



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

11 იანვარი, 2018 წელი

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ეკატერინე ცისკარიძე

სხდომის მდივანი - ნატო მახარაშვილი

აპელანტი - ს-----ი“

წარმომადგენელი - ნ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე _ ზ-----ა

წარმომადგენელი - ლ-----ე

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება _ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება

აპელანტის მო---ოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017

წლის 19 მაისის გადაწყვეტილებით ზ-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ:

- ბათილად იქნა ცნობილი 2016 წლის 13 ოქტომბრის ს-----ის“ №----- ბრძანება ზ-----ას განთავისუფლების შესახებ;

- ს-----ს“ დაევალა ზ-----ას ს-----ის“ წ----- თანამდებობაზე აღდგენა;

- ს-----ს“ დაევალა ზ-----ას სასარგებლოდ იძულებითი მოცდენის დროს ანაზღაურება 2016 წლის 13 ოქტომბრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 4 375 ლარის ოდენობით; არ დაკმაყოფილდა ზ-----ას მო--- ოვნა ს-----ის“ მიმართ მის სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს 0.07 პროცენტის დაკისრების შესახებ სამსახურში აღდგენამდე.

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1 საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1.1. საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ მოიპოვება.

2.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.2.1. 2015 წლის 20 ივლისის 1----- ბრძანებით, მოსარჩელე ზ----- ვ---- აყვანილ იქნა ს-----ის“ წ-----, საგამოცდო ვადით, 2015 წლის 20 ივლისიდან 20 ოქტომბრის ჩათვლით. საგამოცდო ვადაში მისი დარიცხული ხელფასი განისაზღვრა 3125 ლარით.

(მტკიცებულება: ბრძანება №1-----, ს.ფ. 14)

2.2.2. გამოსაცდელი ვადით მუშაობის პერიოდში, 2015 წლის 29 სექტემბერს, №1----- ბრძანებით, სამუშაო პროცესში გამოჩენილი უყურადღებობის გამო წ----- ზ-----ას მიეცა გაფრთხილება.

(მტკიცებულება: ბრძანება 1-----, ს.ფ. 30)

2.2.3. ზ----- ვ----ას საგამოცდო ვადა დაუსრულდა 2015 წლის 20 ოქტომბრის №1----- ბრძანებით და 2015 წლის 21 ოქტომბრიდან მისი ყოველთვიური დარიცხული სახელფასო ტარიფი განისაზღვრა 4375 ლარით.

აღნიშნულის საფუძველზე, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ზ----- -ას მიმართ არსებულ გაფრთხილებას გავლენა არ მოუხდენია მის დანიშვნაზე ძირითად შტატში.

(მტკიცებულება: ბრძანება № 1-----, ს.ფ. 15)

2.2.4. ზ----- ვ---- ართმევდა რა თავს დაკისრებულ ვალდებულებებს, შტატში ყოფნის პერიოდში, 2016 წლის 03 თებერვლის № 2----- ბრძანებით წ-----
----- დანამატის სახით მიეცა ხელზე ასაღები 1 500 ლარი. საქმეში არ არის წარმოდგენილი და არც მოპასუხე მხარე მიუთითებს, რომ ზ----- ვ----ს შენიშვნა მიეცა ძირითად შტატში მუშაობის პერიოდში.

(მტკიცებულება: ბრძანება 2-----, ს.ფ. 16)

2.2.5. ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 13 ოქტომბრის

№----- ბრძანებით დაკისრებული მოვალეობისა და შინაგანაწესის უხეში დარღვევის გამო, 2016 წლის 13 ოქტომბრიდან ს-----ის“ წ-----
-----ი ზ----- ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

გათავისუფლების საფუძვლად ბრძანებაში მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის I პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი.

(მტკიცებულება: ბრძანება № 1-----, ს.ფ. 17)

2.2.6. გათავისუფლების თაობაზე მოსარჩელემ მოითხოვა განმარტება, რაზეც ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 21.10.2016წ. პასუხიდან გაირკვა, რომ გათავისუფლების საფუძველი გახდა კოდექსის 37-ე მუხლის I პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი და კერძოდ, ის ფაქტი, რომ დარღვეულ იქნა ინდივიდუალური მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც გატარდა დისციპლინური ზომები. ამას გარდა, ასევე დარღვეულ იქნა ს-----ის“ შინაგანაწესის მე-10 და მე-11 პუნქტები (თანამშრომელთა სავალდებულო ქცევის წესები) და თანამშრომელთა მიმართ განხორციელებული არაეთიკური ქცევები.

(მტკიცებულება: წერილი, წერილზე პასუხი, ს.ფ. 18,19)

2.2.7. ინდივიდუალური მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულების პირველი პუნქტი ადგენს, რომ დასაქმებული კისრულობს სრულ მატერიალურ ინდივიდუალურ პასუხისმგებლობას დამსაქმებლისათვის მიყენებულ ზიანზე, რაც შესაძლოა გამოხატულ იქნას მისთვის მიბარებული პროდუქციის დაზიანებაში, დანაკლისში ან/და ზედმეტობაში.

ზ-----ი ვ----ს ხელმოწერა ასევე ფიქსირდება 2015 წლის 17 ნოემბრის №ბ--- ბრძანების დანართში 32 კოლექტიური პასუხისმგებლობის შესახებ.

07/10/2016 წელს ს-----ის“ ვ---- ობიექტის წარმოებაში ჩატარებული

ინვენტარიზაციის შედეგად გამოვლინდა დანაკლისი და ფინანსური ზარალი კ----- და ს----- საამქროში, სულ 2 875.48 ლარის ოდენობით.

№1----- ბრძანებით და დანართი № 1-ით დადგენილია, რომ ინვენტარიზაციის შედეგად გამოვლენილი ფინანსური ზარალის გადანაწილება მოხდა თანამშრომლებზე, მათ შორის ზ-----აზე, სულ 1 691.67 ლარის ოდენობით.

(მტკიცებულება: ხელშეკრულება, ბრძანება, დანართი, ს.ფ. 20-22, 23, 27-29)

2.2.8. სასამართლოს მითითებით, მხარეთა შორის სადავო არ არის, რომ საწარმოში მოხდა გარკვეული პროდუქციის დანაკლისი და მატერიალური ზარალი, ამას ადასტურებს თავად მოსარჩელე და საქმეში წარმოდგენილი ცნობა დარღვევების თაობაზე, ის ფაქტიც, რომ მოსარჩელე ზ----- ვ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ-ერთ ძირითადი მიზეზი აღნიშნული გადაცდომაა, დადგენილია წარმოდგენილი დოკუმენტაციით. შესაბამისად, აღნიშნულიდან გამომდინარე, ასევე მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი თანამშრომლების მოხსენებითი ბარათებისა და ახსნა-განმარტებების საფუძველზე დადასტურდა, რომ ნამდვილად შეიქმნა გარკვეული ფინანსური ზარალი კომპანიაში.

(მტკიცებულება: ცნობა, ოქმი, მოხსენებითი ბარათები, ახსნა-განმარტებები, ს.ფ. 69-71, 72, 75-77, 78-92, 139-141)

2.2.9. საქმეში წარმოდგენილია ს-----ის“ წ----- მ-----ის 09.12.2016წ. ახსნა -განმარტება, რომლის მიხედვითაც ირკვევა, რომ 2016 წლის 11 სექტემბერს გ-----ის წ----- ა-----ეს ნაგავში გადაუყრია 111 ცალი საქონლის ბულიონი, 2 ცალი ქათმის ბულიონი, 65 ცალი ბოსტნეულის და 1 ცალი სოკოს ბულიონი. მთლიანობაში 179 ცალი 0.010 გრამიანი. აქვე მითითებულია ა----- მ-----ის პოზიცია, რომ მის მიერ ეს ქმედება განხორციელდა იმიტომ რომ ეგონა, იყო მეტობაში და ვადაგასული. როგორც საქმის მასალებიდან ჩანს, ეს ის პროდუქციაა, რაც ასახულია დანაკლისის შესახებ ოქმში. ხსენებული ახსნა -განმარტების საფუძველზე ხელმძღვანელმა ზ----- ვ-----ამ მიმართა ს-----ის“ დირექტორს გ-----ს მოხსენებითი ბარათით, სადაც მიუთითა ზემოაღნიშნულ პრობლემაზე.

შესაბამისად, საწარმოს ხელმძღვანელთა ვარაუდი, რომ თითქოს მოსარჩელე მოქმედებდა უხეში გაუფრთხილებლობით და მით უფრო, განზრახ, სასამართლოს მიერ არ იქნა გაზიარებული.

(მტკიცებულება: ახსნა-განმარტება, მოხსენებითი ბარათი, ს.ფ. 36, 37)

2.2.10. ზ----- ვ----ას გათავისუფლების ერთ-ერთ საფუძველს წარმოადგენდა მისი არაეთიკური ქცევა თანამშრომელთა მიმართ და აღნიშნულის დასადასტურებლად მოპასუხე მხარემ სასამართლოს წარმუდგინა მ-----
----- ე-----ს მოხსენებითი ბარათი, რომელშიც ახსნა - განმარტების ავტორი საუბრობს მოსარჩელის მხრიდან განხორციელებულ უხეშ ქმედებებზე თანამშრომელთა მიმართ. მასში მითითებულია ასევე სხვა თანამშრომლებზე, თუმცა საქმეში არ არის წარმოდგენილი მათი პოზიცია. სასამართლო სხდომაზე მოწმედ დაკითხული პირების - ი-----ს და მ-----ის განმარტებებიდან კი სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ ზ-----ას ხელმძღვანელობის პერიოდში იყო ყველაზე ცოტა დარღვევა და რომ ის პირნათლად ასრულებდა მის მოვალეობებს. ზოგადად დანაკლისის არსებობა, მათი განმარტებით, ჩვეულებრივი მოვლენაა, თუმცა სწორედ მოსარჩელის ხელმძღვანელობის პერიოდში იყო ეს ყველაზე მცირე ოდენობით. მათი მოსაზრებით, ზ----- ვ----ა არ იყო თანამშრომლებთან არაეთიკური ქცევების და მისი მუშაობის პერიოდში იყო მეტი ყურადღება პროდუქციის მიმართ, შესაბამისად არ იყო სახეზე ის დარღვევა, რასაც უნდა გამოეწვია მოსარჩელის გათავისუფლება თანამდებობიდან.

(მტკიცებულება: 28.04.2017წ. სასამართლო სხდომის ოქმი, ახსნა-განმარტება, ს.ფ. 66-67, 155-167)

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მო-
--ოვნებსა 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.

2.2.11. ს-----ის“ მხრიდან ზ----- ვ----ას გათავისუფლების ერთ-ერთ გარემოებას წარმოადგენდა შინაგანაწესის მე-10 და მე-11 პუნქტების დარღვევა, რაც მოიცავს თანამშრომელთა სავალდებულო ქცევის წესებს, თუმცა სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ იყო კონკრეტული გარემოება, რას გულისხმობდა გათავისუფლების დროს დამსაქმებელი. საქმეში არსებული მასალებით კი არ იქნა დადგენილი ზ-----
-ას მხრიდან „უხეში დარღვევის“ არსებობის ფაქტი, რაც შეიძლება გამხდარიყო მისი სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი.

(მტკიცებულება: შინაგანაწესი, ს.ფ. 94-114)

2.3. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

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

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

მოსარჩელე ზ-----ასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ”ზ” ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა. კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის არსებობდა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომელიც ითვალისწინებდა გარკვეულ უფლებებსა და ვალდებულებებს.

განსახილველ დავაში სასამართლომ მოწმეთა ჩვენებებიდან დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე დაკისრებულ მოვალეობებს ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა. ის ფაქტი, რომ ზ-----ას გამოსაცდელი პერიოდის დროს მიღებული აქვს გაფრთხილება, სასამართლოს აზრით, არ უნდა იქნეს გაზიარებული, რადგან გამოსაცდელი ვადა დაუმთავრდა და კომპანიამ დაასაქმა ქსელის წ-----.

სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების

ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.

ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ „Ultima Ratio“-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. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს რამდენად ადეკვატურია სამსახურიდან გათავისუფლება კონკრეტული გადაცდომის პირობებში.

სასამართლომ განმარტა, რომ პროპმიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს ორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. (იხ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე №2ბ/4864-14).

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ზ-----ას გათავისუფლება იმ დარღვევის გამო, რაც აღმოჩნდა საწყობში, იყო არაადეკვატური ღონისძიება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე ს-----ის“ მიერ არაკანონიერად მოცემული სადავო ბრძანება მოსარჩელე ზ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

2.3.2. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა

აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

იქიდან გამომდინარე, რომ სასამართლომ უკანონოდ მიიჩნია მოსარჩელის გათავისუფლება, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა - მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა.

2.3.4. სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. სასამართლო საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მო---ოვნა მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე მისი გათავისუფლების დღიდან-2016 წლის 13 ოქტომბრიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდში.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება.

სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

სასამართლომ მიუთითა, რომ სამუშაოდან მოსარჩელის გათავისუფლება განხორციელდა კონკრეტული მოტივით, შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის საფუძვლით, მაგრამ საქმის მასალებით აღნიშნული მოტივი არ დადასტურდა.

2.4.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტით, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი.

აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. შესაბამისად, მოხმობილი ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, მისაღები საბოლოო ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია. მოცემული სარჩელით, მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების (და არა – ხელფასის ან საბოლოო ანგარიშსწორების) დაყოვნებისთვის მოპასუხე სააგენტოსთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან, შესაბამისად, არის უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელი, რის გამოც ამ ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მო---ოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მო---ოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მო---ოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ არსებობს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის და აღდგენის. შესაბამისად, განაცდური ხელფასის დაკისრების საფუძველი. რაც შეეხება ჯარიმის ნაწილში მო---ოვნას, სასამართლომ ამ ნაწილში მო---ოვნა უსაფუძვლოდ მიიჩნია.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები

3.1.1. აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ არ იმსჯელა კოლექტიური მატერიალური პასუხისმგებლობისა და ინდივიდუალური მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულებებზე, სადაც პირდაპირ იყო გათვალისწინებული დამსაქმებლის უფლებამოსილება, რომ დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევისას, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. აღნიშნული შეწყვეტა განხილული იქნება როგორც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ პუნქტის შესაბამისად. საწარმოში პროდუქციის დანაკლისის არსებობა, რეცეპტურის შეცვლა, როდესაც მხარეთა ახსნა-განმარტებებში პირდაპირაა მითითებული თუ როგორ ხდებოდა წარმოებაში აღნიშნული ქმედებები, საკმარისი უნდა ყოფილიყო იმისთვის, რომ სასამართლოს შეეფასებინა გადაცდომა ნაკისრი მოვალეობების უხეშ დარღვევად.

აპელანტის განმარტებით, წარმოებაში პროდუქციის დანაკლისი და მატერიალური ზარალის ფაქტი მოსარჩელეს არ გაუპროტესტებია. მან დაადასტურა, რომ წარმოებაში (ვ---- ობიექტში) ნამდვილად ჰქონდა ადგილი პროდუქციის გადამალვას, გადაფუთვას, გაყალბებას, რეცეპტურის შეცვლას, მატერიალური ზიანის ფაქტს.

აპელანტის მოსაზრებით, ს-----ის“ მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები სასამართლოს მხრიდან არ იქნა სწორად შეფასებული. სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ წ-----ის, როგორც ს----- პირდაპირი მოვალეობა იყო წარმოებაში მიმდინარე პროცესების მართვა, დაქვემდებარებული თანამშრომლების მუშაობის კონტროლი და შესაბამისად ის მაღალი პასუხისმგებლობის საკითხი, რაც მოსარჩელეს ეკისრებოდა არა მხოლოდ ს-----ის“ მიმართ, ასევე მისი მომხმარებლების მიმართაც.

3.2.2. აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს მიერ არასწორად იქნა შეფასებული მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი 09.12.16 წლის მ-----ის ახსნა-განმარტება. აღნიშნულ ახსნა-განმარტებას არ უნდა დაყრდნობოდა მოსამართლე, ვინაიდან ეხებოდა სხვა ობიექტს და სხვა დარღვევას, შესაბამისად, არ იყო მნიშვნელოვანი საქმისთვის. ახსნა-განმარტებაში ასახულია ს-----ის“ წარმოებაში დ----ის ობიექტზე თანამშრომელთა მიერ ჩადენილი გადაცდომის ფაქტი. მათ სასარჩელო დავაში დაკისრებული მოვალეობების უხეშ დარღვევა გამოიკვეთა გ-----ის ვ---- ობიექტში. აპელანტის მოსაზრებით, დასახელებული ახსნა-განმარტება სწორად რომ შეფასებულიყო, აღნიშნული არა თუ სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი უნდა გამხდარიყო, არამედ ისევ იმაზე მიუთითებს, რომ წ----- —ი ვერ უმკლავდებოდა მის მიერ ნაკისრ ვალდებულებებს, პრობლემებს ჰქონდა ადგილი არა მარტო ვ----, არამედ სხვა ობიექტებზეც.

3.2.3. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მოწმეთა განმარტებებზე, რომ ზ-----ას ხელმძღვანელობის პერიოდში იყო ყველაზე ცოტა დარღვევა და რომ ის პირნათლად ასრულებდა ნაკისრ მოვალეობებს. პირველ რიგში, გაურკვეველია რა იგულისხმება ყველაზე ცოტა დარღვევაში. ამით დასტურდება, რომ მის ქმედებებშიც იკვეთებოდა დარღვევები. რაც შეეხება ნაკისრი მოვალეობების პირნათლად შესრულებას, ესეც გაურკვეველია, ვინაიდან სასამართლოს რომ გაეთვალისწინება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები, ნათელი იქნებოდა, რომ ადგილი ჰქონდა ნაკისრი მოვალეობების უხეშ დარღვევას და არა პირნათლად შესრულებას.

3.2.4. აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ არასწორად განმარტა “Ultima Ratio” (გონიერი საფუძვლის პრინციპი) პრინციპი.

მოცემულ შემთხვევაში ს----- მიერ სწორედ ნდობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპია დარღვეული. აქედან გამომდინარე, აპელანტი თვლის, რომ წ-----ის მხრიდან წარმოებაში არსებული ვითარების აღმოუჩენლობა და მასზე სათანადო რეაგირების არმოხდენა, მითუმეტეს როცა უკვე მატერიალური ზიანია სახეზე, წარმოადგენს დაკისრებული მოვალეობის უხეშ დარღვევას.

განსაკუთრებით გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ ზიანის ოდენობა არაა ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანი. მნიშვნელოვანია გადაცდომის ფაქტი და მისი ხარისხი, რომელიც ასახულია მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებში, რომელიც სამართლებრივი კუთხით არასწორად შეაფასა სასამართლომ.

3.2.5. აპელანტის მოსაზრებით, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

მიუხედავად იმისა, რომ წ-----ის ბრალეული ქმედება ზიანის ფაქტში დადგენილია, სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში არსებულ მასალებს. სასამართლოს უნდა გაეთვალისწინებინა, არა მხოლოდ ის ფაქტი, რომ ს----- ქმედება/უმოქმედობამ გამოიწვია მატერიალური ზარალი, ასევე არსებობს ვარაუდი, რომ შემდგომი ქმედებების შედეგად ადგილი ჰქონოდა გამოუსწორებელ ზიანს.

აპელანტის მოსაზრებით, ის გარემოება, რომ გადაცდომის დროს არავინ დაზიანებულა, ნაკლები მნიშვნელობისაა, რადგან უსაფრთხოების წესების დარღვევა, მაშინ როდესაც მუშაკი გარკვეულწილად პასუხისმგებელი იყო

წარმოების ხარისხზე, მომხმარებლის ნდობის გამართლებაზე, ს-----ის“ როგორც ბრენდის სახელისა და რეპუტაციის დაცვის ვალდებულებიდან გამომდინარე, აუცილებელი არ არის საბედისწერო შედეგის დადგომა დასაქმებულის არასათანადო პროფესიული ქცევის მაღალი ხარისხით შეფასებისთვის. ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში გამართლებულია დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, შეწყვიტოს ურთიერთობა მაღალი პასუხისმგებლობის მახასიათებელ სამუშაოზე შრომითი უნარების ნაკლის მქონე და საკუთარი ფუნქციების გაუცნობიერებელ დასაქმებულთან.

3.2.6. აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს უნდა შეეფასებინა მოსარჩელის ქმედება/უმოქმედობა იმგვარად, რომ გადაცდომა ჩათვლილიყო იმ დოზის შრომით სამართალდარღვევად, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება გონივრული საფუძვლის არეალში მოქცეულიყო. მითუმეტეს, როცა ჩადენილი ქმედებებიდან გამომდინარე იკვეთება მხარის არასათანადო ქცევა თანამდებობრივი ინსტრუქციის, წარმოების დებულების, შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულების დანაწესების შეუსრულებლობაში, რისი პირდაპირი მოვალეობაც მოსარჩელეს როგორც წ-----ს ევალებოდა.

შინაგანაწესის მე-9 თავის მე-11 პუნქტის თანახმად, თანამშრომელს ეკრძალება უპატივცემულობის გამოხატვა სიტყვიერად თუ ქესტებით, უცნხოურო ლექსიკის გამოყენება.

3.2.7. აპელანტის მითითებით, საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებში ნათლად იქნა ასახული ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე და მოსარჩელესთან შემდგომი თანამშრომლობის გაგრძელების შესაძლებლობა. შესაფასებელი ქმედება არ წარმოადგენს ისეთი ხარისხის დარღვევას, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამაფრთხილებელი ზომების გამოყენების შემთხვევაში, შესაძლებელია გამოსწორდეს იმგვარად, რომ ს-----მა“ არ დაკარგოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი. გადაცდომა წარმოადგენს დარღვევის იმ სახეს, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ. სასამართლოს ყურადღება უნდა გაემახვილებინა იმ გარემოებაზე, რომ ამგვარი მძიმე ხარისხის დარღვევის ჩადენის შემდეგ ს-----ს“ დაკარგული აქვს ნდობა ზ-----ას მიმართ და შეუძლებელია ურთიერთობის გაგრძელება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი

თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მო---ოვნებით.

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

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს 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.

4.1.ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მო---ოვნებით.

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

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

4.1.1. მოცემულ შემთხვევაში ზ-----ასტონ შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის `ზ~ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით, მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულების (შემდგომში - ხელშეკრულების) და ს-----ის“ შინაგანაწესის მე-10 და მე-11 პუნქტების (თანამშრომელთა სავალდებულო ქცევის წესები) დარღვევის გამო, თანამშრომელთა მიმართ განხორციელებული არაეთიკური ქცევის გამო.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის `ზ~ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. ამ მიმართებით, პალატა ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის ჩანაწერზე, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, განსახილველ შემთხვევაში გამოსაკვლეპია განხორციელდა თუა არა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა შრომის კოდექსის მითითებული ნორმის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, სადავო ბრძანებების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

ამ მიზნით, პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მო---ოვნებს და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). ამასთან, შრომით სამართლებრივი დავების მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე (დასაქმებული), რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ

გათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან – დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტი (მოპასუხე) ვალდებულია სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელის მიერ მასზე შრომითი ხელშეკრულებებით ან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტები, რაც, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით, მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერი საფუძველი იქნებოდა.

4.1.2. ზ-----ას არ დაურღვევია ს-----ის“ შინაგანაწესის მე-10 და მე-11 პუნქტებით დადგენილი სავალდებულო ქცევის წესები, რომლებიც ადგენს თანამშრომელთა ვალდებულებას კოლეგებთან, ხელმძღვანელებთან, დაქვემდებარებულებთან ურთიერთობისას იყო ეთიკური და მოეპყრას მათ პატივისცემით და კრძალავს უპატივცემულობის გამოხატვას სიტყვიერად თუ ქესტებით (ადამიანის უფლებელყოფა საუბრისას, ცინიზმი, სამსახურებრივი ურთიერთობისათვის მიუღებელი პოზა და სხვ.), უცენზურო ლექსიკის გამოყენებას.

ს-----ის“ 2016 წლის 21 ოქტომბრის გათვისუფლებლების დასაბუთების თანახმად, ამ დარღვევის დადგენისას მოპასუხე დაეყრდნო ხელმძღვანელობისათვის მიწოდებულ საჩივრს.

საქმეში წარმოდგენილია მოპასუხე საწარმოს მ----- 2016 წლის 12 ოქტომბრის მოხსენებითი ბარათი, რომელშიც მითითებულია, რომ მოსარჩელე თანამშრომლებს ექცევა არაკორექტულად და უხეშად, პირადად მას მიაყენა შეურაცხყოფა - უყვირა და უხეშად მიმართა, ასევე აღწერილია მოსარჩელის მიერ კოლეგების მიმართ ირონიული და დამაცირებელი მოპყრობის ამსახველი შემთხვევა, საჩივრის ავტორი განმარტავს, რომ თანამშრომელთა ნაწილმა დატოვა სამსახური ზ-----ას დამოკიდებულების გამო და ამავდროულად მიუთითებს იმ პირებზე, რომელთაც შეუძლიათ დაადასტურონ მოხსენებით ბარათში მითითებული ფაქტების სისწორე.

სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ შრომით სამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის ზემოთ აღწერილი სტანდარტის შესაბამისად, სწორედ მოპასუხეა ვალდებული ამტკიცოს გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოებების არსებობა. მოსარჩელის მიერ ქცევის სავალდებულო წესების დარღვევისა და თანამშრომელთა მიმართ არაეთიკური დამოკიდებულების დასადასტურებლად მოპასუხეს ხსენებული მოხსენებითი ბარათის გარდა სხვა მტკიცებულება არ წარმოუდგენია, თანამშრომლის საჩივარი კი საკმარისი არ არის საჩივარში მითითებული ფაქტების არსებობის დასადგენად. მოპასუხე საწარმო ისე დაეყრდნო საჩივარში მითითებულ ფაქტებს მოსარჩელის მიერ შენაგანაწესის მო---ოვნების დაღვევის თაობაზე, რომ ამავე შინაგანაწესით დადგენილი პროცედურების დაცვით არ უცდია მათი ნამდვილობის დადგენა, რაც სრულიად შესაძლებელი იყო, რადგან თავად საჩივრის ავტორი მიუთითებდა პირებზე, რომელთაც შეეძლოთ ამ ფაქტების დადასტურება.

დისციპლინური გადაცდომების რეაგირების გაფორმების პროცედურის (შინაგანაწესის მე-14 თავი) მიხედვით უფლებამოსილი პირი - ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსი ვალდებულია აცნობოს დამრღვევს მის მიმართ წაყენებული პრეტენზია და მოითხოვოს წერილობითი კომენტარი, ასევე უფლებამოსილია შეკრიბოს დროებითი კომისია სიმართლის დადგენის მიზნით. ეს პროცედურები დაცული არ ყოფილა და არც სასამართლოში საქმის განხილვის დროს ყოფილა წარმოდგენილი დამატებით რაიმე სახის მტკიცებულებები, რომელიც დაადასტურებდა საჩივარში და გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული დარღვევის არსებობას, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილმა მოწმეებმა კი უარყვეს მოსარჩელის მიერ ეთიკის წესების დარღვევა თანამშრომლებთან ერთიერთობისას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო ასკვნის, რომ ზ-----ას არ დაურღვევია შინაგანაწესით დადგენილი სავალდებულო ქცევის წესები და ამ საფუძვლით მასთან შრომითი ურთოერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ არსებობს.

4.1.3. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა დაკისრებული ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება, რაც მდგომარეობს შემდეგში:

ს-----ის“ ვ---- ფილიალის წარმოებაში აღმოჩენილი დარღვევების შესახებ ცნობის მიხედვით (ხელმოწერილია გ-----ის უსაფრთხოების სამსახურის ინსპექტორის) 2016 წლის 6 ოქტომბერს, ს-----ს სალამოს შემოვლის დროს, საკომპრესორო ოთახში აღმოჩენილი იქნა სხვადასხვა დასახელების პროდუქცია. ამ პროდუქციის საკომპრესორო ოთახში აღმოჩენის მიზეზის დადგენის მიზნით ჩატარდა სამსახურებრივი შემოწმება, რომლის შედეგადაც

დადგინდა:

გ-----ის ცენტრალური ოფისიდან 2016 წლის 3 ოქტომბერს გ-----ი-ვ---- წარმოებაში ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით გაიგზავნა შეტყობინება 6 ოქტომბერს გეგმიური ინვენტარიზაციის ჩატარების შესახებ. შეტყობინება მიიღო ვ---- წ-----მა მ-----ემ, რომელმაც თავის მხრივ გააფრთხილა შ-----ი ლ-----ი, ს----- და ს-----ების თანამშრომლები, რომ მომზადებულიყვნენ ინვენტარიზაციისათვის. წარმოების შ-----მა, იცოდა რა, რომ სამხარეულოში ჰქონდა ზედმეტი ნახევარფაბრიკატები, წ-----სა და უ----- ერთად გადაწყვიტეს გადაემაღათ აღურიცხავი პროდუქცია და არ ეჩვენებინათ ინვენტარიზატორებისათვის და არ დაეფიქსირებინათ ზედმეტობა, რითვისაც წარმოების ოპერატორს გამოართვეს სამხარეულოში დოკუმენტალურად არსებული საქონლის მონაცემები და 6 ოქტომბრის დილას ზედმეტი პროდუქცია გადამალეს საკომპრესორო ოთახში.

ამასთან, ს-----ს ს-----ბმა ს----- საამქროში არსებული დანაკლისის დაფარვის მიზნით გახსნენს ორი ყუთი კრემის ფხვილი, თვალსაჩინოებისათვის დააწყვეს თაროზე, ხოლო ყუთებში მოათავსეს იმავე წონის პურის ფქვილი, მისცეს ქარხნული იერსახე და დადეს მესამე ყუთის ქვეშ, რომელში პროდუქტი შეცვლილი არ იყო. ასეთივე მეთოდით შეცვალეს ერთი ტომარა სხვა დასახელების კრემის ფხვნილი პურის ფქვილით, 900 გრამი ყავის დანაკლისი შეავსეს ნაყიდი ყავით, ხოლო „ჯემი ნაყოფით“ დანაკლისის შევსების მიზნით მოხარშეს ჟოლოს ჯემი და გადაურიეს ჯემის ჭურჭელში არსებულ ჯემს წონის კორექტირების მიზნით.

გარდა ამისა, იმავე წლის 18 ოქტომბერს საწყობის დეტალური გადამოწმებისას ამოღებული იქნა 16 კგ. ვანილის ფხვნილი, 5 კგ. კრემ-ფილე და 5 კგ. გლეჟოზა, რომლებიც წარმოების თანამშრომლების დაუდევრობის გამო არ არის დაფიქსირებული აღწერის მასალებში.

ამავე ცნობის მიხედვით, ზემოთ ხსენებული პირების განმარტებების თანახმად, არსებული ზედმეტობა-დანაკლისები გამოწვეულია რეცეპტურის დარღვევით, და ისინი გამოსწორდებოდა რეცეპტურის კორექტირების შედეგად ან სხვა ფილიალებში ზედმეტ ან ნაკლებ ნახევარფაბრიკატებზე მხოლოდ დოკუმენტების და არა რეალური პროდუქციის გაცვლის გზით.

ინდივიდუალური მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულებით (პუნქტი 11) გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის დადგომის ან/და დასაქამებულის მისრ ნაკისრი ვალდებულების დაღვევისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულთან შეწყვიტოს შრომითი

ურთიერთობა, რაც საფუძველი იქნება აღნიშნული შეწყვეტა განხილული იქნას, როგორც შერომითი ურთიერთობის ხელშეკრულების შეწყვეტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

სააპელაციო სასამართლო არ იზიარებს მოპასუხის მტკიცებას, რომ ხელშეკრულების მე-11 პუნქტით, ამ ხელშეკრულებით დადგენილი ვალდებულებების ნებისმიერი დარღვევა მხარეთა შეთანხმებით განიხილება ხელშეკრულების უხეშ დარღვევად, რაც დამსაქმებელს აძლევს უპირობო უფლებას შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა მისთვის მინიჭებული უფლებები კეთილსინდისიერად გამოიყენოს. ის კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ უფლება ბოროტად არ იქნეს გამოყენებული. შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც გასათვალისწინებელია საქმის კონკრეტული გარემოებები.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ხელშეკრულების ამ პუნქტით გათვალისწინებული უფლებამოსილების გამოყენება დასაქმებულს შეუძლია არა ვალდებულებების ნებისმიერი დარღვევის, არამედ მხოლოდ ხელშეკრულების უხეში დარღვევის არსებობის შემთხვევაში. საკასაციოს სასამართლომ არაერთგზის განმარტა, რომ შრომის სამართალში მოქმედი „UltimaRatio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მხოლოდ დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის

შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევისათვის; თუ გაზიარებული იქნება მოპასუხის განმარტება ხელშეკრულების მე-11 პუნქტთან დაკავშირებით და მივიჩნევთ, რომ ნებისმიერ დარღვევა მხარეთა შეთანხმებით განიხილება როგორც უხეში დარღვევა, რაც დამსაქმებელს ანიჭებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უპირობო უფლებას, ასეთ შემთხვევაში, ხელშეკრულების სადავო პუნქტი ბათილია სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, რადგან არღვევს კანონით დადგენილ აკრძალვებს, კერძოდ, შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 ნაწილს, რომლის თანახმადაც შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ამგვარი შეთანხმება კი აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, ანიჭებს რა დამსაქმებელს ყოველი დარღვევის შემთხვევაში უპირობოდ, ამ დარღვევის სიმძიმის და მასთან დაკავშირებული კონკრეტული გარემოებების შეფასების გარეშე შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა.

ამრიგად, სადავო ურთიერთობის გადაწყვეტისას უნდა დადგინდეს, ჰქონდა თუ არა ადგილი მოსარჩელის მიერ ვალდებულების დარღვევას და ასეთის დადასტურების შემთხვევაში, არის თუ არა ეს დარღვევა უხეში, რაც დასაქმებულს მიანიჭებდა მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლებამოსილებას. როგორც აღინიშნა მოპასუხეა ვალდებულები დაამტკიცოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერება და შესაბამისობა კანონით განსაზღვრულ საფუძვლებთან.

4.1.4. პალატას მიაჩნია, რომ ვალდებულების უხეშ დარღვევას, რომელსაც დამსაქმებელი ედავება დასაქმებულს, ადგილი არ ჰქონია, არ გამოუწვევია დამსაქმებლის ზიანი, თუმცა ამგვარის დადგენის შემთხვევაშიც, ზიანი უნდა იყოს მნიშვნელოვანი და გატარებული ღონისძიება ვალიდური. მოცემული ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებლის მხრიდან გამოყენებული სამსახურიდან გათავისუფლება მიჩნეულ უნდა იქნას არაადეკვატურ, არასაჭირო და არაპროპორციულ ღონისძიებად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე მითითებით, მართებულად მიიჩნია ზ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გარიგება ბათილად, სახელდობრ:

მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა 2016 წლის 7 ოქტომბერს გ-----ი-ვ---- ფილიალში აღმოჩენილი დარღვევა, მოპასუხე მიუთითებს, რომ წ----- მიერ მისი ვალდებულებების არასთანადო შესრულებლამ გამოიწვია წარმოებაში ზედმეტობა-დანაკლისი, პროდუქციის გადამალვა, რეცეპტურის შეცვლა, ხარისხის გაუარესება, პროდუქციის დაზიანება-გაყალბება, შენახვის წესების დარღვევა, რასაც

ადგილი ჰქონდა ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში.

აპელანტი განმარტავს, რომ მოსარჩელემ დაარღვია ხელშეკრულების 2.7 პუნქტი (დაიცვას საქონლის მიმოქცევის სათვალის დაწესებული პროცედურები) - წარმოებისთვის გადაცემული პროდუქტი აღმოჩენილი იქნა საკომპრესორო ოთახში, სადაც იგი არ უნდა ყოფილყო. ზ-----ა არ აცნობებდა ხელმძღვანელობას ნებისმიერი დაზიანების, განადგურების, ზედმეტობის ან/და დანაკლისის შესახებ, რაც დგინდება გამომვლენილი სისტემატური დარღვევებით და მათზე რეაგირების არქონით, ვ----ამ არ გამოავლინა გადამალული პროდუქცია, მათ შორის 2015 წლიდან გადამალული პროდუქცია ან გამოავლინა, მაგრამ არ მოახდინა რეაგირება, რამაც ზიანი მიაყენა საწარმოს, ვერ უზრუნველყო წარმოების ქსელის სწორი და მიზანმიმართული მუშაობა და მაღალხარისხიანი პროდუქციის შექმნა, მისი ხელმძღვანელობის პერიოდში სისტემატურად ხდებოდა რეცეპტურის შეცვლა, რამაც გამოწვივა კიდევ პროდუქციის ზედმეტობა/დანაკლისი. რეცეპტურის დაცვა აუცილებელი იყო და პირდაპირ მის მოვალეობას წარმოადგენდა. მზა პროდუქციის გაყიდვამდე ხდება მისი შემოწმება და ფასის განსაზღვრა, მოსარჩელის მოვალეობა იყო ამ პროცედურის დაცვის კონტროლი, რაც მან ვერ შეძლო. ვერ განახორციელა იმ ქონების სათანადო გამოყენების და დაცვის კონტროლი რომელიც გადაცემული აქვს წარმოებას, ვერ უზრუნველყო ინგრედიენტების სათანადოდ გამოყენება და პროდუქციის დადგენილი ინსტრუქციით დამზადება.

უდავოდ დადგენილია, რომ 2016 წლის 7 ოქტომბერს გამოვლინდა წარმოებისათვის გადაცემული პროდუქციის ზედმეტობა/დანაკლისი, ასევე გამოვლინდა, რომ ზედმეტობა/დანაკლისის ინვეტარიზაციისათვის დამალვის მიზნით გ-----ი ვ---- წარმოების თანამშრომლებმა ზედმეტი პროდუქცია გადამალეს საკომპრესორო ოთახში, ასევე დანაკლისის დაფარვის მიზნით შეცვალეს და გადაფუთეს პროდუქტები, ნაყოფის ჯემს შეურიეს ახლად მოხარშული ჟოლოს ჯემი.

სააპელაციო სასამართლო უპირველას აღნიშნავს, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ 2016 წლის 7 ოქტომბერს გამოვლენილი წარმოებისათვის გადაცემული პროდუქციის ზედმეტობა/დანაკლისი გამოწვეული იყო რეცეპტურის და შესაბამისად, წარმოებული პროდუქციის ხარისხის შეცვლის/გაუარესების ხარჯზე.

ამ გარემოების დასადასტურებლად მოპასუხემ წარმოადგინა ს-----ის“ ვ---- ფილიალის წარმოებაში აღმოჩენილი დარღვევების შესახებ ცნობა, რომელიც ეყრდნობა მხოლოდ იმ პირების ახსნა-განმარტებებს, რომლებმაც გადამალეს ზედმეტი პროდუქცია და ზემოთ მითითებული მეთოდებით შეავსეს არსებული დანაკლისი, რაც ცხადია არ წარმოადგენს საკმარისს და სარწმუნო მტკიცებულებას, იმ ვითარებაში, როცა სხვა მტკიცებულებები წარმოებული

პროდუქციის ხარისხის და რეცეპტურტასთან შეუსაბამობის თაობაზე წარმოდგენილი არ არის.

საქმეზე მოწმედ დაკითხულმა ი---- ჩ-----მ (გ-----ის კ-----ი) განმარტა და მოპასუხეც არ უარყოფს, რომ ხარისხის სამსახურის დებულების თანახმად ტექნოლოგიური პროცესების ყველა საფეხურის კონტროლი სწორედ ამ სამსახურის მოვალეობებში შედიოდა, მასვე ევალებოდა კვების პროდუქტების წარმოების პროცესებზე ზედამხედველობის დაწესება და შესაბამისი ინსტრუქციებისა და დოკუმენტების მიხედვით ტექნოლოგიური და საწარმოო პროცესების ყოველდღიური კონტროლი. მანვე განმარტა და საქმეში წარმოდგენილი წარმოების დებულებითაც დასტურდება, რომ ხარისხის სამსახური არ შედის წარმოების ქსელის სტრუქტურაში და არ ექვემდებარება წ-----ს. საქმის მასალებში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა ხარისხის სამსახურის მიერ ზ-----ას მუშაობის პერიოდში ტექნოლოგიური პროცესების ან რეცეპტურის დარღვევის გამოვლენა და წარმოებული პროდუქციის შეუსაბამობა დადგენილ სტანდარტებთან. სასამართლო აღნიშნავს, რომ იმ ვითარებაში, როცა წარმოების ქსელი მოიცავდა სხვადასხვა მისამართებზე მდებარე ო---- ობიექტს, ცხადია შეუძლებელიც იქნებოდა მოსარჩელეს უშუალოდ ეკონტროლებინა თითოეულ წარმოებაში მიმდინარე ტექნოლოგიური პროცესები.

ამრიგად, პალატა არ იზიარებს მოპასუხის მტკიცებას, რომ წარმოებაში არსებული ზედმეტობა/დანაკლისი გამოწვეული იყო ტექნოლოგიური პროცესების, რეცეპტურის დარღვევით და მოსარჩელემ ვერ უზრუნველყო თანამდებობრივი ინსტრუქციით განსაზღვრული ვალდებულების შესრულება, კერძოდ, ვერ უზრუნველყო მაღალხარისხიანი პროდუქციის შექმნისა და მზა პროდუქციის სტანდარტებით დადგენილი ნორმების კონტროლი.

რაც შეეხება წარმოების თანამშრომლების მიერ ზედმეტობა/დანაკლისის გადამალვის ფაქტს, რაც მოპასუხის განმარტებით მოწმობს, რომ ზ-----ა ვერ ახორციელებდა დაქვემდებარებული თანამშრომლების მუშაობის კონტროლს (თანამდებობრივი ინსტრუქციის 7.4. პუნქტი), რისთვისაც მას ევალებოდა ობიექტებზე პერიოდული (გეგმიური და არაგეგმიური) ვიზიტების განხორციელება, საქმეში წარმოდგენილი ახსნა-განმერტებებით დასტურდება, რომ წარმოების თანამშრომლებმა ზედმეტობის გადამალვის და დანაკლისის შევსების დავალება მიიღეს კ-----ის მ-----ისგან. დარღვევასთან დაკავშირებით გამოკითხული და მასში მონაწილე არც ერთი პირის ჩვენებით არ დასტურდება, რომ მოსარჩელე ინფორმირებული იყო ან სხვა რაიმე სახით მონაწილეობდა პროდუქციის გადამალვა/შევსებაში.

ახსნა-განმარტებებით დასტურდება, რომ პროდუქციის გადამალვა, მისი გადაფუთვა/შევსება მოხდა 6 ოქტომბერს, დღის პირველ ნახევარში (იხ. ახსნა-

განმარტებები), ინვენტარიზაციის დაწყებამდე. საქმის მასალებით არ დასტურდება რომ მოსარჩელე ამ დროს იმყოფებოდა ობიექტზე, შესაბამისად, ის რომ მოსარჩელემ ვერ გამოავლიანა და ვერ აღკვეთა დარღვევა, არ ადასტურებს, რომ ის ვერ ახორციელებს დაქვემდებარებული თანამშრომლების მუშაობის კონტროლს. თანამშრომლების მუშაობის კონტროლში უპირველესად მოიაზრება მათთვის დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულების კონტროლი, განსახილველი დავის საგანს კი თანამშრომლების მიერ მათი ვალდებულების შეუსრულებლობა არ წარმოადგენს.

როგორც აღინიშნა, წარმოების ქსელი მოიცავდა სხვადასხვა მისამართებზე მდებარე ო--- ობიექტს, შესაბამისად, შეუძლებელია ო---ვე ობიექტზე თანამშრომელთა ქცევის ყოველწუთიერი კონტროლი. ამასთან, როგორც გ----- ი ვ--- კ-----ის ახსნა განმარტებით (ს.ფ.147), ასევე მხარეთა ახსნა-განმარტებითაც დგინდება, თანამშრომელთა სათანადო ქცევის კონტროლის მიზნით საწარმოში მიმდინარეობს ვიდეო მონიტორინგი, ხოლო დანაკლისში არსებული პროდუქტების შევსება სხვა პროდუქტით და მათი გადაფუთვა მოხდა ე.წ. პატარა საწყობში, სადაც ვიდეო მონიტორინგი არ მიმდინარეობს. აქედან გამომდინარე, ის, რომ მოსარჩელემ ვერ აღმოაჩინა თანამშრომლების არამართლზომიერი ქმედება, რასაც ადგილი ჰქონდა 6 ოქტომბერს, არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობად ან არაჯეროვან შესრულებად.

ასევე საქმის მასალებით არ დგინდება წარმოებაში არსებული ზედმეტობა/დანაკლისების დოკუმენტალურად, სხვა ფილიალებთან შეთანხმებით გადაფარვის ფაქტი, ასეთი ფაქტების დამადასტურებელი მტკიცებულებები წარმოდგენილი არ არის, რაც შეეხება რეცეპტურის კორექტირების გზით ზედმეტობა/დანაკლისების გასწორებას, რაც საფრთხეს უქმნის წარმოებული პროდუქციის ხარისხს, როგორც აღინიშნა ასეთი ფაქტები ხარისხის სამსახურის მიერ, რომლის მოვალეობაშიც შედიოდა ტექნოლოგიური პროცესების კონტროლი, გამოვლენილი არ ყოფილა.

4.1.5. პალატა იზიარებს მოპასუხის განმარტებას, რომ ზ-----ას ჰქონდა შესაძლებლობა და ვალდებულებაც ეკონტროლებინა წარმოებისათვის გადაცემული პროდუქციის ნაშთები, კერძოდ ხელშეკრულების 2.1 პუნქტით იგი ვალდებული იყო დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესების შესაბამისად მოეხდინა საქონლის მიღება, გადაცემა, დაცვა, შენახვა, აღრიცხვა და გადაზიდვა, ხოლო ნებისმიერ სახის დაზიანების, განადგირების, ზედმეტობის ან/და დანაკლისის შემთხვევაში ვალდებული იყო ეცნობებინა უშუალო ხელმძღვანელისათვის. თუმცა ამ ვალდებულების დარღვევის გამო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება, მიყენებული ზიანის ოდენობის გათვალისწინებით, რაც 1911.90 ლარს შეადგენს, არ შეიძლება მივიჩნიოთ მნიშვნელოვან, გამოუსწორებელ ზიანად, რომლის შესატყვისი სამსახურიდან

დათხოვის ღონისძიება გამართლებული იქნებოდა. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე. პალატას მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაში დასაქმებულის ინიციატივით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დაუსაბუთებელია, არ არის გამოწვეული მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევით, რის გამოც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ცალმხრივი ნების გამოვლენა – 2016 წლის 13 ოქტომბრის ბრძანება არ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტს და ბათილია.

4.1.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ვალდებულება, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ - მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება. მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე არ მიუთითებს მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის დამაბრკოლებელ გარემოებებზე, შესაბამისად, მართებულია სასამართლოს გადაწყვეტილება ზ-----ას პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე.

4.1.7. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ამავე კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით

გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე ან ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. ამდენად, სააპელაციო პალატას საფუძვლიანად მიაჩნია მოსარჩელის მო---ოვნა მათთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

რადგან სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, აპელანტის მიერ გაღებული ხარჯები არ ანაზღაურდება.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება;
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, 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 სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ეკატერინე ცისკარიძე