



**თბილისის სააპელაციო სასა----თლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

საქმე №2ზ/62-4-1-

14 თებერვალი, 2018 წელი
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასა----თლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**თავმჯდომარე - ქეთევან დუგლაძე
მოსა----თლეები: ანა გოგიშვილი
ლევან გვარამია**

სხდომის მდივანი - ოთარ ბუკია

**აპელანტი – აა-- ს----- მუ-----ს ს----- ს----- დ-----ა
წარმომადგენელი - თ-- ბრ-----ე**

**მოწინააღმდეგე მხარე – ნა-----ა კ-----ი
წარმომადგენელი - თა---- მე-----ი**

დავის საგანი _ სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – ს----- რაიონული სასა----თლოს 201-
წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილება**

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასა----თლოს მიერ
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით მოსარჩელისათვის სარჩელის
დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ს----- რაიონული სასა----თლოს 201- წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილებით ნა-----
ა კ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი ს----- მუ-----
-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის დირექტორის 2016 წლის 07 ნ-----ის
N4-- ბრძანება ნა-----ა კ-----ის სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ;
დაუყოვნებლივ იქნა აღდგენილი ნა-----ა კ-----ი ა(ა)იპ ს----- მუ-----ს ს-----
-----ს----- დ-----ის ქ--ო ბ-----ის N2--ე ფილიალის დირექტორის
თანამდებობაზე; ბათილად იქნა ცნობილი ს----- მუ-----ს ს----- სა-----
-----ო დ-----ის დირექტორის 2015 წლის 21 დ-----ის ბრძანება N1--- 10
სამუშაო დღის ხელფასის დაკავების შესახებ; ბათილად იქნა ცნობილი ს-----
მუ-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის დირექტორის 2016 წლის 26 ა--
-----ის ბრძანება N2-- გაფრთხილების შესახებ; ბათილად იქნა ცნობილი ს-----
მუ-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის დირექტორის 2016 წლის 16 ს--
-----რის ბრძანება N3-- გაფრთხილების შესახებ; ნა-----ა კ-----ს აუნაზღაურდა
იძულებითი განაცდური განთავისუფლების დღიდან - 2016 წლის 07 ნ-----იდან
სამუშაოზე აღდგენამდე ა(ა)იპ ს----- მუ-----ს ს-----ს----- დ--
-----ის ქ--ო ბ-----ის N2--ე ფილიალის დირექტორის თანამდებობაზე
თანამდებობრივი სარგო - 22-.00 (ორას ოცდახუთი) ლარის ოდენობით;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასა----თლომ უდავოდ მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მოსარჩელე ნა-----ა კ-----ი მუშაობდა აა-- ს----- მუ-----ს ს-----
სა-----ო დ-----ის ქ--ო ბ-----ის 2- ფილიალის გამგედ;

სასა----თლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- აა-- ს----- მუ-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის ბრძანებები
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

2.2. ს----- მუ-----ს ს-----ს----- დ-----ის დირექტორის
2016 წლის 07 ნ-----ის N4-- ბრძანებით ნა-----ა კ-----ი განთავისუფლდა აა-- ს-----
----- მუ-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის ქ--ო ბ-----ის 2- ფილიალის
გამგის თანამდებობიდან.

სასა----თლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ს----- მუ-----ს ს----- ს----- დ-----ის დირექტორის 2016 წლის 07 ნ-----ის N4-- ბრძანება;

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

2.3. ს----- მუ-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის დირექტორმა გამოსცა 2015 წლის 21 დ-----ის ბრძანება N1--- მოსარჩელისათვის 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავების შესახებ, დ-----ისთვის ქონებრივი ზიანის მიყენების ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების ბრალეული შექმნის გამო;

სასა---თლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ს----- მუ-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის დირექტორის 2015 წლის 21 დ-----ის ბრძანება N1--- მოსარჩელისათვის 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავების შესახებ.

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

2.3. ს----- მუ-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის დირექტორის 2016 წლის 26 ა-----ის ბრძანება N2---ით მოსარჩელეს მიეცა გაფრთხილება სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო.

სასა---თლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

-ს----- მუ-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის დირექტორის 2016 წლის 26 ა-----ის ბრძანება N2---ი.

-

მხარეთა ახსნა-განმარტება

2.4. ს----- მუ-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის დირექტორის 2016 წლის 16 ს-----რის ბრძანება N3---ით მოსარჩელეს მიეცა გაფრთხილება სამსახურის თვითნებურად მიტოვების გამო სამუშაო საათებში.

- ს-----მუ-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის დირექტორის 2016 წლის 16 ს-----რის ბრძანება N3---ი

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები:

პირველი ინსტანციის სასა---თლომ საქმეზე დაადგინა შემდეგი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.5. სასა---თლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. სასა---თლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სა---თალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი

ნაწილდება ობიექტურად და სა----თლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სა----თლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, შრომითსა----თლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასა----თლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მისმა დაქირავებულმა პირმა - მუშაკმა, დასაქმებულმა, შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც გამოიხატა კონკრეტულ ქმედებაში. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს (აღნიშნულის თაობაზე რეგულაციებს ასევე შეიცავს საერთაშორისო სა----თლის რიგი წყაროები, რომლებზეც ქ---ოთ ვიმსჯელებთ), ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასა----თლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, ვერ დასტურდება მოსარჩელისათვის სადაო ბრძანებების ჩაბარების ფაქტი. დასტურდება მხოლოდ ის ფაქტი, რომ მან 2016 წლის

28 ნოემბერს ჩაიბარა პირადი საქმის მასალები ოთხ ფურცლად.

დასკვნები სა----თლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. სასა----თლომ ასევე მიიჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სა----თლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

სა----თლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია და სხვა. ადამიანის უფლებათა

საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სა----თლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სა----თლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სა----თლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სა----თლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სა----თლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სა----თლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის

შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასა----თლოს პრეცედენტული სა----თალი. სწორედ ევროპული სასა----თლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სა----თლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასა----თლოს პრეცედენტული სა----თლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასა----თლოს პრეცედენტული სა----თალი ეროვნული სასა----თლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სა----თლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სა----თლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სა----თლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული)

კანონმდებლობის რიგი სა---თლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასა---თლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასა---თლოს განმარტებით (ჩამოთვლილ V. F. ANGE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სა---თლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

სასა---თლომ აქვე მოიხსენია ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 2-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.

სასა---თლომ აქვე განმარტა, რომ არასრული იქნება შრომით სა---თლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სა---თლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასა---თლომ, როდესაც ის შრომითსა---თლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური სამოქალაქოსა---თლებრივი ურთიერთობის კრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ

„შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია

მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სა---თლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სა---თლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასა---თლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (თერმინაციონ ოფ Eმპლოუმენტ ჩონვენტიონ, 1982 (No. 158)) . სასა---თლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სა---თლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასა---თლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსა---თლო სა---თლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დ-----ის ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სა---თალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის,

„გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სა---თლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს.

სასა----თლო ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკამოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სასა----თლომ განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსა----თლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სა----თალში მოქმედ სლტიმა ლატიო - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სა----თლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. ნიშანდობლივია, რომ შრომის კოდექსის დასახელებული მუხლი მითითებული რედაქციით მოქმედებდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის. შესაბამისად, სასა----თლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.

შესაბამისად, შრომის სა----თაღში სლტიმა ღატიო - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

სა----თლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასა----თლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სა----თლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ -ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასა----თლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასა----თლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სა----თლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სა----თალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სა----თლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასა----თლო რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასა----თლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-2-,

28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასა---თლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-3--, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასა---თლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის

პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

განსახილველ შემთხვევაში, ვერ დადასტურდა ის ფაქტი, რომ მოსარჩელემ ვერ გამოავლინა მეწეჯერის საქმიანობისათვის შესაფერისი უნარ-ჩვევები და სხვადასხვა დროს ჩაიდინა ისეთი გადაცდომები, რომლებიც მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინარული გადაცდომების ტოლფასი იყო. არც სამსახურიდან განთავისუფლების და არც დისციპლინარული გადაცდომების გამოყენების შესახებ ბრძანებებში არ არის კონკრეტულად მითითებული იმ გადაცდომებზე, მოსარჩელეს არ ჩაბარებია შეტყობინებები ბრძანებებთან დაკავშირებით, რამაც სასა---თლოს ვერ მისცა შესაძლებლობა წერილობითი მტკიცებულებებზე დაყრდნობით ემსჯელა ამ გადაცდომებზე და მათ შესაბამისობაზე მოპასუხის მიერ გამოყენებულ ზომებთან მიმართებაში. თუმცა სასა---თლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია იმსჯელოს სადაო ბრძანებების გამოცემის იმ საფუძველზე, რაზეც მხარეები ამახვილებდნენ ყურადღებას სხდომების მსვლელობის დროს. კერძოდ, სამუშაო საათებში სამსახურში არ ყოფნა, იმ დღეს როდესაც უნდა ყოფილიყო ზეიმი საკვების არ გაცემა ბავშვებზე, გაზის გამორთვისას საკუთარი სახსრებით ბავშვების შემით გათბობა და საკვების მომზადება თხევადი გაზით.

რაც შეეხება სამუშაო საათებში სამსახურში არ ყოფნას, ს----- მუ-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის დირექტორის 2016 წლის 16 ს-----რის N3-- ბრძანებაში არ არის მითითებული თარიღი და დრო როდის მიატოვა მოსარჩელემ სამუშაო. სასა---თლოში წარმოდგენილი იქნა ცნობა იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე 2016 წლის 14 ს-----ერს 16 საათსა და ოცდაათ წუთზე იმყოფებოდა სტომატოლოგიურ კაბინეტში ვიზიტზე, რაც ამ დარღვევასთან მიმართებაში ერთადერთ მტკიცებულებას წარმოადგენს. მოპასუხეს სხვა მტკიცებულება მოსარჩელის მიერ სამუშაო საათებში სამუშაო ადგილის

მიტოვების თაობაზე არ წარმოუდგენია.

რაც შეეხება ზეიმის დღეს საკვების არ გაცემას ბავშვებზე, გაზის გამორთვისას საკუთარი სახსრებით ბავშვების შემთხვევაში გათბობას და საკვების მომზადებას თხევადი გაზით, სასა---თლოს მიაჩნია, რომ ეს გარემოებები მოსარჩელის კარგ მენეჯერული მონაცემებზე მეტყველებს. ზეიმის შემდეგ მშობლების ინიციატივით ბავშვები აღარ აპირებდნენ ბაღში დარჩენას და არ იყო საჭიროება საკვების გაცემისა, რითაც აცხადებული იქნა თავიდან ზედმეტი ხარჯები სახელმწიფოს მხრიდან. გაზის მიწოდების შეწყვეტის შემთხვევაში ალტერნატიული ენერგიის წყაროს მოძიებით ბავშვებს შესაძლებლობა მიეცათ ბაღში სითბოში ყოფნის. რაც შეეხება დ-----ისთვის ქონებრივი ზიანის მიყენების ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების ბრალეული შექმნის საკითხს, სასა---თლომ მიიჩნია, რომ უნდა ჩატარებულიყო კომპეტენტური ორგანოების მხრიდან მოკვლევა და მხოლოდ ასეთი მოკვლევის შედეგებზე დაყრდნობით უნდა დადგენილიყო ბრალეული პირის არსებობა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სა---თლებრივი საფუძვლები:

3.1. აპელანტის განმარტებით, სადაო ბრძანებები გამოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის კანონმდებლობის სრული დაცვით. ისინი ეფუძვნება სწორედ იმ გარემოებებს, რომლის თანახმადაც მოსარჩელემ ვერ გამოავლინა მენეჯერის საქმიანობისთვის შესაფერისი უნარ-ჩვევები. სხვადასხვა დროს ჩაიდინა ისეთი გადაცდომები, რომლებიც სათანადო დისციპლინარული პასუხისმგებლობის გამოყენების საფუძველს წარმოადგენდა. ეს გადაცდომები იყო ფილიალის დირექტორის საქმიანობასთან შეუთავსებელი და მისთვის შეფარდებული ყველა დისციპლინური ღონისძიების სახე ზუსტადაც ტოლფასი იყო მის ქმედებასთან.

სასა---თლო თავის გადაწყვეტილებაში იშველიებს საერთაშორისო აქტებს და საქართველოს კანონმდებლობას ისე, რომ საერთოდ არ მსჯელობს არც ერთ ფაქტობრივ გარემოებაზე, თუ რამ გამოიწვია დ-----ის მხრიდან ნა-----ა კ-----ის მიმართ დისციპლინარული ღონისძიების გატარება, ხოლო შემდგომ - მისი სამსახურიდან განთავისუფლება. მოსა---თლე ძალიან ზერელედ ეხება მხოლოდ ორ ფაქტობრივ გარემოებას და და ვერ ასაბუთებს იმ მოსაზრებას, რომ კ-----ს არ ჰქონია არც ერთი დისციპლინური გადაცდომა.

პირველი ინსტანციის სასა---თლოში უამრავი მტკიცებულებაა წარდგენილი, რომლითაც ნათლად დასტურდება მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის როგორც არაჯეროვანი შესრულება და ვალდებულების ბრალეული შეუსრულებლობა, ასევე დ-----ისთვის ქონებრივი ზიანის მიყენება და აღსაზრდელებისთვის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის საფრთხის შექმნა;

კერძოდ, 2016 წლის 03 ნოემბერს N2-ე ფილიალში ტარდებოდა შემოდგომის ზეიმი, რომელსაც დაესწრნენ ს----- დ-----ის თანამშრომლები. აღმოჩნდა, რომ დირექტორ ნა-----ა კ-----ის თვითნებური და დამოუკიდებელი გადაწყვეტილებით იმ დღით ბავშვებს არ მიეწოდათ საუზმე, სადილი და სამხარი მაშინ, როდესაც მან დ-----ას 10სთ.30წთ-ზე გადმოსცა ინფორმაცია, რომ 2016 წლის 03 ნოემბერს მის საბავშვო ბაღში ესწრებოდა 30 ბავშვი (იხილეთ მტკიცებულება ა(ა)ი „ს----- მუ-----ს ს----- ს----- დ-----ის სპეციალისტის მ--- ყ-----ის მოხსენებითი ბარათი, მოწმეების: თ-- მ-----ის, მ--- დ-----ის, ნ--- ი-----ის ჩვენებები). აღნიშნული ჩვენებებიდან ირკვევა, რომ 2016 წლის 03 ნოემბერს ნა-----ა კ-----მა თვითნებური გადაწყვეტილებით ბავშვებზე არ გასცა მთელი დღის განმავლობაში საკვები იმ მიზეზით, რომ ქონდათ საშემოდგომო ზეიმი. მოწმეებმა აღნიშნეს ჩვენებაში (მ. დ-----ი, თ. მ-----ი), რომ ბავშვები იმ დღით საბავშვო ბაღში მივიდნენ დაახლოებით 11 საათზე, რადგან ზეიმი ჩანიშნული იყო 12 საათზე. ამავე მოწმეთა ჩვენებით დადასტურდა, რომ ისევე როგორც ყველა დღეს, ამ დღესაც თერთმეტის ნახევრამდე დ-----ას გადმოსცეს ინფორმაცია ბავშვთა რაოდენობის შესახებ. ეს იმის მაჩვენებელია, რომ დირექტორმა გადმოსცა ინფორმაცია, მის საბავშვო ბაღში იმ დროისთვის თურმე უკვე იმყოფებოდა 30 ბავშვი და გაწერილი იყო მენიუ 30 ბავშვზე, თუმცა ამ დროისთვის ბავშვები არ იმყოფებოდნენ საბავშვო ბარში, ანუ მოსარჩელე კ-----მა მოატყუა დ-----ა. აღნიშნულ ფაქტს ასევე ამყარებს თავად მოსარჩელის მიერ შედგენილი აქტი (წარმოდგენილია საქმეზე მტკიცებულების სახით), სადაც აღნიშნულია, რომ ბ-----ის 2-ე ფილიალში 2016 წლის 03 ნოემბერს ჩატრდა შემოდგომის ზეიმი, რის გამოც არ დაიწერა მენიუ და შესაბამისად პროდუქტიც არ გაიცა, ასევე ბავშვები საბავშვო ბაღში გამოცხადდნენ არა დილის 9 საათზე, არამედ 11 საათზე. აღნიშნულ ფაქტს ასევე ამყარებს დ-----ის მიერ 2016 წლის 03 ნოემბერს შედგენილი აქტი N4-, სადაც აღნიშნულია, რომ N2-ე ბ-----ის ფილიალში 03 ნოემბერს არ გაიცა საკვები ბავშვებზე, არ დაიწერა მენიუ, ბაღის დაკეტვა მოხდა თვითნებურად დირექტორის მიერ, დაირღვა ხორცის შენახვის პირობები და რაც მთავარია, აღნიშნული ფაქტი არ იყო შეთანხმებული ს----- დ-----ასთან, რის უფლებაც არ ჰქონდა ფილიალის დირექტორს. დ-----ის იურისტის მ--- ჯ-----ის 201- წლის 07 ნ-----ის მოხსენებითი ბარათიდან, ასევე მოწმეების: ნ--- ი-----ის და დ----- ა-----ის ჩვენებიდან გამოირკვა, რომ იმ დღით ანუ 03 ნოემბერს დ-----ის სამ ფილიალში: ნ-----ის N1-, ქვ.ბ-----ის N2-ე და N2-ე ფილიალებში ჩატრდა საშემოდგომო ზეიმი. ნ-----ის N1- და ქვ.ბ-----ის N2-ე საბავშვო ბაღში ზეიმის მიუხედავად ბავშვებზე ჩვეულებრივ გაიცა საკვები, ხოლო 2-ე ფილიალში საკვები დირექტორის თვითნებური გადაწყვეტილებით არ გაცემულა. მოხსენებით ბარათში აღნიშნულია, რომ 02 ნოემბერს, ანუ წინა დღით დ-----ის დირექტორმა ფილიალის დირექტორები თათბირზე გააფრთხილა, რომ დაეცვათ პროდუქტის შენახვის ყველა პირობა, ხუთშაბათ დღეს აუცილებლად მომხდარიყო ხორცის გახარჯვა, რადგან ამ პროდუქტს ნაშთის გაყინვის შემდეგ ხორცს აღარ ჰქონდა კვებითი ღირებულება. მოწმეები: თ-- მ-----ი და მ--- დ-----ი ჩვენებაში აღნიშნავენ, რომ მათ დირექტორიდან ასე იცოდნენ: ზეიმის დღეს ბავშვებისთვის საკვები არ უნდა მიეცათ და ზეიმის დამთავრებისთანავე

აღსაზრდელები უნდა წასულიყვნენ სახლში. ამ ფაქტის შემდეგ გაარკვეის, რომ დანარჩენ საბავშვო ბალებშიც, ზეიმის დღესაც გაიცემოდა ბავშვებზე საკვები. გარდა ამისა, დირექტორის მხრიდან ასეთ უპასუხისმგებლო გადაწყვეტილებას მშობლების ნაწილი მაშინვე არ დაეთანხმა და ადგილი ჰქონდა მშობლების უკმაყოფილებას. ამასთანავე, იმ დღით მენიუში იყო ხორცი. საბავშვო ბაღში შედის დარბილებული, უძვლო ახალი ხორცი 1კგ. 15.4 ლარის ღირებულებით, რომელიც გაუყინავ მდგომარეობაში გამოიყენება 48 საათის განმავლობაში და ასეთს გაცილებით მაღალი კვებითი ღირებულება აქვს, ვიდრე გაყინულ ხორცს. ამ ქმედებით მოსარჩელე ნა-----ა კ-----მა თვითნებური საქციელით, დ-----ასთან შეუთანხმებლად დაარღვია დ-----ის შრომის შინაგანაწესი და დ-----ის დირექტორის ბრძანება, სადაც გაწერილია ფილიალის დირექტორის უფლება - მოვალეობები. ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ ფილიალის დირექტორი დ-----ის შეთანხმების გარეშე ვერ იღებს დამოუკიდებლად და თვითნებურად გადაწყვეტილებებს.

3.1. აპელაციის მითითებით, რაც შეეხება დანარჩენი ადმინისტრაციული აქტების ბათილად ცნობის მოთხოვნას: ბათილად იქნეს ცნობილი ს----- ს----- დ-----ის დირექტორის 2015 წლის 21 დ-----ის ბრძანება N1--- 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავების შესახებ; ბათილად იქნეს ცნობილი ს----- ს----- დ-----ის დირექტორის 2016 წლის 26 ა-----ის ბრძანება N2-- გაფრთხილების შესახებ; ბათილად იქნეს ცნობილი ს----- ს----- დ-----ის დირექტორის 2016 წლის 16 ს-----ის ბრძანება NN3-- გაფრთხილების შესახებ, „საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის“ მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად ადმინისტრაციული ორგანო ეს არის ყველა სახელმწიფო ან ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო ან დ-----ა, საჯარო სა---თლის იურიდიული პირი (გარდა პოლიტიკური და რელიგიური გაერთიანებებისა), აგრეთვე ნებისმიერი სხვა პირი, რომელიც საქართველოს კანონმდებლობის საფუძველზე ასრულებს საჯარო სა---თლებრივ უფლებამოსილებებს. ა(ა)იპ „ს----- მუ-----ს ს----- ს----- დ-----ა" დაფუძნებულია ადგილობრივი თვითმმართველობის - ს----- მუ-----ს მიერ, რომელიც ახორციელებს საჯარო სა---თლებრივ უფლებამოსილებებს. დ-----ის დირექტორის თანამდებობაზე დანიშვნა და თანამდებობიდან განთავისუფლება ხორციელდება დამფუძნებლის - ს----- მუ-----ს

გამგებლის („ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 48-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად როგორც უმაღლესი თანამდებობის პირის) მიერ. მის მიერვე „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის და სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისად ამ დ-----ის დირექტორს აქვს მიიჭებული დირექტორს ერთპიროვნულად როგორც წარმომადგენლობის, ასევე დ-----ის მართვის უფლება. შესაბამისად მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება აისახება ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სა----თლებრივი აქტის გამოცემაში. „საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის“ მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის დანაწესის შესაბამისად ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სა----თლებრივი აქტი არის ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე გამოცემული ინდივიდუალური სა----თლებრივი აქტი, რომელიც აწესებს, ცვლის, წყვეტს ან ადასტურებს პირის ან პირთა შეზღუდული წრის უფლებებსა და მოვალეობებს; 2015 წლის 21 დ-----ის ბრძანება N1---, 2016 წლის 26 ა-----ის ბრძანება N2-- გაფრთხილების შესახებ, 2016 წლის 16 ს-----რის ბრძანება N3-- გაფრთხილების შესახებ გამოცემულია კანონის დაცვით. აღნიშნული აქტებს გაცნობილია მოსარჩელე, რასაც ადასტურებს მისივე ხელმოწერა, რომელიც გაკეთებულია თითოეული სა----თლებრივი აქტის დედანზე (საქმეში დევს თითოეული ბრძანების დედნები, რაზეც თავად მოსარჩელეს აქვს გაკეთებული ხელმოწერა სხვადასხვა კალმით. ის ყველა აქტს გაცნობილია აქტის გამოცემისთანავე, რაც დასტურდება მისივე ხელმოწერით). ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის XIII თავით დადგენილია ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სა----თლებრივი აქტის გასაჩივრების წესი და ვადები, რომლის თანახმად ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სა----თლებრივი აქტი საჩივრდება დაინტერესებული პირისთვის მისი გადაცემიდან ან გაცნობიდან ერთი თვის ვადაში.

2016 წლის 14 ს-----რის ფაქტს, რაზედაც მოსარჩელის მიმართ ასევე განხორციელდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება, აღვნიშნავთ, რომ მოსარჩელე ნა-----ა კ-----მა თვითნებურად მიატოვა სამსახური და ასევე დ-----ასთან შეთანხმების გარეშე დაითხოვა ყველა თანამშრომელი მაშინ, როცა მეორე დღეს იწყებოდა ახალი სასწავლო წელი, მისაღები იყო პროდუქტი, რათა 15 სექტემბერს ბავშვებს ჰქონოდათ საკვები და ხელი არ შეშლოდა ბაღს ნორმალური ფუნქციონირებისათვის.

3.3. აპელანტის განმარტებით, ადრეული და ს----- აღზრდისა და განათლების შესახებ" საქართველოს კანონის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად ამ კანონის პირველი-14, მე-15 მუხლის პირველი პუნქტის "ა" და "გ"- "ე" პუნქტები და მე-2 პუნქტი, მე-16, მე-19 , 21-ე -27-ე მუხლები ძალასი შვიდა 201-წლის 01 ოქტომბრიდან. აღნიშნული კანონის მე-13 მუხლის თანახმად დ----- ა შეიძლება დაფუძნდეს კერძო სა----თლის სამეწარმეო (კომერციული) იურიდიული პირის ან არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ორგანიზაციულ-სა----თლებრივი ფორმით.

მუ----- ან/და მის მიერ დაფუძნებული არასამეწარმეო (არაკომერციული)

იურიდიული პირი უფლებამოსილია დ-----ა დააფუძნოს მხოლოდ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ორგანიზაციულ-სა---თლებრივი ფორმით. დღეს არსებული "ს----- მუ-----ს ს-----ს----- დ-----ა" მართალია არის კერძო სა---თლის იურიდიული პირი - არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი, მაგრამ თითოეული საბავშვო ბაღი წარმოადგენილია ფილიალის სახით, რაც აღნიშნული კანონის მოთხოვნებთან შეუთავსებელია. ამიტომ ს----- მუ-----ს გამგეობამ 201- წლის 07 ს-----ერს N05/2274 წერილით მიმართა ს----- მუ-----ს საკრებულოს, რათა "ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის" 54-ე მუხლის პირველი პუნქტის "დ.ბ" ქვეპუნქტის საფუძველზე მელო თანხმობა აღნიშნული დ-----ის ლიკვიდაციის შესახებ. საკრებულომ 201- წლის 08 ს-----ერს N57 განკარგულებით გამგეობას მისცა თანხმობა ა(ა)იპ "ს----- მუ-----ს ს-----ს----- დ-----ის" ლიკვიდაციის თაობაზე და ახალი ა(ა)იპ-ის დაფუძვნებაზე, რომლის შემადგენლობაშიც აღარ იქნება ფილიალები და თითოეული ფილიალი დაფუძნდება არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახით, რომელსაც ფილიალისგან განსხვავებით ექნება განსხვავებული უფლებამოსილებები. იმის გათვალისწინებით, რომ გამგეობამ მიმართა საკრებულოს 201- წლის 07 ს-----ერს, საკრებულოს განკარგულება გამოცემულია 8 ს-----ერს, ხოლო სალიკვიდაციო კომისია შექმნილია 27 ს-----ერს, აღნიშნულ მტკიცებულება ვერ იქნა წარდგენილი 201- წლის 31 ივლისამდე ს----- რაიონულ სასა---თლოში.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასა---თლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სა---თლებრივი თვალსაზრისით. ამავდროულად მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სა---თლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასა---თლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

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

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასა---თლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს საქმის მასალებით დადგენილი შემდეგი ფაქტობრივ გარემოებების შესახებ: მოსარჩელე ნ--- მუშაობდა აა---ს----- მუ-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის ქ---ო ბ----ის 2-ფილიალის გამგედ, საიდანაც გათავისუფლდა ს----- მუ-----ს ს-----ს----- დ-----ის დირექტორის 2016 წლის 07 ნ-----ის N4-- ბრძანებით; აღნიშნული ბრძანების გამოცემამდე ს----- მუ-----ს ს----- სა-----ო დ-----ის დირექტორმა მოსარჩელის მიმართა გამოსცა შემდეგი ბრძანებები: 1. 2015 წლის 21 დ-----ის ბრძანება N1--- მოსარჩელისათვის 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავების შესახებ, დ-----ისთვის ქონებრივი ზიანის მიყენების ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების ბრალეული შექმნის გამო; 2. 2016 წლის 26 ა-----ის ბრძანება N2-- მოსარჩელის გაფრთხილების შესახებ სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო; 3. 2016 წლის 16 ს-----რის ბრძანება N3-- მოსარჩელის გაფრთხილების შესახებ სამუშაო საათებში სამსახურის თვითნებურად მიტოვების გამო;

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ მოცემულ საქმეზე სადაო გარემოებას წარმოადგენს გასაჩივრებული ბრძანებების მოსარჩელისთვის ჩაბარების თარიღი, რასთან დაკავშირებითაც პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასა---თლოს პოზიციას იმის შესახებ, რომ მოპასუხე მხარემ ვერ დასძლია მტკიცების ტვირთი და სათანადო მტკიცებულებებზე მითითებით ვერ დაადასტურა აღნიშნული სადაო გარემოება; ასევე იზიარებს პირველი ინსტანციის სასა---თლოს პოზიციას, რომ საქმის მასალებზე დაყრდნობით შესაძლებელია დადასტურებულად იქნას მიჩნეული მხოლოდ ის ფაქტი, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის 28 ნოემბერს ჩაიბარა პირადი საქმის მასალები ოთხ ფურცლად, ხოლო იყო თუ არა განთავსებული მოსარჩელის პირად საქმეში სადაო ბრძანებები საქმის მასალებით დადგენილი არ არის; ამასთან, საქმეში წარმოდგენილი მოსარჩელის ხელმოწერები სადაო ბრძანებების გაცნობის შესახებ, რითაც პალატის პოზიციით ვერ იქნება დადგენილი ბრძანებების ჩაბარების თარიღი, იმდენად, რამდენადაც ხელმოწერებზე არ არის დასმული შესაბამისი თარიღები ;

ს.ფ.27-48;

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ 2016 წლის 07 ნ-----ის ბრძანებაში მისი გამოცემის სა---თლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი და დ-----ის შინაგანაწესის მე-16 მუხლის მე-4 ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი; ასევე ფაქტობრივი გარემოებების ასახვის მიზნით მითითებულია შემოწმების აქტი სარეგ. #4-, მოხსენებითი ბარათი სარეგ. #1---, ახსნა-განმარტებითი ბარათი სარეგ.#1---, მოხსენებითი ბარათი სარეგ.#1--6, დირექტორის ბრძანებები: #1---, #2--, # 3--; **ს.ფ.27;**

სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ სადაო აქტის გამოცემის დროს მოქმედი

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის მიხედვით შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია **დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა; მოპასუხის მტკიცებით მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევა გამოიხატა სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებასა და ბრალეულ შეუსრულებლობაში, დ-----ისთვის ქონებრივი ზიანის მიყენებაში, აღსაზრდელებისთვის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის საფრთხის შექმნაში;** აღნიშნული ზოგადი მითითებები მოპასუხის მითითებითვე გამოიხატა შემდეგ კონკრეტულ ქმედებებში : **1. 2016 წლის 03 ნოემბერს ფილიალში გა----თული შემოდგომის ზეიმის დღეს** დირექტორის თვითნებური და დამოუკიდებელი გადაწყვეტილებით ს----- დ-----ასთან შეთანხმების გარეშე ბავშვებზე არ გაიცა საკვები და ადრე დაიკეტა საბავშვო ბაღი; ამასთან, აღნიშნულის გამო ვერ გაიხარჯა ნედლი ხორცი , ხოლო მისი გაყინვის შემდეგ ხორცს აღარ ჰქონდა მაღალი კვებითი ღირებულება (აღნიშნული გახდა სამუშაოდან დათხოვნის 2016 წლის 07 ნ-----ის ბრძანების გამოცემის საფუძველი); **2. 2015 წლის ოქტომბრის თვეში, პარასკევ დღეს** გაზის გამორთვისას დირექტორის ინიციატივით და ს----- დ-----ასთან შეთანხმების გარეშე განხორციელდა ბაღის გათბობა შეშის ღუმელის გამოყენებით და საკვების მოსამზადებლად ქურის გადაყვანა ბუნებრივი აირიდან თხევად აირზე, რის შემდგომაც კვირა დღეს დაფიქსირდა სამზარეულოში ბუნებრივი აირის გაჟონვის ფაქტი, რამაც დ-----ას მიაყენა ქონებრივი ზიანი (აღნიშნული გახდა 2015 წლის 21 დ-----ის ბრძანების გამოცემის საფუძველი , რომლითაც მოსარჩელეს დაუკავდა 10 სამუშაო დღის ხელფასი დანაკარგი ბუნებრივი აირის ღირებულების ასანაზღურებლად; **3. 2016 წლის ა-----ის თვეში** ფილიალის ექთანის ავადმყოფობის შესახებ განცხადება და ბიულეტენი დირექტორის მიერ დაგვიანებით იქნა გადაგზავნილი დ-----აში (აღნიშნული გახდა 2016 წლის 26 ა-----ის გაფრთხილების ბრძანების გამოცემის საფუძველი) ; **4. 2016 წლის 14 ს-----ერს** დირექტორმა თვითნებურად მიატოვა სამსახური და ასევე დ-----ასთან შეთანხმების გარეშე დაითხოვა ყველა თანამშრომელი (აღნიშნული გახდა 2016 წლის 16 ს-----რის N3-- გაფრთხილების ბრძანების გამოცემის საფუძველი) ;

სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასა----თლოს პოზიციას იმის შესახებ, რომ ზემოთ აღნიშნული მოპასუხის მიერ მოსარჩელეზე შერაცხული შრომის ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტები არ ადასტურებს მოსარჩელის მიერ მენეჯერის საქმიანობისათვის შესაფერისი უნარ-ჩვევების არ ფლობას და სხვადასხვა დროს ისეთი გადაცდომების ჩადენას, რომლებიც მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინარული გადაცდომების ტოლფასი იქნებოდა; ამასთან, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად გაამახვილა ყურადღება იმ გარემოების შესახებ, რომ არც სამსახურიდან განთავისუფლების და არც დისციპლინარული გადაცდომების გამოყენების შესახებ ბრძანებებში არ

არის კონკრეტულად მითითებული იმ გადაცდომებზე, რაც მათი გამოცემის საფუძველი გახდა , ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელეს არ ჰაბარებია შეტყობინებები ბრძანებებთან დაკავშირებით, რამაც მოსარჩელეს წაართვა შესაძლებლობა გაცნობოდა თუ რა ფაქტები შეერაცხა მას გადაცდომებად, სადაოდ გაეხადა ისინი და საკუთარი პოზიციების წარდგენით დაეცვა თავისი უფლებები ;

სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასა----თლოს პოზიციას იმის შესახებ, რომ მხოლოდ საქმის სასა----თლოში განხილვის დროს მოახდინა მოპასუხე დ-----ამ იმ ფაქტობრივი გარემოებების წარმოჩენა-დაკონკრეტება , რაც სადაო ბრძანებების გამოცემის საფუძველად იქნა მის მიერ გამოყენებული და ასევე იზიარებს პირველი ინსტანციის სასა----თლოს მიერ აღნიშნული გარემოებების იმგვარ შეფასებას, რომ ისინი არ ქმნიან არამენეჯერული უნარ-ჩველების კვალიფიკაციას;

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ იმ პირობებში, როდესაც მოპასუხე დ-----ა ვერ უთითებს მოსარჩელეზე შერაცხული ქმედებებით როგორც უშუალოდ ფილიალისთვის , ისე აღსაზრდელებისთვის რაიმე ზიანის მიყენების ფაქტის შესახებ ამასთან, საქმის მასალებით არ დგინდება ზემის დღეს საკვების არ გაცემის გამო მშობლების უკმაყოფილების ფაქტი, რაზეც აპელირებდა მოპასუხე მხარე , მის მიერ მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიებები ვერ იქნება მიჩნეული ადეკვატურად; ამასთან, ბუნებრივი აირის დანაკარგით გამოწვეულ ბრალეულ ქონებრივ ზიანთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს პოზიციას იმის შესახებ, რომ აღნიშნული არ არის დადგენილი და გამოკვლეული კომპეტენტური ორგანოს დასკვნით;

სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს პოზიციას იმის შესახებ, რომ მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დაირღვა კეთილსინდისიერების პრინციპი, იმდენად, რამდენადაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლება არ განხორციელა კანონით გათვალისწინებული დანაწესების და პროცედურების ზუსტი დაცვით, რამაც შექმნა საფუძველი იმის სავარაუდოდ, რომ დასაქმებული ახდენდა უფლების ბოროტად გამოყენებას; აღნიშნული ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის დანაწესს , **რომ შრომის თავისუფალია**, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასა----თლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-2-, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასა----თლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-3-- , 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასა----თლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე

უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით;

სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასა----თლოს პოზიციას , რომ მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე დ-----ამ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტით დაარღვია საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 და 37-ე მუხლები, რადგან აღნიშნული არ დაუქ---დება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასა----თლოს პოზიციას იმის შესახებ, რომ როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული კანონმდებლობით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“, შესაბამისად, კანონმდებლის ნებით სამსახურებრივ მოვალეობათა ნებისმიერი დარღვევა პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს და შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით;

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემული დავის გადაწყვეტისას პირველი ინსტანციის სასა----თლომ სწორად იხელმძღვანელა შრომის სა----თალში მოქმედი იმ პრინციპით, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული და რომ შრომით სა----თლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით;

საბოლოოდ, თბილისის სააპელაციო სასა----თლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა მიდის იმ დასკვნამდე, რომ აპელანტმა ვერ უზრუნველყო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების საპირისპიროდ შესაბამისი, მტკიცებულებებით გამყარებული, დასაბუთებული პრეტენზიის წარმოდგენა. ის დასაბუთება, რაც აპელანტმა შეთავაზა სასა----თლოს არ იძლევა ს----- რაიონული სასა----თლოს 201- წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილების გაუქმებისათვის საკმარის საფუძველს.

5. შემაჯამებელი სასა----თლო დასკვნა

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივრებში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სა----თლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა

ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო საჩივრის დაუკმაყოფილებლობის გამო არ არსებობს წანამძღვრები სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მიხედვით მხარეთა შორის სასა---თლო ხარჯების განაწილებისათვის.

სააპელაციო სასა---თლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა :

1. აა-- ს----- მუ-----ს ს----- ს----- დ-----ის
სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. ს----- რაიონული სასა---თლოს 201- წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი.

4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასა---თლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე 5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასა---თლოს მეშვეობით;

5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი), თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასა---თლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე

ქეთევან დუგლაძე

მოსა---თლეები:

ანა გოგიშვილი

