრივი სარგო 2007 წლის 14 მარტიდან განისაზღვრა 1500 ლარით.

სააკველაციო სასამართლომ უდავოდ დადგინა ფაქტობრივ გარემოებად მიიჩნია, რომ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში არსებობდა ადმინისტრაციის თანამშრომლების აღრიცხვიანობის სპეციალური მექანიზმი, კერძოდ, სამსახურში მათი გამოცხადება ფიქსირდებოდა ე.წ. ელექტრონული ბარათების მეშვეობით (მტკიცებულება: დ. ბ-ის ახსნა-განმარტება, თბილისის სააკველაციო სასამართლოს 17.10.2013წ-ის სხდომის ოქმის აუდიოჩანაწერი, 11:57სთ).

ზემოაღნიშნული ფაქტები დავას არ იწვევს მხარეთა შორის, ამდენად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, მითითებული ფაქტები საკასაციო სასამართლოსათვის სავალდებულოა.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სააკველაციო სასამართლომ მართებულად დაადგინა, რომ მხარეთა შორის დავას იწვევს 2010 წლის 23-24 აგვისტოს დ. ბ-ის მიერ სამხაურის არასაკაპატიო მიზეზით გაცდენის ფაქტი.

საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, რომ კასატორი სადავოდ არ ხდის იმ ფაქტს, რომ მას არ ჰქონდა ელექტროაღრიცხვიანობის ბარათი და, შესაბამისად, ის არ სარგებლობდა ბარათით. კასატორის პრეტენზია გამოიხატება იმაში, რომ ელექტრონული ბარათის გაუტარებლობა არ ნიშნავს სამსახურში არყოფნის ფაქტს.

ამასთან მიმართებაში საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ თსუ-ს ნებისმიერი პერსონალის (მათ შორის მონიტორინგის უფროსის) ვალდებულებას წარმოადგენდა სარეგისტრაციო აპარატის მეშვეობით სამსახურში გამოცხადებისა და სამუშაო ადგილიდან წასვლის ფაქტის დადასტურება. განსახილველი წესი დარეგულირებულია 2009 წლის 18 ივნისის უნივერსიტეტის წარმომადგენლობითი საბჭოს №20 სხდომის ოქმით დამტკიცებული „ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შინაგანაწესი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის

ნორმებით“. მითითებული წესი წარმოადგენს საჯარო ინფორმაციას და ხელმისაწვდომია ნებისმიერი პირისათვის. კერძოდ, „ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შინაგანაწესი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები“ 47-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, შინაგანაწესი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები გამოიკვრება თსუ-ში სპეციალურად გამოყოფილ ადგილას. ამასთან, პერსონალის მართვის დეპარტამენტის უფროსი ვალდებულია სამსახურში მიღებისას პერსონალს გააცნოს იგი ხელწერილის ჩამორთმევით და აგრეთვე, უზრუნველყოს ნებისმიერ დროს დაინტერესებული პირისათვის მისი გაცნობის შესაძლებლობა. მითითებული შინაგანაწესის 48-ე მუხლის თანახმად, შინაგანაწესი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები ძალაში შედის კანონით დადგენილი წესით მისი საჯაროდ გამოცხადებიდან – თსუ-ში ყველასთვის ხელმისაწვდომ ადგილას, განთავსებიდან მომდევნო სამუშაო დღეს.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ამ შინაგანაწესის მე-7 მუხლის თანახმად, თსუ-ს პერსონალი ვალდებულია დააფიქსიროს სამუშაოზე გამოცხადებისა და სამუშაო ადგილიდან გასვლის ფაქტები თსუ-ში საამისოდ გამოყოფილ ადგილას სარეგისტრაციო აპარატის მეშვეობით. აღნიშნულის დაცვა სავალდებულოა დასვენებისა და უქმე დღეებში მუშაობისას (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). სარეგისტრაციო აპარატში დაფიქსირებულ მონაცემებზე კონტროლს ახორციელებს მონიტორინგის დეპარტამენტი.

აღნიშნული დანაწესი მიუთითებს კასატორის (მოსარჩელის) სამსახურში გამოცხადებისა და სამუშაო ადგილიდან წასვლის წესის დაცვის ვალდებულებაზე, შესაბამისად, ეს წესი მიგვითითებს იმაზე, რომ მოსარჩელის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს ამ ვალდებულების შესრულების ფაქტის დადასტურება. ამავ დროს, ეს წესი მიუთითებს, რომ ამ ვალდებულების შესრულების ფაქტი უნდა დადასტურდეს „თსუ-ში საამისოდ გამოყოფილ ადგილას სარეგისტრაციო აპარატის მეშვეობით“ ელექტრონული ტაბელის ამონაწერით, შესაბამისად, საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს განმარტებას, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ უნივერსიტეტში მოქმედებდა პერსონალის სამსახურში გამოცხადების ელექტრონული აღრიცხვიანობის მექანიზმი, დ. ბ-ის მხრიდან სადავო პერიოდში სამუშაოზე გამოცხადების დადასტურების მტკიცების ტვირთი შესაბამის მტკიცებულებაზე (ელექტრონული ტაბელის ამონაწერზე) მითითებით ეკისრება მოსარჩელეს („ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შინაგანაწესი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები“-ს მე-7 მუხლი, ასევე

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი და მე-3 ნაწილები).

აქედან გამომდინარე, საკასაციო პალატა თვლის, რომ კასატორი ვერ უთითებს ისეთ გარემოებებსა და მტკიცებულებებს, რომლებიც გამორიცხავენ მის მიერ არასაპატიო მიზეზით სამსახურის გაცდენის ფაქტს ან პირიქით - დაადასტურებდნენ სადავო პერიოდში მისი სამსახურში ყოფნის ფაქტს. ამრიგად, საქმეში წარმოდგენილი ვერც ერთი მტკიცებულება, მათ შორის მოწმეთა ჩვენებები, ვერ აქარწყლებენ სადავო პერიოდში კასატორის სამუშაოზე არყოფნის ფაქტს, რაც მოსარჩელის ვალდებულებაა (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილი და 102-ე მუხლის პირველი ნაწილი). საქმეში არ არსებობს მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა საკასაციო საჩივარში მითითებულ მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ „არსებობდა ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის გადაწყვეტილება, რომლითაც სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებს და დეკანებს არ ევალებოდათ აღრიცხვის ელექტრონული ბარათების გატარება“ (ამ გადაწყვეტილების არსებობის შემთხვევაში იგი წინააღმდეგობაში მოვიდოდა ზემომითითებულ წესებთან).

საკასაციო პალატა ასევე არ იზიარებს კასატორის მოსაზრებას იმასთან დაკავშირებით, რომ სამუშაოდან უკანონო მითითებების („ზეწოლის“) საფუძველზე გაანთავისუფლეს. იმის გათვალისწინებით, რომ საქმეში არსებული მასალებით დასტურდება მისი სამუშაოზე ორი დღით არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის ფაქტი, კასატორის მიერ დასახელებულ მოწმეთა ჩვენებები (რომლებიც უთითებენ უკანონო დავალებებზე) ვერ გამორიცხავენ არასაპატიო მიზეზის გამო სამუშაოს გაცდენის ფაქტს, რაც საფუძველად დაედო კასატორთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას.

ამასთან ერთად, საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს სადავო ბრძანების საფუძვლის კანონიერების საკითხზე. საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას და იკვლევს, თუ რამდენად მართებულად გამოიყენა დამსაქმებელმა თანამდებობიდან განთავისუფლების ზომა და არსებობდა თუ არა ამისი საფუძველი.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სადავო ბრძანების გამოცემის სამართლებრივ საფუძველად, სხვა ნორმატიულ აქტებთან ერთად, მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი და 38-ე მუხლის მეოთხე ნაწილი (მტკიცებულება: ბრძანება, ტ. I. ს.ფ. 32). მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას კი, საფუძველად დაედო დ. ბ-ის მხრიდან მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი

მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება, კერძოდ - სამსახურში გამოუცხადებლობა 2010 წლის 23-24 აგვისტოს.

თუ მივიჩნევთ, რომ დ. ბ-ი განთავისუფლდა სამსახურიდან არა შრომითი ვალდებულებების დარღვევისათვის, არამედ სხვა საფუძველით (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი), ამ შემთხვევაშიც უნდა არსებობდეს სამსახურიდან განთავისუფლების კანონიერი საფუძველი, რაც მოიცავს, ასევე სამსახურიდან განთავისუფლების წესის მართებულ რეალიზაციას.

ამასთან დაკავშირებით, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2009 წლის 7 აპრილის 2/1/456 განჩინებაში შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტთან დაკავშირებით განმარტა, რომ: „სადავო ნორმა დამსაქმებელს აძლევს თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო განთავისუფლების საფუძველს. მოსარჩელეთა წარმომადგენლის – რ. ლ-იანის მოსაზრებით, სადავო ნორმა არაკონსტიტუციურია მისი შინაარსობრივი დატვირთვის გამო. კოლეგიას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მხარის შეხედულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შინაარსთან დაკავშირებით მცდარია. გასაჩივრებული ნორმით არ არის მოწესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. სადავო ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების ჩამონათვალის ნაწილს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას. აქედან გამომდინარე, პოტენციურად შეუძლებელია მსჯელობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტზე, როგორც დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას თვითნებობის შესაძლო დამდგენ ნორმაზე.“

აქედან გამომდინარე, დამსაქმებელს რომ არ მიეცეს „თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო განთავისუფლების საფუძველი“, უნდა დადგინდეს დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი.

საკასაციო პალატა თვლის, რომ მიუხედავად იმისა, რომ სადავო ბრძანებაში სამსახურიდან განთავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი - შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, ფაქტობრივად განთავისუფლების საფუძველი გახდა სამსახურებრივი გადაცდომა (რასაც მოპასუხის წარმომადგენელი სადავოდ არ ხდის), რაც წარმოადგენს ამავე



კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველს (ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა).

ამდენად, კონკრეტულ შემთხვევაში, დასაქმებულის ქცევის წესმა განაპირობა მისი სამსახურიდან დათხოვნა. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა: „იქიდან გამომდინარე, რომ მოსარჩელე დ. ბ-ი ხელმძღვანელობდა იმ დეპარტამენტს, რომელიც უშუალოდ ახორციელებდა უნივერსიტეტის პერსონალის სამუშაოზე გამოცხადებისა და სამუშაო ადგილიდან გასვლის მონიტორინგს, სააპელაციო პალატამ სადავო პერიოდში (2010 წლის 23-24 აგვისტოს) მისი სამსახურში გამოუცხადებლობა საკმარის საფუძველად მიაჩნია მოპასუხის მხრიდან მასთან სამსახურებივი ურთიერთობის მოშლისათვის.“

ამასთან მიმართებით, საკასაციო პალატა შენიშნავს, რომ, რა თქმა უნდა, დასაქმებულს მეტი პასუხისმგებლობა უნდა გამოეჩინა დაკისრებული მოვალეობების შესასრულებლად. აქედან გამომდინარე პასუხი უნდა გავცეთ შემდეგ კითხვებს: შეიძლება თუ არა მხოლოდ გაცდენილ დღეთა რაოდენობა იყოს საკმარისი დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნისათვის და შეიძლება თუ არა დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინების, გაფრთხილებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენის გარეშე?

ამ კითხვებს უნდა გავცეთ უარყოფითი პასუხი.

სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, 2010 წლის 23-24 აგვისტოს არასაპატიო მიზეზით სამუშაოს გაცდენა გახდა ამავე წლის 25 აგვისტოს მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი, ე.ი სამუშაოს გაცდენის მომდევნო დღესვე დ. ბ-ი დათხოვნილ იქნა სამუშაოდან.

იმ დროს მოქმედი (2006 წლის 25 მაისი) საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, საყურადღებოა საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის, 4.4 მუხლით (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876\_რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას კისრულობენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება.

საკასაციო სასამართლომ ერთერთ თავის გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ (საქმე №ბს-822-788(კ-06. 6.02.2007 წ.) „მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინების /გაფრთხილების/ ვალდებულება ადმინისტრაციის მხრიდან, წარმოადგენს მუშაკის კანონით გათვალისწინებულ სამართლებრივ გარანტიას, მომზადებული შეხვედეს სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს, რომ ეს არ იყოს მისთვის მოულოდნელი.“

ასევე საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა, რომ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მეორე ნაწილით, ამ პაქტით მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავს პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული საწარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებებს. ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება, განახორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის. ექვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან (იხ. სასამართლო პრაქტიკა ას-549-517-2010. 19.10.2010წ.).

ასევე ყურადსაღებია საკასაციო სასამართლოს მიერ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (ას-527-495-2010, 11.10.2010 წელი) მოცემული განმარტება, რომელშიც აღნიშნულია, რომ „...საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევენ უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის

ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას“.

ამდენად, დამსაქმებლის მიერ კანონით მინიჭებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი).

ამ მხრივ, მეტად მნიშვნელოვანია მაგალითისათვის მივმართოთ „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენციას, რომელიც აწესრიგებს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლებს. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსთვის მითითებული კონვენცია ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ამასთან ერთად აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო არ მიუერთდა ამ კონვენციას, შრომითი ურთიერთობებში 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 დამსაქმებლის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულებას, საწარმოს წარმოების აუცილებლობას ან სამსახურს.

ამასთან ერთად, მითითებული კონვენციის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა, რაც უკავშირდება მის სამუშაოს ან ქცევის წესს, სანამ, მანამ მას არ მიეცემა (დასაქმებულს) თავის გამართლების უფლება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც შეტყობინება მოკლებულია გონივრულ აზრს (კონვენციის მე-7 მუხლი).

ასევე მნიშვნელოვანია ამ კონვენციის მე-11 მუხლი, რომელიც დასაქმებულს ანიჭებს შესაძლო გათავისუფლების თაობაზე გაფრთხილების ან გაფრთხილების ნაცვლად შესაბამისი ფულადი კომპენსაციის მიღების უფლებას, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც დასაქმებულის მიერ ჩადენილია მძიმე გადაცდომა, კერძოდ, ისეთი გადაცდომა, რომლის არსებობისას არ არის მიზანშეწონილი მასთან სამუშაოს გაგრძელება გაფრთხილების მოქმედების დროის მანძილზე.

ამ კონვენციასთან ერთად, საყურადღებოა „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №166 რეკომენდაციები, რომლებიც აზუსტებენ კონვენციის მოთხოვნებს და გააჩნიათ სარეკომენდაციო ხასიათი. მითითებული რეკომენდაციების მიხედვით, დაუშვებელია დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება სამსახურებრივი გადაცდომის გამო, რომელიც ეროვნული კანონმდებლობის ან არსებული პრაქტიკის მიხედვით, გათვალისწინებულია ერთჯერადი, ან მრავალჯერადი დარღვევისათვის მანამ, სანამ დამსაქმებელი წერილობით არ გააფრთხილებს დასაქმებულს (რეკომენდაციების მე-7 პუნქტი).

ამავე რეკომენდაციების თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა ამ უკანასკნელის მიერ თავისი პროფესიული მოვალეობების შეუსრულებლობის გამო, თუ მას არ მიეცა გონივრული ვადა მდგომარეობის გამოსასწორებლად, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ეს ვადა გავიდა უშედეგოდ და დასაქმებული გაფრთხილებული იყო წერილობით ამის თაობაზე (რეკომენდაციების მე-8 პუნქტი).

ზემოთ მითითებული რეკომენდაციების მიხედვით, ცხადია, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის ანდა პროფესიული ვალდებულებების არასათანადო შესრულებისათვის არ შეიძლება, პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორც არის შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა (დადგენილი გამონაკლისების გარდა), გარკვეული პროცედურული წინაპირობების დაცვის გარეშე.

ამდენად, რეკომენდაციებიც ითვალისწინებენ დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილებას შესაძლო მისაღები ზემოქმედების შესახებ. ამასთან ერთად, თუ დასაქმებულმა არაჯეროვნად შეასრულა ან არ შეასრულა სამსახურებრივი ვალდებულება, დასაქმებულს უნდა მიეცეს გონივრული დროის პერიოდი და ინსტრუქციები მდგომარეობის გამოსასწორებლად.

აქედან გამომდინარე, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა და აშკარაა, რომ მისი წინასწარი გაფრთხილება და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენა მიზანშეუწონელია. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მაგალითის სახით მოყვანილი კონვენცია და მის საფუძველზე მიღებული რეკომენდაციები

განსაზღვრავენ დასაქმებულის დაცვის ისეთივე მაღალ სტანდარტს როგორც წინამდებარე განჩინებაში გამოყენებული საქართველოსათვის ძალის მქონე საერთაშორისო შეთანხმებები. ამასთან ერთად გასათვალისწინებელია, რომ ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას (კონკრეტულ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებების შეუსრულებლობისას) დამრღვევი დარღვევის აღმოსაფხვრელად ვადის დაწესების ან/და გაფრთხილების მიცემის ინსტიტუტს, ასევე ითვალისწინებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, კერძოდ, იმ დროს მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, გამოყენებულ უნდა იქნეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, რომელიც არა თუ ეწინააღმდეგება, არამედ პირიქით ითვლისწინებს ხელშეკრულებიდან გასვლის მსგავს ინსტიტუტს. საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. იმის გათვალისწინებით, რომ დ. ბ-ის სამსახურიდან დათხოვნის პერიოდში მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსი (2006 წლის 25 მაისი) ან სხვა სპეციალური კანონი არ ითვალისწინებდა დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გასვლის სამართლებრივ წესს, გამოყენებულ უნდა იქნეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი. საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ განჩინებაში (№ას-545-513-2012, 5 ოქტომბერი, 2012 წელი) აღნიშნა, რომ „თუ ხელშეკრულების მოშლა (შკ 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი) არ უკავშირდება ვალდებულების დარღვევას, მაშინ მისი მოშლა შესაძლებელია სამოქალაქო კოდექსის 399-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით, რომლითაც რეგულირდება უარი გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე, კერძოდ, განსახილველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულების ნებისმიერ მხარეს შეუძლია, პატივსადები საფუძვლიდან გამომდინარე, უარი თქვას გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის დაუცველად. პატივსადებია საფუძველი, როცა ხელშეკრულების მომშლელ მხარეს კონკრეტული ვითარების, მათ შორის, დაუძლეველი ძალისა და ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, არ შეიძლება, მოეთხოვოს სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელება შეთანხმებული ვადის ან ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის გასვლამდე. იმ შემთხვევაში, თუ საფუძველი სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევას წარმოადგენს, მაშინ ამავე მუხლით დადგენილ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 352-ე,

405-ე მუხლებით მოცემული დანაწესი, რომლითაც რეგულირდება ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებულ ურთიერთობები.

ხელშეკრულების მოშლა, როგორც აღმჭურველი უფლების რეალიზაციის თავისებურებები, მოცემულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ზემომითითებული მუხლებით.

ამ ნორმებით მოცემული ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტით განსაზღვრულია არა მარტო ხელშეკრულების მოშლა პატივსადები საფუძვლიდან გამომდინარე, რაც შეიძლება უკავშირდებოდეს კონკრეტულ ვითარებას, მათ შორის, დაუძლეველი ძალისა და ორმხრივი ინტერესების არსებობას, და, ასევე სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევას, არამედ ამ უფლების რეალიზაციის სამართლებრივ მექანიზმსაც, რაც, თავისი შინაარსით, წარმოადგენს უფლების მართლზომიერად განხორციელების სამართლებრივ წესს.“

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ ხელშეკრულების ერთი მხარე არღვევს ორმხრივი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას, მაშინ ხელშეკრულების მეორე მხარეს შეუძლია უარი თქვას ხელშეკრულებაზე ვალდებულების შესრულებისათვის მის მიერ დამატებით განსაზღვრული ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდეგ. თუ ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, არ გამოიყენება დამატებითი ვადა, მაშინ დამატებითი ვადის განსაზღვრას უთანაბრდება გაფრთხილება. თუკი ვალდებულება მხოლოდ ნაწილობრივ დაირღვა, მაშინ კრედიტორს შეუძლია, უარი თქვას ხელშეკრულებაზე მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ვალდებულების დარჩენილი ნაწილის შესრულებამ მისთვის დაკარგა ინტერესი.

განსახილველი ნორმის თანახმად, ხელშეკრულებიდან გასვლის ერთ-ერთ წინაპირობას წარმოადგენს გაფრთხილება. იგი გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, არ გამოიყენება დამატებითი ვადა. გაფრთხილებაზე ვრცელდება დამატებითი ვადის დაწესების შესაბამისი პირობები. მაგალითად, გაფრთხილება შეიძლება არ იყოს გამოყენებული, როდესაც ხელშეკრულებიდან გამსვლელ მხარეს ადგება ზიანი, ან დარღვევის სიმძიმიდან გამომდინარე გაუმართლებელია გაფრთხილების ინსტიტუტის გამოყენება. მაგალითად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად ხელშეკრულებაზე უარი დაუშვებელია, თუ ვალდებულების დარღვევა უმნიშვნელოა. დამსაქმებელის მიერ დასაქმებულის გაფრთხილება სამუშაოდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ წარმოადგენს არა მარტო ამ უკანასკნელის უფლების კანონისმიერ გარანტიას, არამედ

სამართლებრივ შედეგებზე მითითებას, რაც ნიშნავს ხელშეკრულების გაგრძელების შეუძლებლობას, რადგან ეს ურთიერთობა დამსაქმებლისათვის ზიანის მომტანია.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობების შეწყვეტისას გამოყენებულ უნდა იქნას „გაფრთხილების“ ინსტიტუტი, რომლის მიზანია თანაზომიერების პრინციპის დაცვა. შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება.

ამ მხრივ საყურადღებოა ზემომითითებული „ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შინაგანაწესი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმების“ მე-12 მუხლი, რომლის თანახმად პერსონალის (აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლისა და მოწვეული პედაგოგის გარდა) მიერ სამსახურის არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი გამოსცემს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ - სამართლებრივ აქტს, რომლითაც განისაზღვრება პირველი გაცდენისათვის – ჯარიმა 25 ლარი ხელფასიდან დაქვითვით; მეორე გაცდენისათვის – ჯარიმა 50 ლარი ხელფასიდან დაქვითვით; მესამე გაცდენისათვის – ხელშეკრულების შეწყვეტა.

ამდენად, მითითებული წესდებით რეგულირდება უშუალოდ არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე გამოუცხადებლობის შედეგები, რომლის მიხედვით, დაუშვებელია უპირობოდ გამოყენებული იქნეს დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტა.

მიუხედავად ამისა, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ანალიზი ცხადყოფს, რომ შეიძლება ადგილი ჰქონდეს შემთხვევას, როდესაც გადაცდომის სიმძიმის გათვალისწინებით დამსაქმებელმა შეიძლება შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობები.

საკასაციო პალატა კიდევ ერთხელ დასძენს, რომ ევროპის სოციალური ქარტიის, 4.4 მუხლი აღიარებს, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენს წინასწარ შეატყობინოს დასაქმებული დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, მაგრამ მითითებული დანაწესი უნდა განიმარტოს ქარტიის დანართის მე-2 ნაწილის შესაბამისად. კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან დაუყოვნებლივ დათხოვნა (გაფრთხილების გარეშე) დასაშვებია იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მნიშვნელოვანი დარღვევა (მაგალითად, მძიმე გადაცდომა). ამდენად, დასაქმების შეწყვეტის შესახებ კანონიერების შემოწმებისას

მნიშვნელოვანია დადგინდეს თუ რა სახისა და სიმძიმის დარღვევამ განაპირობა დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება.

აქედან გამომდინარე, საქმეში მოცემული ფაქტობრივი სიტუაციისა და მასალების, ზემოაღნიშნული სამართლებრივი აქტების გათვალისწინებით, ხელშეკრულებიდან გასვლის დროს მოპასუხეს ეკისრება ხელშეკრულების მეორე მხარის გაფრთხილება, მაგრამ, როგორც უკვე აღინიშნა, მითითებული მსჯელობის, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, არ არის აუცილებელი დამატებითი ვადის დაწესება ან გაფრთხილება, თუ აშკარაა, რომ მას არავითარი შედეგი არ ექნება. ეს ის შემთხვევაა, როცა ცხადია, რომ გაფრთხილება უშედეგოდ ჩაივლის, ანუ როგორც აღინიშნა, ობიექტური კრიტერიუმები მიუთითებენ გაფრთხილების მიცემის უსაფუძვლობაზე.

ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ანალიზი მიგვითითებს იმაზე, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არ არის სწორად განსაზღვრული მტკიცების საგანი. მტკიცების საგნის სამართლებრივი კრიტერიუმების განსაზღვრა წარმოადგენს სამართლის საკითხს, რომლის გამოკვლევა სასამართლოს ვალდებულებაა.

ამდენად, მხედველობაში უნდა მივიღოთ მტკიცების საგანში შემავალი შემდეგი ფაქტები: 1. იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელმა ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე პირდაპირ შეწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობები, დასადგენია, რამ განაპირობა ყოველგვარი შეტყობინების გარეშე დასაქმებულის განთავისუფლება, იყო თუ არა მიზანშეუწონელი დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილება. 2. რა შედეგი მოჰყვა დასაქმებულის მიერ არასაპატიო მიზეზით სამუშაოს გაცდენას, მოჰყვა თუ არა ყოველივე ამას ზიანი, ანდა შეიძლება ზიანი არ დადგა გარკვეული ობიექტური გარემოებების გამო, მაგრამ დასაქმებულის ამ ქმედებას შეიძლება მოჰყოლოდა მძიმე შედეგი.

აქედან გამომდინარე, ზემოთ დასმულ კითხვებთან მიმართებით, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში, მხოლოდ გაცდენილ დღეთა რაოდენობას (ერთი ან რამდენიმე დღის არასაპატიო მიზეზით გაცდენა) არ გააჩნია მაკვალიფიცირებელი მნიშვნელობა. სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენასთან ერთად, აუცილებლად უნდა დადგინდეს, თუ რა შედეგი გამოიწვია ამ გადაცდომამ ან რა შედეგი შეიძლება, გამოეწვია მას დამსაქმებლისათვის. ამასთან ერთად, გათვალისწინებული უნდა იყოს სამუშაოს სპეციფიკა, თუ რამდენად გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე მიზანშეწონილია სამუშაოდან გასათავისუფლებელი პირის მიმართ პირდაპირ



შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ღონისძიების გამოყენება წინასწარი გაფრთხილებისა და ამ უკანასკნელისაგან ახსნა-განმარტების მოსმენის გარეშე. ეს ფაქტები მიგვითითებენ გადაცდომის სიმძიმისა და, შესაბამისად, გამოყენებული ღონისძიების მართებულობის შემოწმებაზე. (მაგალითად, ლიანდაგის მეისრის სამუშაოზე 15 წუთით არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის გამო, მეისრემ დააგვიანა ლიანდაგის ისრის გადაწევა, მეორე შემთხვევაში არქივის თანამშრომელი არასაპატიო მიზეზით 3 დღის განმავლობაში არ გამოცხადდა სამუშაოზე და ა.შ.). შესაძლებელია, რომ ამ შემთხვევებს სხვადასხვა სიმძიმის შედეგი მოჰყვეს, შესაბამისად, მხოლოდ სამუშაოს გაცდენის საათების თუ დღეთა რაოდენობა არ არის საკმარისი სამართლებრივი დასკვნების გამოსატანად.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, რაც, ზემომითითებული მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების ანალიზი (კერძოდ, გარემოებები, რომლებიც მიუთითებენ წინასწარი გაფრთხილების მიზენშეუწონლობაზე, მძიმე შედეგზე, ურთიერთობის გაგრძელების შეუძლებლობაზე და ა.შ.) გვეხმარება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის განმარტებაში, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. (მაგალითისათვის, შესაძლებელია ისევ მივმართოთ „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის #158 კონვენციას, რომლის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს).

ყოველივე ზემოაღნიშნული შენიშვნების გათვალისწინებით სააპელაციო სასამართლომ სწორად უნდა განსაზღვროს მტკიცების საგანი და გამოიკვლიოს მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტობრივი გარემოებები, რითაც განპირობებულია მტკიცებითი პროცესის განსაზღვრის მართებულობა. მხოლოდ მითითებული ფაქტობრივი სიტუაციის ნორმატიული აღწერილობის შესაბამისად და მითითებული ფაქტობრივი წინაპირობების გამოკვლევით შესაძლებელია სწორი სამართლებრივი დასკვნების გამოტანა.

## ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

## დაადგინა:

1. დ. ბ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 12 დეკემბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე პალატას;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

თ. თოდრია

მოსამართლეები:

პ.ქათამაძე

ბ.ალავიძე