



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

სა----- სახელით

საქმე №2/ზ-73-2018

28 მარტი, 2018

წელი

ქ.

ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: ლაურა მიქავა

სხდომის მდივანი - მირანდა ირემაძე

აპელანტი (მოსარჩელე)
წარმომადგენელი

- ვა----- აბ-----
- რ----- ხ-----ა

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე)
წარმომადგენელი

- შპს „სა----- გ-----
- წ----- კო-----“
დ----- კ-----ი

დავის საგანი

- ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე
აღდგენა, იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურება

გასაჩივრებული
გადაწყვეტილება

- ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს
2017 წლის 05 დეკემბრის
გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

- ვა----- ა-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;
- სახელწიფო ბაჟი გადახდილია.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. მოსარჩელე - ვა----- აბ----- დასაქმებული იყო შპს „სა----- გ-----
წ----- კო-----“-ს ი-----, რ----- ლ----- და ქ----- ს----- რ----- ფ----- ს-----
----- სამსახურში ჯერ საწყობის სპეციალისტის, ხოლო 2016 წლის 05
სექტემბრიდან ს----- სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე და მისი
ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1500 ლარს. სადავო არ არის,
რომ შრომითი ურთიერთობა იყო უვადო;

2.2. შპს „სა----- გ----- წ----- კო-----“-ს შინაგანაწესის
(რომელიც არის ვა----- ა-----ის შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი) მე-6
მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია:
გაუფრთხილდეს კომპანიის ქონებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები;
იმავე შინაგანაწესის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კომპანიის
სტრუქტურული ან/და ტერიტორიული ერთეულის ხელმძღვანელი
ვალდებულია განახორციელოს კონტროლი იმ ქონების სათანადო გამოყენებასა
და დაცვაზე, რომელიც გადაცემული აქვს მისდამი დაქვემდებარებულ
ერთეულს. ხოლო, მეორე პუნქტის შესაბამისად, კომპანიის თანამშრომელი
პასუხისმგებელია მისთვის გადაცემული ქონების სათანადო გამოყენებასა და
დაცვაზე, კერძოდ, თანამშრომელი ვალდებულია: ა) ქონება გამოიყენოს
სამსახურებრივი მიზნებისათვის, ბ) ქონების ნებისმიერი გადაადგილების,
დაზიანებისა თუ დაკარგვის შესახებ აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელს, გ)
აანაზღაუროს მისი ბრალეული ქმედებით კომპანიის ქონებისათვის
მიყენებული ზიანი;

2.3. დადგენილია, რომ შპს „სა----- გ----- წ----- კო-----“-ს
დირექტორის 2017 წლის 29 მარტის №--- ბრძანებით მიღებული იქნა
გადაწყვეტილება შპს „სა----- გ----- წ----- კო-----“-ს ი-----,
რ----- ლ-----ა და ქ----- ს----- რ----- ფ----- საწყობში არსებული
სასაწყობო მარაგის აღწერის მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ, საწყობში
არსებული სასაწყობო მარაგების აღწერის მიზნით. აღნიშნულ ბრძანებაში
ცვლილება იქნა შეტანილი 2017 წლის 12 აპრილის №--- ბრძანებით,
რომლითაც აღწერის დაწყების თარიღად განისაზღვრა 2017 წლის 3
აპრილი, ხოლო დასრულების თარიღად 2017 წლის 12 აპრილი;

2.4. 2017 წლის 21 აპრილის №1 ოქმით დადგენილია, რომ შპს „სა----- გ-----
----- წ----- კო-----“-ს დირექტორის 2017 წლის 29 მარტის №---

ბრძანების საფუძველზე შექმნილი კომისიის მიერ ჩატარდა ი-----, რ-----
-ა და ქ----- ს----- რ----- ფ----- საწყობის აღწერა. ინვენტარიზაციის დროს
საწყობში აღმოჩნდა 605 ცალი დ-15 მმ მრიცხველების დანაკლისი. შესაბამისად
კომისიამ, აღწერის შემაჯამებელი ოქმის შექმნამდე, აღწერის დასრულების
მომენტში ი-----, რ-----ა და ქ----- ს----- რ----- ფ----- საწყობის
უფროსს, რეგიონალური ფ----- ს----- სამსახურის უფროსის
ზედამხედველობის ქვეშ, მიეცა მითითება 5 სამუშაო დღის ვადაში, დ-15მმ
მრიცხველებთან დაკავშირებით, კომისიისათვის წარედგინა შესაბამისი
დოკუმენტაცია სასაქონლო ნაშთების შედარებისა და გასწორების მიზნით.
აღნიშნული ოქმი სხვა პირებთან ერთად ხელმოწერილია ვა----- ა-----ის მიერ;

2.5. 2017 წლის 01 მაისის შემაჯამებელ ოქმით დადგენილია, რომ კომისიის
მიერ ი-----, რ-----ა და ქ----- ს----- რ----- ფ----- საწყობის
აღწერისას ვა----- ა-----ისათვის მიცემული მითითება 5 სამუშაო დღის ვადაში,
დ-15მმ მრიცხველებთან დაკავშირებით, კომისიისათვის წარედგინა შესაბამისი
დოკუმენტაცია სასაქონლო ნაშთების შედარებისა და გასწორების მიზნით, ვერ
განხორციელდა, რადგან მის მიერ ვერ მოხერხდა შესაბამისი დოკუმენტების
წარდგენა. აღნიშნული ოქმიც სხვა პირებთან ერთად ხელმოწერილია ვა----- ა-----
---ის მიერ;

2.6. 2017 წლის 21 ივნისის შპს „სა----- გ----- წ-----
კომპანიის“ შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტმა შეადგინა
დასკვნა სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ №30, რომლის თანახმად,
აღსანიშნავია რეგიონის ს----- სამსახურის უფროსის ვა----- ა-----ის
(რომელიც იყო ჩატარებული ინვენტარიზაციის კომისიის წევრი და ხელს აწერს
დანაკლისში აღმოჩენილ სასაწყობო მარაგების აღწერის ოქმებს) გულგრილი
და უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება სასაწყობო მარაგების მოძრაობის
კონტროლზე. იგი ახსნა-განმარტებაში თავად განმარტავს, რომ არ
აკონტროლებდა სასაწყობო მარაგებს, ვინაიდან, კავშირი არ ჰქონდა F--
პროგრამასთან და ასევე არ აკონტროლებდა სასაწყობო მარაგების ბრუნვისას
წარმოებულ შესაბამის დოკუმენტაციას (ზედნადებები, მიღება-ჩაბარების
აქტები). ვა----- აბ-----, როგორც ს----- სამსახურის ხელმძღვანელი არ
ინტერესდებოდა, თუ რატომ ხორციელდებოდა გ----- ცენტრალური საწყობიდან
დიდი რაოდენობის მრიცხველების მოთხოვნა, იმ დროს როდესაც
ადგილობრივი ფ----- საწყობში პროგრამულად უნდა ყოფილიყო საკმარისი
რაოდენობის მრიცხველების ნაშთი. შესაბამისად, იგი არც მოთხოვნის
მიზნობრივობით ინტერესდებოდა და არა მარტო სასაწყობო პროგრამის
მეშვეობით, არამედ ფიზიკურად მრიცხველების გადათვლის მეთოდითაც არ
ახორციელებდა კონტროლს. იგი არ დაინტერესებულა ბოლოს როდის ჩატარდა
საქონლის ნაშთების ფიზიკური დათვლა რეგიონის საწყობში და არც
ინიციატივით გამოსულა 2016 წლის ბოლოს მომხდარიყო საწყობის ნაშთების
ფიზიკური გადათვლა. ამ ქმედებით ვა----- აბ-----მ არ განახორციელა
კომპანიის დირექტორის 2013 წლის №----1- ბრძანებით გათვალისწინებული

თანამდებობრივი მოვალეობების შესრულება, კერძოდ: იგი ვალდებული იყო თვის ბოლოს მოეხდინა ნაშთების შედარება და პერიოდულად საწყობის ინვენტარიზაციის ჩატარება. ასევე განეხორციელებინა ფ----- საწყობში სასაქონლო-მატერიალური ფასეულობების მიღების, შენახვისა და გაცემის კონტროლი. მის მიერ აღნიშნული ბრძანებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულება კო-----ს თავიდან ააცილებდა 605 ცალი მრიცხველების დაკარგვისა და 20.243 ლარის ფინანსური ზარალის წინაშე დადგომის ფაქტს;

2.7. შპს „სა----- გ----- წ----- კო-----“-ს დირექტორის 2017 წლის 03 ივლისის №3/2--- ბრძანების თანახმად, შპს „სა----- გ----- წ----- კო-----“-ს ი-----, რ-----ა და ქ----- ს----- რ----- ფ----- ს----- სამსახურის უფროსს ვა----- აბ-----ს (პ/ნ 6-----) შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო 2017 წლის 01 ივლისიდან შეეფარდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა „თანამდებობიდან გათავისუფლება“ და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან;

2.8. დადგენილია, რომ საქმეში წარმოდგენილია დოკუმენტი - შპს „სა----- გ----- წ----- კო-----“-ს თანამშრომელთა შესასრულებელი სამუშაო აღწერილობა, თუმცა იგი არ ეხება მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას - ს----- სამსახურის უფროსის თანამდებობას. შესაბამისად, საქმეში არ არის დოკუმენტი, რომელიც სრულად აღწერდა მოსარჩელის სამსახურებრივ ვალდებულებებს (გარდა შრომის შინაგანაწესისა, რომელიც არის ვა----- ა-----ის შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი);

ამასთან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვერ დასტურდება გარემოება, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელეს არ ევალებოდა საწყობზე კონტროლი. საქმეში წარმოდგენილია კომპანიის შრომის შინაგანაწესი, რომლის მე-6 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია: გაუფრთხილდეს კომპანიის ქონებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები; იმავე შინაგანაწესის მე-7 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, კომპანიის სტრუქტურული ან/და ტერიტორიული ერთეულის ხელმძღვანელი ვალდებულია განახორციელოს კონტროლი იმ ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე, რომელიც გადაცემული აქვს მისდამი დაქვემდებარებულ ერთეულს. ხოლო, მეორე ნაწილის შესაბამისად, კომპანიის თანამშრომელი პასუხისმგებელია მისთვის გადაცემული ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე, კერძოდ, თანამშრომელი ვალდებულია: ა) ქონება გამოიყენოს სამსახურებრივი მიზნებისათვის, ბ) ქონების ნებისმიერი გადაადგილების, დაზიანებისა თუ დაკარგვის შესახებ აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელს, გ) აანაზღაუროს მისი ბრალეული ქმედებით კომპანიის ქონებისათვის მიყენებული ზიანი;

2.9. საქმეზე მოწმის სახით დაკითხულმა პ----- დ-----ემ (შპს „სა----- გ-----
----- წ----- კო-----“ს ი-----, რ-----ლ-----ა და ქ----- ს----- რ-----
ფ----- მენეჯერი) განმარტა, რომ ფინანსური სამსახურის უფროსს
ევალებოდა მის დაქვემდებარებაში არსებული რეგიონის ფ----- საწყობში
მატერიალური ფასეულობების დაცვაზე კონტროლის განხორციელება. მისი
ზედამხედველობის ქვეშ იყო საწყობიც და მასზე გადაწერილი წერილების
შესრულებაზეც უნდა გაეწია კონტროლი. მას შეეძლო ნაშთები პროგრამის
საშუალებითაც შეემოწმებინა. მისი განმარტებით, საწყობში იყო ძალიან ცუდი
მდგომარეობა და როცა აღნიშნულ თანამდებობაზე დაინიშნა ფაქტიურად
შეუძლებელი იყო ინვენტარიზაციის ჩატარება;

2.10. მოწმედ დაკითხულმა ნ----- ვ-----ემ (შპს „სა----- გ----- წ-----
----- კო-----“ს ი-----, რ-----ლ-----ა და ქ----- ს----- რ----- ფ-----
ფინანსური სამსახურის სპეციალისტი) განმარტა, რომ სამსახურის უფროსს
ევალებოდა რეგიონულ საწყობზე კონტროლი. წერილები, რომლებიც
დაეწერებოდა სამსახურის უფროსს, მის მიერ უნდა ყოფილიყო
გაკონტროლებული;

2.11. მოწმედ დაკითხულმა ი----- წ-----მა (საწყობის ყოფილი უფროსი)
განმარტა, რომ არ იცის მის საქმიანობაზე ბრძანებით ევალებოდა თუ არა
კონტროლი ფინანსური სამსახურის უფროსს, მაგრამ წერილებზე მისი
ხელმოწერის საფუძველზე გასცემდა შესაბამის ინვენტარს. მისივე
განმარტებით, ფინანსური სამსახურის უფროსი არ სარგებლობდა იმ
პროგრამით, რომლითაც შეეძლო ეკონტროლებინა დავალებების შესრულება.
მას უნდა მიემართა სათაო ოფისისთვის თბილისში, რომლებიც
უზრუნველყოფდნენ ზემოაღნიშნული პროგრამის ჩართვას;

შესაბამისად, მოწმეთა ჩვენებებით დადგინდა, რომ მოსარჩელის უშუალო
სამსახურებრივი ვალდებულება იყო საწყობის საქმიანობაზე კონტროლი. ამავე
დროს უმთავრესი გარემოება ის იყო, რომ თუნდაც მოსარჩელეს არ ევალებოდა
საწყობის კონტროლი, აღნიშნული გარემოების დამადასტურებელი არაფერი
წარმოდგენილა სასამართლოში;

2.12. პირველი ინსტანციის სასამართლომ, ფაქტობრივი გარემოებებიდან
გამომდინარე, ჩათვალა, რომ ვ.ა-----ის მიერ ადგილი ჰქონდა კომპანიის
შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას, რადგან კომპანიის შინაგანაწესის მე-6
მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად, კომპანიის თანამშრომელი ვალდებულია
გაუფრთხილდეს კომპანიის ქონებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები,
ხოლო მე-7 მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების თანახმად კი, კომპანიის
სტრუქტურული ან/და ტერიტორიული ერთეულის ხელმძღვანელი
ვალდებულია განახორციელოს კონტროლი იმ ქონების სათანადო გამოყენებასა
და დაცვაზე, რომელიც გადაცემული აქვს მისთვის დაქვემდებარებულ
ერთეულს. ამასთან, ქონების ნებისმიერი გადაადგილების, დაზიანების თუ

დაკარგვის შესახებ აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელს;

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

სასამართლომ მიუთითა, რომ დამსაქმებელი, ამ შემთხვევაში შპს „სა----- გ----- წ----- კო-----“ ვალდებულია, რომ მასზე დაკისრებული ფუნქციები შეასრულოს კვალიფიციურად. ამისათვის კი, გასაგებია, რომ მას სჭირდება კვალიფიციური დასაქმებულები. ამავე დროს, ნებისმიერი დამსაქმებლის ლეგიტიმური ინტერესია, რომ მისმა თანამშრომლებმა - დასაქმებულებმა კვალიფიციურად შეასრულონ თავიანთი მოვალეობანი. სასამართლომ მიიჩნია, რომ იმ დამსაქმებლის სურვილი ჰყავდეს კვალიფიციური მოსამსახურე, სავსებით ლეგიტიმურია და ამ ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია განახორციელოს გარკვეული მოქმედებანი. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ ჩათვალა, რომ შპს „სა----- გ----- წ----- კო-----“-ს შინაგანაწესი ვრცელდება მის სისტემაში შემავალ სტრუქტურულ და ტერიტორიული ერთეულების თანამშრომლებზე;

ამდენად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ვა----- ა-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ზემოაღნიშნულ დარღვევებს, რაც შეაფასა შრომითი ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად.

3. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ვა----- აბ-----მ

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, არასწორია გადაწყვეტილების 3.2.1. ფაქტობრივი გარემოება, რომ ვა----- ა-----ის ვალდებულებები გაწერილია შრომის შინაგანაწესში, რომელიც შრომის ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილია. აღნიშნული შინაგანაწესი ეხება არა მხოლოდ ვა----- აბ-----ს, არამედ წ----- კომპანიის ყველა თანამშრომელს, ხოლო ვა----- აბ-----ს ევალებოდა თუ არა კონტროლის განხორციელება და ა.შ. რისთვისაც იქნა სამსახურიდან გათავისუფებული, მასთან გაფორმებულ შრომის ხელშეკრულებაში არ არის მითითებული;

3.2. არასწორია გადაწყვეტილების 3.2.5. ფაქტობრივი გარემოება, როდესაც სასამართლო უტყუარად ღებულობს შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის დასკვნას, უთითებს, რომ ვა----- აბ-----მ არ შეასრულა ნაკისრი მოვალეობები. დასკვნა გახლავთ სწორედ მოპასუხე მხარის

ორგანიზაციის შესრულებული და მისი მიღება უტყუარ მტკიცებულებად დაუშვებელია. დავის საგანი გახლავთ სწორედ ის, რომ ვა----- ა-----ის მოვალეობაში არ შედიოდა დასკვნაში მითითებული გარემოებები და არასწორად იყო იგი გათავისუფლებული სამსახურიდან, ამდენად, სასამართლოს მიერ უკრიტიკოდ კი არ უნდა ყოფილიყო დასკვნა გაზიარებული, არამედ უნდა მომხდარიყო მისი დეტალური შესწავლა და დაედგინა სამსახურობრივი დებულების მიხედვით ნამდვილად ჰქონდა დაკისრებული აბ-----ს იმ მოვალეობის შესრულება თუ არა, თუ დებულებით იყო განსაზღვრული მისი უფლება-მოვალეობები, მაშინ კონკრეტულად რომელი მოვალეობა არ შეასრულა მან და მის მიერ მოვალეობის შეუსრულებლობა არის თუ არა კავშირში დასკვნაში მითითებულ დანაკლისთან. აღნიშნული გარემოებები სასამართლოს მიერ საერთოდ არ შეფასებულა და უკრიტიკოდ დაეყრდნო დასკვნას, რაც დაუშვებელია;

3.3. აპელანტის განმარტებით, არასწორია გადაწყვეტილების 3.2.7. ფაქტობრივი გარემოება, როდესაც სასამართლო მიუთითებს, რომ საქმეში არსებული შპს „სა----- გ----- წ-----“ კომპანიის თანამშრომელთა შესასრულებელი სამუშაო აღწერილობა მართალია არ ეხება ვა----- აბ-----ს, მაგრამ არც სხვა დოკუმენტია რაიმე წარმოდგენილი, რომ მოსარჩელეს არ ევალებოდა საწყობზე კონტროლი. მტკიცების ტვირთი ამ შემთხვევაში სასამართლომ დასაქმებულზე გადმოიტანა და ფაქტობრივად მას დაავალა იმ მტკიცებულების წარდგენა, რომელშიც ნათლად იქნებოდა მითითებული რომ საწყობზე კონტროლი არ ევალებოდა, თუმცა ასეთი მსჯელობა ყოველგვარ ლოგიკას არის მოკლებული. 102-ე მუხლის თანახმად, მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება მართალია მხარეთა პრეროგატივაა, მაგრამ შრომით სამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთი აწევს არა დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელს. სასამართლოს მტკიცების ტვირთი არა ვა----- აბ-----ზე, არამედ დამსაქმებელზე უნდა გადაეტანა. სასამართლოს მსჯელობა, რომ მხოლოდ შინაგანაწესის მე-6 მუხლის თანახმად იყო აბ----- ვალდებული კონტროლი განხორციელებინა, აბსურდია, რადგან შინაგანაწესი ეხება არა მარტო აბ-----ს, არამედ სხვა თანამშრომლებსაც. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს უნდა წარმოედგინა ის სამუშაო აღწერილობა და დებულება, რომლითაც ვა----- აბ-----ს ევალებოდა კონტროლის განხორციელება და მისი შეუსრულებლობის შემთხვევაში შესაძლებელია იქნებოდა აბ-----ზე შინაგანაწესის მე-6 მუხლის გავრცელება, იმ ფონზე როდესაც დამსაქმებელმა მტკიცებულება არ წარმოადგინა და არ გვაქვს დოკუმენტი სამუშაო აღწერილობის შესახებ ან დებულება, მხოლოდ შინაგანაწესით, რომელიც ზოგადია და ყველა თანამშრომელს თანაბრად ეხება - ა-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დადგენა წარმოუდგენელია;

3.4. ასევე აბსოლუტურად გაურკვეველია გადაწყვეტილების 3.2.8. ფაქტობრივი გარემოება, თუ რაზე მსჯელობს სასამართლო მოწმის ჩვენების გაანალიზების დროს. პ----- დ-----ის ჩვენება გადაწყვეტილებაში ნაწილობრივ არის

გადმოტანილი, კერძოდ, აღნიშნულია, რომ საწყობზე კონტროლის განხორციელება ევალუბოდა ვა----- აბ-----ს, თუმცა მოწმის ჩვენება არის კონტექსტიდან ამოგლეჯილი და ის არ არის სრულად წარმოდგენილი. მოწმემ მიუთითა, რომ საწყობში იყო ცუდი მდგომარეობა და შეუძლებელი იყო იქ ვინმე შესულიყო და განხორციელებია საწყობის აღწერა. მოწმის განმარტებით, სწორედ ვა----- ა-----ის ინიციატივა იყო საწყობი მოწესრიგებულიყო, რათა საწყობის სპეციალისტს შეძლებოდა იქ მუშაობა. მოწმის განმარტებით, ვინაიდან, ფაქტობრივად შეუძლებელი იყო იმ საწყობში მუშაობა, აღწერის ჩატარება და ა.შ. გააკეთეს ახალი საწყობი. აღნიშნული გარემოებები გადაწყვეტილებაში საერთოდ არ არის მითითებული, თუმცა, ცხადია მისი მითითების შემთხვევაში სასამართლოს მოუწევდა მსჯელობა დანაკლისი დამსაქმებლის მიერ საწყობში ცუდი მდგომარეობის არსებობის გამო ხომ არ იყო უშუალოდ მისი ბრალეულობა, რაც გამორიცხავდა დასაქმებულის ბრალეულობას;

3.5. აპელანტი მიუთითებს, რომ სასამართლომ არასწორად განსაზღვრა 102-ე მუხლის მეორე და მესამე ნაწილებით მოცემული დებულებები, კერძოდ, მოწმის ჩვენება მართალია 102-ე მუხლის თანახმად წარმოადგენს მტკიცებულებას, მაგრამ მისი მტკიცებულებად გამოყენება დასაქმებულს თუ რა უფლება-მოვალეობები ჰქონდა სამსახურში, მოწმის ჩვენებით დადგენა შეუძლებელია და 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, ასეთისათვის აუცილებელია სპეციალური მტკიცებულება, კერძოდ, სამუშაო აღწერილობა, დებულება, რომლის წარმოდგენის ვალდებულება 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენდა. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მე-4 მუხლის თანახმად, სასამართლო პროცესი მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე და სასამართლოს უფლება არა აქვს რომელიმე მხარეს მიანიჭოს უპირატესობა. მან გადაწყვეტილება უნდა მიიღოს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით. იმ ფონზე როდესაც საქმეში არ იყო დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ვა----- ა-----ის სამუშაო აღწერილობა და დებულება, რომელშიც ა-----ის უფლებამოსილება იქნებოდა განსაზღვრული, მოწმის ჩვენებით მოვალეობების დადგენა ყოველგვარ სამართლებრივ ჩარჩოებს სცილდება. ასევე არასწორია გადაწყვეტოლების 3.2.9. ფაქტობრივი გარემოება, როდესაც მოწმე ნ----- ვ-----ის ჩვენებას იყენებს ვა----- ა-----ის უფლება-მოვალეობების დადგენისათვის;

3.6. ასევე არასწორად არის გადმოცემული 3.2.10. ფაქტობრივ აგრემოებაში მითითებული მოწმე ი----- წ-----ის ჩვენება, რომელიც არ არის სრულად გადმოცემული, საერთოდ არ არის გადაწყვეტილებაში აღნიშნული მოწმის განმარტება, რომ პასუხისმგებლობა საწყობზე სწორედ მას ეკისრებოდა, ვა----- აბ-----ს ელემენტარულად არ ჰქონდა სამსახურისაგან ორივე პროგრამა კომპიუტერში, მისი მოვალეობა იყო მხოლოდ განცხადებების შესრულება ეკონტროლებინა და კომპიუტერში ჩართული ჰქონდა მხოლოდ აღნიშნული

პროგრამა, ხოლო რაც შეეხება მეორე პროგრამას, რომლითაც შეიძლება შემოწმებულიყო რაოდენობა თუ რამდენი შემოვიდა და რამდენი გავიდა. პროდუქცია ჰქონდა არა ვა----- აბ-----ს, არამედ წ----- კომპანიის უფროსს, ხოლო ვა----- აბ----- კომპანიის დირექტორის მიერ მასზე დაწერილი განცხადებების შესრულებას ახდენდა და ამოწმებდა მხოლოდ და მხოლოდ რამდენად შესრულდა ეს განცხადება, რაც არ ნიშნავს უშუალოდ საწყობზე კონტროლს, ეს არის განცხადებების შესრულებაზე კონტროლი და არა საწყობზე კონტროლი;

3.7. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებული უხეში დარღვევის ხარისხის შემოწმებამდე, უნდა დადგინდეს რა ევალუბოდა სამუშაო აღწერილობით და დებულებით ვა----- აბ-----ს, თუ სამუშაო აღწერილობით და დებულების მიხედვით საწყობზე კონტროლი არ ევალუბოდა აბ-----ს, ამ შემთხვევაში ზედმეტია მსჯელობა ზოგადად შრომითი ხელშეკრულების არათუ უხეში, არამედ უბრალო დარღვევაზე კი. სასამართლოს მიერ დასკვნის პირდაპირ მტკიცებულებად მიღება, როდესაც იგი სადაოდ არის გამხდარი და დასკვნის გასამყარებლად დამსაქმებლის მიერ არ არის წარმოდგენილი ა----- ის სამუშაო აღწერილობა, ყოვლად დაუშვებელია და ლახავს დასაქმებულის მუშაობის უფლებას;

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილია, რომ მოსარჩელე - ვა----- აბ----- დასაქმებული იყო შპს „სა----- გ----- წ----- კომპანიის“ ი-----, რ----- ლ----- და ქ----- ს----- რ----- ფ----- ს----- სამსახურში ჯერ საწყობის სპეციალისტის, ხოლო 2016 წლის 05 სექტემბრიდან - ს----- სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1500 ლარს. შრომითი ურთიერთობა იყო უვადო;

4.2. დადგენილია, რომ შპს „სა----- გ----- წ----- კომპანიის“ შინაგანაწესის მე-6 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია: გაუფრთხილდეს კომპანიის ქონებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები; იმავე შინაგანაწესის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კომპანიის სტრუქტურული ან/და ტერიტორიული ერთეულის ხელმძღვანელი ვალდებულია განახორციელოს კონტროლი იმ ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე, რომელიც გადაცემული აქვს მისდამი დაქვემდებარებულ ერთეულს. ხოლო, მეორე პუნქტის შესაბამისად, კომპანიის თანამშრომელი პასუხისმგებელია მისთვის გადაცემული ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე, კერძოდ, თანამშრომელი ვალდებულია: ა) ქონება გამოიყენოს სამსახურებრივი მიზნებისათვის, ბ) ქონების ნებისმიერი გადაადგილების, დაზიანებისა თუ დაკარგვის შესახებ აცნობოს უშუალო

ხელმძღვანელს, გ) ანაზღაუროს მისი ბრალეული ქმედებით კომპანიის ქონებისათვის მიყენებული ზიანი;

4.3. ვა----- ა-----ის განმარტებით, იგი არ აკონტროლებდა სასაწყობე მარაგებს, ვინაიდან, კავშირი არ ჰქონდა F-- პროგრამასთან და ასევე არ აკონტროლებდა სასაწყობო მარაგების ბრუნვისას წარმოებულ შესაბამის დოკუმენტაციას (ზედნადებები, მიღება-ჩაბარების აქტები). მისი მითითებით, მას არ ევალებოდა მოპასუხის მიერ მითითებული მოქმედებების განხორციელება;

4.4. დადგენილია, რომ შპს „სა----- გ----- წ----- კომპანიის“ დირექტორის 2017 წლის 03 ივლისის №3/2--- ბრძანების თანახმად, ვა----- აბ-----, შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევისათვის, 2017 წლის 01 ივლისიდან გათავისუფლდა შპს „სა----- გ----- წ----- კომპანიის“ ი-----, რ----ლ-----ა და ქ---- ს----- რ----- -- ფ----- ს----- სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან;

4.5. დადგენილია, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ არის დოკუმენტი, რომლითაც დადასტურდებოდა შპს „სა----- გ----- წ----- კომპანიის“ ი-----, რ----ლ-----ა და ქ---- ს----- რ----- ფ----- ს----- სამსახურის უფროსის მოვალეობები (სამუშაო აღწერილობა);

4.6. დადგენილია, რომ შპს „სა----- გ----- წ----- კომპანიის“ ი-----, რ----ლ-----ა და ქ---- ს----- რ----- ფ----- საწყობის ინვენტარიზაციის დროს საწყობში აღმოჩნდა 605 ცალი დ-15 მმ მრიცხველების დანაკლისი. საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომელიც ცალსახად და უტყუარად დაადასტურებდა იმ გარემოებას, რომ განსახილველ შემთხვევაში ს----- სამსახურის უფროსს ნამდვილად ეკისრებოდა (ან/და მის პირდაპირ დაქვემდებარებაში შედიოდა) მითითებულ დაწესებულებაში სასაწყობე მატერიალურ ფასეულობებზე კონტროლი და მისი დაკარგვის შემთხვევაში შესაბამისი პასუხისმგებლობა. დადგენილია, რომ ზემოთ მითითებულ სასაწყობე დანაკლისის გამო წყალტუბოს სერვის ცენტრის საწყობის უფროსი ი----- წ-----ი გათავისუფლდა თანამდებობიდან და მასვე დაეკისრა კომპანიისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურება. აქვე აღსანიშნავია საქმეში წარმოდგენილი აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის დასკვნაში მითითებული შემდეგი გარემოება, რომ „ი----- წ-----ისათვის აღნიშნული ფაქტი არ არის პირველი შემთხვევა და მსგავსი ფაქტის გამო მის მიმართ 2017 წლის 18 აპრილს №3/1342 ბრძანებით გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - „თანამდებობიდან ჩამოქვეითება“, ასეთ პირობებში ვა----- ა-----ის, როგორც შპს „სა----- გ----- წ----- კომპანიის“ ი-----, რ----ლ-----ა და ქ---- ს----- რ----- ფ----- ს----- სამსახურის უფროსის მიმართ არც 2017 წელს ყოფილა მიღებული რაიმე სახის პასუხისმგებლობის ზომები, ხოლო მოწმედ დაკითხულმა ი----- წ-----მა (საწყობის ყოფილი უფროსი)

სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ „მან არ იცის მის საქმიანობაზე ბრძანებით ევალეზოდა თუ არა კონტროლი ფინანსური სამსახურის უფროსს“.

4.7. პალატა ეთანხმება და იზიარებს აპელანტის ფაქტობრივ და სამართლებრივ შეფასებებს და მიუთითებს, რომ ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება არ არის გამყარებული მტკიცებულებებით და სამართლებრივად დაუსაბუთებელია;

სამართლებრივი დასაბუთება

4.8. სა----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. **საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.** ხოლო ამავე კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. 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;

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტს, რომლის შესაბამისადაც, მხარემ უნდა ამტკიცოს ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომელთა დამტკიცება მისთვის ობიექტურად შესაძლებელია. სწორედ აღნიშნულ სტანდარტს ეფუძნება სა-----
----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით;

4.9. მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა შრომითი დავა. შრომით ურთიერთობებს აწესრიგებს სა----- ორგანული კანონი „სა----- შრომის კოდექსი“, რომლის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან სა----- კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები;

4.10. შრომით უფლებებს იცავს და განამტკიცებს ისეთი საერთაშორისო აქტები, როგორცაა 1996 წლის 03 მაისის „ევროპის სოციალური ქარტია“ და 1950 წლის 04 ნოემბრის „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“. მათი ხელმომწერ სახელმწიფოთა შორის საქართველოცაა და შესაბამისად, ჩვენს ქვეყანას აღებული აქვს პასუხისმგებლობა მასში გაწერილი მოვალეობების შესრულებაზე. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 24-ე მუხლის თანახმად, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ. ა) ყველა მუშაკის უფლება არ შეუწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დაწესებულების, საწარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით; ბ) მუშაკთა უფლება, რომელთა დასაქმება შეწყვეტილი იქნება საპატიო მიზეზების გარეშე, სათანადო კომპენსაციაზე ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებაზე. ამ მხრივ მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ, მუშაკის რომელიც მიიჩნევს, რომ მისი დასაქმება შეწყდა საპატიო მიზეზების გარეშე, აქვს მიუკერთოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება. ხოლო 28-ე მუხლის თანახმად, მუშაკთა წარმომადგენლების მიერ თავიანთი ფუნქციების შესრულების უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, რომ შრომით დაწესებულებაში: ა) ისინი სარგებლობენ ეფექტური დაცვით მათთვის ზიანის მიმყენებელი ქმედებებისაგან, სამსახურიდან გათავისუფლების ჩათვლით, დაფუძნებული მათ სტატუსსა ან დაწესებულებაში როგორც მუშაკთა წარმომადგენლების საქმიანობაზე; ბ) ისინი უზრუნველყოფილნი არიან ისეთი შეღავათებით, რომლებიც შეძლებისდაგვარად მისცემენ მათ საშუალებას შეასრულონ თავიანთი ფუნქციები დაუყოვნებლივ და ეფექტურად ქვეყნის საწარმოო ურთიერთობათა სისტემის და შესაბამისი შრომითი დაწესებულების მოთხოვნილებების, ზომისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით;

4.11. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქვეყნის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი

პოსტულატები, ასევე რეგულირებულია და დაცულია არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „**საპატიო მიზეზის გარეშე**“, **რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან** ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. შესაბამისად, სახელმწიფომ ყველა ზომა უნდა მიიღოს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში, ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატია - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება. ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი უფლება, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა;

4.12. საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით დაცული შრომის უფლება გარანტირებულია სა----- შიდა კანონმდებლობით. სა----- კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დადგენილია შრომის თავისუფლება, რაც სა----- საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება

სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო;

4.13. სა----- კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადმიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, სა----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად;

4.14. სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სა----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლებით. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სადავოდ ხდის მისი სამსახურიდან დათხოვნას, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. (სა----- უზენაესი სასამართლოს განჩინებები საქმე № ას-194-185-2016, 2016 წლის 29 ივლისი);

პალატა ასევე მოიხმობს სა----- სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლს, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა

მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. პალატა განმარტავს, რომ, სამართლის ფუნქცია იმაში მდგომარეობს, რომ პრობლემები სამართლიანად გადაწყვიტოს და თანაბრად დაიცვას ურთიერთობის მონაწილეთა ინტერესები. რასაკვირველია, თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარების უფლება დაცული უნდა იყოს, მაგრამ ეს არ უნდა ხდებოდეს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების შელახვის ხარჯზე. როგორც კონსტიტუციით, ისე საერთაშორისო სამართლის ნორმებით, ასევე დაცულია თითოეული ადამიანის შრომითი უფლებები;

მართალია, დამსაქმებელს აქვს მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის უფლება, მაგრამ მან ეს უნდა განახორციელოს იმ წესების მკაცრად დაცვით, რაც განსაზღვრულია კანონმდებლის მიერ. საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა შემდეგი: „ნებისმიერი უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სა----- სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.“ ერთ-ერთ საკასაციო განჩინებაში ასევე აღნიშნულია, რომ „დამსაქმებელს რომ არ მიეცეს „თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო განთავისუფლების საფუძველი“, უნდა დადგინდეს დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი“ (იხ. უზენაესი სასამართლოს განჩინებები №ას-545-513-2012 5.10. 2012წ., №ას-106-101-2014, 2.10. 2014 წელი; №ას 893-851-2013 , 7.11.2013). პალატა განმარტავს რომ, მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულის უშუალო შრომითი მოვალეობის დამადასტურებელი მტკიცებულების (სამუშაო აღწერილობის) წარუდგენლობის პირობებში, დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა, სამსახურიდან გათავისუფლებული მუშაკის მიერ შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი;

სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად;

სააპელაციო პალატა უპირველესად აღნიშნავს, რომ პირვალი ინსტანციის სასამართლომ მხარეთა შორის არასწორად გაანაწილა მტკიცების ტვირთი სწორედ იმ სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, რაც ნიშანდობლივია შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობისათვის და განპირობებულია მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობებით. შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სწორედ დამსაქმებელი არის ვალდებული ამტკიცოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, ე.ი. მისი შესაბამისობა შრომის კოდექსით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის გათვალისწინებულ საფუძვლებთან. შესაბამისად, ბრძანებაში მოყვანილი ფაქტების სისწორის მტკიცების ტვირთი ეკისრება ბრძანების მიმღებ ორგანიზაციას, რაც მოპასუხე მხარის მიერ სათანადოდ არ შესრულდა. კერძოდ, მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენით ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი იყო მის მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობა. პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში წარმოდგენილი არ არის წერილობითი დოკუმენტი კონკრეტულად მოსარჩელის უფლება-მოვალეობების შესახებ. ხოლო იმ ზოგად ვალდებულებებზე მითითება, რაც ყველა თანამშრომლისთვისაა სავალდებულო, არ შეიძლება გახდეს კონკრეტულად რომელიმე დასაქმებულზე პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი;

ამდენად, მოპასუხემ შესაბამის მტკიცებულებებზე მითითებით ვერ დაადასტურა ფაქტობრივი გარემოებები იმის თაობაზე, რომ აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა მის მიერ სამსახურებრივი ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო;

4.15. სასამართლომ მიუთითა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, შპს „სა-----
- გ-----“ წ----- კომპანიის“ შინაგანაწესი ვრცელდება მის სისტემაში შემავალ სტრუქტურული და ტერიტორიული ერთეულების თანამშრომლებზე. იმ ფაქტიდან გამომდინარე, პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად ჩათვალა, რომ ვა----- აბ-----მ უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებები;

პალატას მიიჩნია, რომ ვერ დასტურდება გარემოება, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელეს ევალეობდა საწყობზე კონტროლი. საქმეში წარმოდგენილია კომპანიის შრომის შინაგანაწესი, რომლის მე-6 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია: გაუფრთხილდეს კომპანიის ქონებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები; იმავე შინაგანაწესის მე-7 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, კომპანიის სტრუქტურული ან/და ტერიტორიული ერთეულის ხელმძღვანელი ვალდებულია განახორციელოს კონტროლი იმ ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე, რომელიც გადაცემული აქვს მისდამი დაქვემდებარებულ ერთეულს. ხოლო, მეორე ნაწილის

შესაბამისად, კომპანიის თანამშრომელი პასუხისმგებელია მისთვის გადაცემული ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე, კერძოდ, თანამშრომელი ვალდებულია: ა) ქონება გამოიყენოს სამსახურებრივი მიზნებისათვის, ბ) ქონების ნებისმიერი გადაადგილების, დაზიანებისა თუ დაკარგვის შესახებ აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელს, გ) ანაზღაუროს მისი ბრალეული ქმედებით კომპანიის ქონებისათვის მიყენებული ზიანი;

საქმეში წარმოდგენილია დოკუმენტი - შპს „სა----- გ----- წ-----
--- კო-----“-ს თანამშრომელთა შესასრულებელი სამუშაო აღწერილობის შესახებ, თუმცა, იგი არ ეხება მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას - ს----- სამსახურის უფროსის თანამდებობას. შესაბამისად, საქმეში არ არის დოკუმენტი, რომელიც სრულად აღწერდა მოსარჩელის სამსახურებრივ ვალდებულებებს (გარდა შრომის შინაგანაწესისა, რომელიც არის ვა----- ა-----ის შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი). საქმეში არ არის წარმოდგენილი ვა----- ა-----ის სამუშაო აღწერილობა, თანამშრომელთა დებულება, შესაბამისად შეუძლებელია იმის დადგენა აღნიშნული ევალუბოდა თუ არა უშუალოდ ვ. აბ-----ს. პალატა მიუთითებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლზე და განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოწმეთა ჩვენებებით არ შეიძლება დადასტურებულად იქნას მიჩნეული ის გარმოება, რომ მოსარჩელის უშუალო სამსახურებრივი ვალდებულება იყო საწყობის საქმიანობაზე კონტროლი. ასევე არასწორია სასამართლოს მიერ ამ თვალსაზრისით მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე გადატანა;

ზემოთ აღნიშნულის შესაბამისად, ვა----- ა-----ის მიერ შრომითი ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესის უხეში დარღვა შესაბამისი მტკიცებულებებით დადასტურებული ვერ იქნა. სააპელაციო პალატა თვლის, რომ სააპელაციო საჩივარი საფუძვლიანია და იგი უნდა დაკმაყოფილდეს. ვა----- ა-----ის სარჩელი - ბრძანების (სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, საფუძვლიანია. შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ არის სწორი და იგი უნდა გაუქმდეს;

4.16. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით;

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე, 386-ე, 393-ე, 394-ე მუხლის ე1 პუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას და იღებს ახალ გადაწყვეტილებას, თუ სასამართლოს მიერ დარღვეული იქნა საპროცესო სამართლის ნორმა, რამაც არასწორი გადაწყვეტილება გამოიწვია, ან თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება

იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძლიანობის შეფასება შეუძლებელია;

თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე;

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. ვა----- ა-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს; უნდა გაუქმდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 05 დეკემბრის გადაწყვეტილება და მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება; ვა----- ა-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს;

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა; თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც;

6.2. დადგენილია, რომ აპელანტს სახ. ბაჟის სახით გადახდილი აქვს 150 ლარი სააპელაციო ინსტანციის წარმოებისათვის, ხოლო 100 ლარი - პირველი ინსტანციისათვის. დადგენილია, რომ აპელანტმა დავა მოიგო სრულად; შესაბამისად, სააპელაციო და პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის წარმოებისათვის გადახდილი სახ. ბაჟი სულ 250 ლარი გადასახდელად უნდა დაეკისროს წაგებულ მხარეს შპს „სა----- გ----- წ----- კო-----“-ს ვა----- ა-----ის სასარგებლოდ;

**სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ
გადაწყვიტა:**

1. ვა----- ა-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 05 დეკემბრის გადაწყვეტილება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ვა----- ა-----ის (პ/ნ.: 6-----) სარჩელი შპს „სა----- გ----- წ----- კომპანიის“ (ს/კ.: 4-----) 2017 წლის 03 ივლისის ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, დაკმაყოფილდეს;
4. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „სა----- გ----- წ----- კომპანიის“ 2017 წლის 03 ივლისის №3/2--- ბრძანება ვა----- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
5. ვა----- აბ----- (პ/ნ.: 6-----) აღდგენილ იქნეს შპს „სა----- გ----- წ----- კომპანიის“ ი-----, რ----- და ქ----- ს----- რ----- ფ----- ს----- სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე თვეში 1500 ლარის ოდენობით;
6. შპს „სა----- გ----- წ----- კო-----“-ს (ს/კ.: 4-----) ვა----- ა-----ის (პ/ნ.: 6-----) სასარგებლოდ დაეკისროს წინასწარ გაწეული საპროცესო ხარჯი - 250 ლარის ოდენობით;
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სა----- უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

მოსამართლე

ლაურა მიქავა