



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

“12” ივლისი, 2018წ.

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე ოთარ სიჭინავა
მოსამართლეები ა----- ძაბუნაძე
თეა სოხაშვილი-ნ----ლაიშვილი

სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

აპელანტი - სს „კ----- პ----- ჯ-----“
წარმომადგენელი - გ----- ჩ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ნ---- ნ-----ი
წარმომადგენელი - ლ--- ც-----ე

გასაჩივრებული – თბილისის საქალაქო სასამართლოს
გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
27.10.2017წ. გადაწყვეტილება

დავის საგანი – შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისა და
სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, პირვანდელ სამუშაოზე
აღდგენა, განცდური ხელფასის, გამოუყენებელი
საშვებულებო დღეების ანაზღაურება და
პირგასამტეხლოს დაკისრება

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. ნ--- ნ-----ის (პ.5.0-----) სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე, შპს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ (ს.5.4-----) მმართველი დირექტორის 2017 წლის 03 მაისის N0----- ბრძანება მოსარჩელე, ნ--- ნ-----ისათვის (პ.5.0-----) 2017 წლის 03 მაისიდან სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების შესახებ;
3. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე, შპს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ (ს.5.4-----) მმართველი დირექტორის 2017 წლის 30 მაისის N3----- ბრძანება მოსარჩელე, ნ--- ნ-----ისათვის (პ.5.0-----) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
4. მოსარჩელე, ნ--- ნ-----ი (პ.5.0-----) აღდგენილი იქნას შპს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ (ს.5.4-----) თბილისის ოფისის ხელმძღვანელის (გ----- ფილიალის უფროსის) თანამდებობაზე.
5. მოპასუხე, შპს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ (ს.5.4-----) მოსარჩელე, ნ--- ნ-----ის (პ.5.0-----) სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით დაეკისრა ყოველთვიურად 1400 (ათასოთხასი) ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) 2017 წლის 03 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
6. მოპასუხე, შპს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ (ს.5.4-----) მოსარჩელე, ნ--- ნ-----ის (პ.5.0-----) სასარგებლოდ, გამოუყენებელი 26 დღიანი შვებულების ანაზღაურების სახით დაეკისრა 1214 (ათასორასოთხმეტი) ლარისა და 20 (ოცი) თეთრის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).
7. მოპასუხე, შპს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ (ს.5.4-----) მოსარჩელე, ნ--- ნ-----ის (პ.5.0-----) სასარგებლოდ, პირგასამტეხლოს სახით დაეკისროს 2017 წლის 08 ივნისიდან ყოველდღიურად 85 (ოთხმოცდახუთი) თეთრის (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) გადახდა ამ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
8. სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:
უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. 01/07/2014წ. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, მოსარჩელე დაინიშნა თბილისის ოფისის ხელმძღვანელის (გ----- ფილიალის უფროსის) თანამდებობაზე. ყოველთვიური შრომის ანაზღაურებით 1500 ლარი. ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 31 დეკემბრამდე. მხარეთა შორის 30/12/2015წ. და 01/07/2016წ. გაფორმდა დამატებითი შეთანხმებები შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შესახებ. 30/12/2015წ. დამატებითი შეთანხმებით ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე და ასევე განისაზღვრა, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წინსწარი წერილობითი შეტყობინების გარეშე ხელშეკრულება ვადის გასვლის შემდეგ გაგრძელდებოდა ყოველ ჯერზე ავტომატურად იმავე ვადით.

ვინაიდან მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულებების მიმდევრობით დადების შედეგად ხელშეკრულების ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, მხარეთა შორის დადებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

2.2. მოსარჩელის ხელფასის ოდენობა, დათხოვნის მომენტისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 1400 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე (04/10/2017წ. სას. სხდომის ოქმი, 10:33:41).

2.3. მოსარჩელეს სს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ მმართველი დირექტორის 2017 წლის 03 მაისის ბრძანებით შეუჩერდა სამსახურებრივი უფლებამოსილება შიდა აუდიტის პროცედურების დასრულებამდე, ანაზღაურების გარეშე.

2.4. სს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 3-----ს ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან ფინანსთა სამინისტროს ფინანსური პოლიციის თბილისის სამმართველოში გამოძიების დაწყების თაობაზე განცხადების შეტანის საფუძველით.

2.5. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება - შეწყვეტამდე, მოსარჩელის მიმართ მოპასუხის მხრიდან რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას ადგილი არ ჰქონია.

2.6. მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია ფაქტობრივი გარემოებები მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო ადგილის არსებობისა და მისი ვაკანტურობის შესახებ.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.7. საქმეში არსებული მტკიცებულებების განხილვისა და

გაანალიზების შედეგად, სასამართლო დამტკიცებულად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ არ არსებობდა მოსარჩელე, ნ---- ნ----- ისათვის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების კანონით გათვალისწინებული არცერთი საფუძველი და, შესაბამისად, მოპასუხის 03/05/2017წ. ბრძანება, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად (სამართლებრივი შეფასება იხ. გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტში).

2.8. სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას იმის შესახებ, რომ შესაგებელში მითითებულ სესხის ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით, ადგილი არ ჰქონია მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევას და/ან სხვა ობიექტურ გარემოებას, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, შესაბამისად, არ არსებობდა ამ საფუძველით მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

2.9. მოსარჩელეს, შრომითი ხელშეკრულების 5.3. პუნქტით, უფლება ჰქონდა ყოველწლიურად ესარგებლა 24 დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით. შრომითი ურთიერთობის განვალლობაში, მოსარჩელემ 2014 წლის ოქტომბერში ისარგებლა ერთკვირიანი შვებულებით; 2015 წელში შვებულება არ მისცემია, ხოლო 2016 წელში, შვებულებით ისარგებლა 15-29 თებერვალს; შესაბამისად, ორი წლის განმავლობაში 48 დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებიდან მას მიეცა 22 დღიანი შვებულება, შესაბამისად, გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულება შეადგენს 26 დღეს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით;

2.10. საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველებია : ა) გაფიცვა; ბ) ლოკაუტი; გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება; დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება; ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა ; ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა ; ზ) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო; თ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ

ცენტრში მოთავსება , თუ მას აღარ შეუძლია სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება , მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა; ი) დროებითი შრომისუუნარობა , თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს; კ) კვალიფიკაციის ამაღლება , პროფესიული გადამზადება ან სწავლა , რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს; ლ) ანაზღაურების გარეშე შვებულება ; მ) ანაზღაურებადი შვებულება .

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს, მოპასუხის გადაწყვეტილებით, შრომითი ურთიერთობა („სამსახურებრივი უფლებამოსილება“) შეუჩერდა შიდა აუდიტის პროცედურის დასრულებამდე (ს.ფ.22).

ასეთი საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერება კი არ არის გათვალისწინებული ზემოაღნიშნული ნორმებით და, შესაბამისად, მოპასუხის 03/05/2017წ. N0----- ბრძანება, ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად, როგორც კანონსაწინააღმდეგო ნების გამოვლენა.

2.11. მოპასუხის 30/05/2017წ. N3----- ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტების, მოპასუხის შინაგანაწესის მე-9 მუხლის 9.1 პუნქტის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტების დარღვევის გამო. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ და შინაგანაწესის მე-9 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტების დარღვევაში იგულისხმება საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს ფინანსური პოლიციის თბილისის სამმართველოში განცხადების შეტანა (ს.ფ.-ები:95-104).

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის განმარტებას, მოსარჩელეს, როგორც მოპასუხე სს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ წარმომადგენელსა და ქ----- ც-----ზე, ლ----- მ-----სა და ს----- თ-----ზე სესხის ხელშეკრულებების გაფორმებისას სესხის გაცემის პროცედურების უხეშად დარღვევის შესახებ, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, ვინაიდან მოპასუხის შესაგებლის მიხედვით, ეს გადაწყვეტილება ეფუძნება მისივე შიდა აუდიტის დასკვნას.

სასამართლო თვლის, რომ რამდენადაც აღნიშნული დოკუმენტი შედგენილია მოპასუხის მიერ, შესაბამისად, მას სასამართლო განიხილავს მოპასუხის ახსნა -განმარტების ნაწილად და არა მტკიცების ისეთ საპროცესო საშუალებად, როგორიცაა ექსპერტის/სპეციალისტის დასკვნა, მითუმეტეს, რომ ამ დოკუმენტის შემდგენლის, საქმეზე მოწმედ დაკითხული ვ----- ა-----ს, როგორც მოპასუხე ორგანიზაციის კონტროლინგის

დეპარტამენტის ხელმძღვანელის ჩვენებით, მან მხოლოდ შეისწავლა ზემოაღნიშნულ სესხებთან დაკავშირებული ფაქტობრივი გარემოებები და იგი სპეციალობით არ არის აუდიტორი (04/10/2017წ. სას. სდხომის ოქმი, 11:29:51).

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით .

საქმეზე უდავო ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ ზემოაღნიშნული სესხის ხელშეკრულებებიდან, მოპასუხე სს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ „იპოთეკური ლომბარდული სესხების პირობებისა და პროცედურების“ (ს.ფ.-ები: 59-89) 2.5. მუხლის შესაბამისად, მოსარჩელის, როგორც ფილიალის უფროსის კომპეტენცია ვრცელდებოდა 10000 ლარამდე სესხის გაცემაზე, თუკი უზრუნველყოფის საგანი მდებარეობდა ძირითად ქალაქში ან საკურორტო ზონაში; სხვა შემთხვევაში, 10000 ლარის ან 10000 ლარს ზემოთ სესხი გაიცემოდა მე-2 დონის კომიტეტის მიერ („იპოთეკური ლომბარდული სესხების პირობებისა და პროცედურების“ 1.5. პუნქტის შენიშვნა), თუმცა აღნიშნული დოკუმენტით არ არის განსაზღვრული, „ძირითად ქალაქისა“ და „საკურორტო ზონის“ ცნებები.

2.12. ქ----- ც-----ის შემთხვევაში, სესხის ოდენობა იყო 4600 აშშ დოლარი.

ამ ხელშეკრულების ნაწილში, მოპასუხე შესაგებელში აცხადებს, რამდენადაც მსესხებლის მიერ წარმოდგენილი უზრუნველყოფის საგანი - უძრავი ქონება არ მდებარეობდა არც ძირითად ქალაქში და არც საკურორტო ზონაში (ქონება მდებარეობდა მ-----ში, სოფ. წ-----ში), მოსარჩელეს არ გააჩნდა უფლებამოსილება გაეცა სესხი. რამდენადაც მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა ვერანაირი მტკიცებულება, თუ ზემოაღნიშნული დოკუმენტის კონკრეტულად რომელი ნორმა იქნა დარღვეული მოსარჩელის მიერ უზრუნველყოფის საგნის ზონალურობის განსაზღვრისას და ასეთზე ვერც მოწმეებმა მიუთითეს (იხ. მოწმე ვ----- ა-----ს ჩვენება, 04/10/2017წ. სას. სდხომის ოქმი, 11:52:29-11:54:12), სასამართლო თვლის, რომ მოსარჩელის მიერ ადგილი არ ჰქონია სესხის გაცემის პროცედურის უხეშ დარღვევას.

2.13. რაც შეეხება ლ--- მ-----ისა და ს----- თ-----ს ნაწილში სესხის პროცედურების დარღვევას, აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელის უფლებამოსილებას წარმოადგენდა უშუალოდ მსესხებელი პირების გამოკვლევა, მათზე ინფორმაციის შეგროვება და აღნიშნული მასალების მეორე დონის კომიტეტზე წარდგენა. გადაწყვეტილებები დასახელებულ

პირებზე სესხის გაცემის შესახებ, მიღებული იქნა მე-2 დონის კომიტეტის მიერ.

2.14. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა მოპასუხე საწარმოს პრობლემური მართვის პორტფელის რეგიონულმა მენეჯერმა, დ----- ნ-----ემ, განაცხადა, რომ იგი იყო მოსარჩელის თანამშრომელი და მის უშუალო მოვალეობაში შედიოდა პრობლემური სესხების ამოღებაზე მუშაობა. დ----- ნ-----ემ ზემოაღნიშნულ სესხებთან დაკავშირებით (მათი გაპრობლემების შემდეგ) არ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ მის უფლებამოსილებაში შემავალი ვალდებულებების შეუსრულებლობა.
(იხ. 2017 წლის 04 ოქტომბრის სასამართლოს სხდომის ოქმი 10:53-11:20სთ)

2.15. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა მოპასუხე ორგანიზაციის კონტროლინგის დეპარტამენტის ხელმძღვანელმა, ვ----- ა-----მ აჩვენა, რომ იგი ახორციელებდა ფილიალის უფროსების საქმიანობის შემოწმებას. მისი განცხადებით, ერთ-ერთი შემოწმება განხორციელდა გ----- ფილიალში. მის უშუალო მოვალეობაში შედიოდა სესხის განაცხადში მითითებული ინფორმაციის შემოწმება. კერძოდ, იმ გარემოების დადგენა, რეალური იყო თუ არა განაცხადში მითითებული გარემოებები, რომელიც უნდა წარდგენოდა მეორე დონის კომიტეტს. მოწმის მითითებით, განაცხადში იყო გარკვეული უზუსტობები, თუმცა მეორე დონის კომიტეტი უფლებამოსილი იყო უარი ეთქვა სესხის გაცემაზე, თუ დარწმუნდებოდა, რომ აღნიშნული სესხის გაცემა არ იქნებოდა მომგებიანი კომპანიისათვის.

რაც შეეხება ლ--- მ-----ის ნაწილში საკ-----ო განაცხადის ფორმაში ქ----- ც-----ზე, ნაცვლად „თავდებისა“, როგორც „თანამსესხებელზე“ მითითებას, მოწმემ ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელეს შეეძლო ამ განაცხადის ფორმის შეცვლა და მანვე აჩვენა, რომ განაცხადის ფორმაში მოსარჩელის კომენტარს, რომ ქ----- ც-----ი იყო „თავდები“ არ გაცნობია. აღნიშნულის შედეგად მოპასუხე ორგანიზაციისათვის მიყენებული ზიანის თაობაზე მისთვის ცნობილი არ გამხდარა. ვ----- ა-----მ განმარტა, რომ ლ--- მ-----ის სესხის ხელშეკრულების დამტკიცება მოხდა მის მიერ, კომპანიის დირექტორის მითითებით.
(იხ. 2017 წლის 04 ოქტომბრის სასამართლოს სხდომის ოქმი, 11:22-11:58სთ.)

2.16. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა მოპასუხე კომპანიის მეორე დონის კომიტეტის წევრმა ა----- უ-----ემ განაცხადა, რომ მის მიერ მოხდა მოსარჩელის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის შედეგად, ს----- თ-----ზე სესხის დამტკიცება, რა დროსაც მოსარჩელის მხრიდან რაიმე დარღვევა მას არ დაუფიქსირებია. რაც შეეხება მ-----ის სესხს, ეს სესხი განხილული იქნა ჯერ ვ----- ა-----ს მიერ, რომელმაც უარი თქვა დამტკიცებაზე, საბოლოოდ, დირექტორმა რ----- ხ-----ემ,

გაიზიარა რა ა----- უ-----ის პოზიცია, გაიზიარა მისი პოზიცია და მიიღო გადაწყვეტილება, რომ ეს სესხი დამტკიცებულიყო. ასევე, მოწმემ არ დაადასტურა მე-2 დონის კომიტეტისათვის მოსარჩელის მხრიდან დასახელებულ სესხის ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით რაიმე არასწორი ინფორმაციის მოწოდება და მანვე აჩვენა, რომ მე-2 დონის კომიტეტს დამატებითი კონტროლი არ განუხორციელებია და დასახელებული სესხის ხელშეკრულებების დამტკიცების შესახებ მიიღო გადაწყვეტილება. მისივე ჩვენებით, მოსარჩელეს გააჩნდა კარგი რეპუტაცია და მისი საქმიანობა რაიმე მნიშვნელოვანი ხარვეზებით არ ხასიათდებოდა.

(იხ. 2017 წლის 04 ოქტომბრის სასამართლოს სხდომის ოქმი, 12:06-12:36 სთ)

2.17. სასამართლო, საქმეზე შეკრებილი მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვისა და გაანალიზების შედეგად, თვლის, რომ მოსარჩელე ნ---- ნ-----ის მიერ შესაგებელში მითითებული სესხის ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით დაკისრებული მოვალეობების უხეშ დარღვევას, რაც შეიძლებოდა გამხდარიყო მასთან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ადგილი არ ჰქონია.

საქმის განხილვისას არ დადასტურდა შესაგებელში მითითებულ სესხის ხელშეკრულებებთან დაკავშირებული უზრუნველყოფის საგნების - უძრავი ქონებების შესახებ, მოსარჩელის მიერ მე-2 დონის კომიტეტისათვის არასწორი ინფორმაციის მიწოდება და რომ ასეთი ინფორმაციის მიწოდებისას მოსარჩელის მოტივი და მიზანი იყო მართლსაწინააღმდეგო; დადასტურდა, რომ მე-2 დონის კომიტეტს ხელეწიფებოდა ამ ინფორმაციის გადამოწმება და შესაბამის შემთხვევაში, სესხის დამტკიცებაზე უარის თქმა, ხოლო ის გარემოება, რომ ეს სესხები შემდგომში გაპრობლემდა და მოპასუხე ორგანიზაცია იძულებული გახდა თვითონ შეეძინა უზრუნველყოფის საგნები, არ შეიძლება ბრალად შეერაცხოს მოსარჩელეს. ამ მიმართებით, საყურადღებოა, რომ მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, ასეთი შემთხვევები, მოპასუხე ორგანიზაციის საქმიანობიდან გამომდინარე, არაერთია. ასევე, უდავო ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ მოსარჩელის მიმართ არასდროს ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რაიმე ზომა და იგი სარგებლობდა კარგი რეპუტაციით.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამართალდამცავი ორგანოებისათვის მოსარჩელის მიმართ გამოძიების დაწყების მოთხოვნა, არ შეიძლება ჩაითვალოს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ სხვა ობიექტური გარემოებად, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას,

ვინაიდან არ არის წამორდგენილი სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული განაჩენი, მოსარჩელის მიერ დანაშაულის ჩადენის შესახებ. შესაბამისად, ზემოაღნიშნული გარემოება არ წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

2.18. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა თუ რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (შდრ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება).

კონკრეტულ შემთხვევაში, იმ ფაქტის დადასტურება, რომ მოსარჩელემ სამსახურებრივი ვალდებულება უხეშად დაარღვია, მოპასუხის ვალდებულებაა (სსსკ-ს 102.1). განსახილველ შემთხვევაში, ამ უკანასკნელმა სათანადო მტკიცებულებებზე მითითებით, ვერ შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტობრივი გარემოებების სარწმუნოდ და დამაჯერებლად დამტკიცება, რის გამოც სასამართლო დადგენილად თვლის, რომ მოსარჩელეს სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას მასზე დაკისრებული ვალდებულება უხეშად არ დაურღვევია. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვებოდა, რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა.

2.19. საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაშია განმარტებული, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio -ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს.

სწორედ აღნიშნული მიზნის განხორციელებას ემსახურება სშკ -ის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებები, რომელთა შესაბამისად, ამ ნორმის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას- 1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში დაადგინა, რომ დამსაქმებლისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სსკ -ის 115-ე მუხლი) (იხ. სუსგ-ები №ას-1155-1086-2015, 2016 წლის 2 თებერვლის განჩინება; №ას-545-513-2012, 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება; № ას- 549-517-2010, 2010 წლის 19 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, № ას-545-513-2012, 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება).

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის ბრძანება, მოსარჩელისათვის შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, არაკანონიერია და იგი ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ. საქართველოს წინააღმდეგ, N7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30)

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დეტალურად არ მსჯელობს მოპასუხე საკ-----ო ორგანიზაციის მიერ შესაგებელში აღნიშნული სესხების გაცემის იმ პროცედურებთან დაკავშირებით, რომელსაც არსებითი შემხებლობა არ აქვთ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებთან, მითუმეტეს, რომ მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, ე.წ. „შიდა აუდიტის დასკვნაში“ არის ისეთი საკითხები, რომლებიც არ შეიძლება ჩაითვალოს დარღვევად (იხ. 2017 წლის 04 ოქტომბრის სასამართლოს სხდომის ოქმი, 13:14:49 სთ.).

2.20. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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 .

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, რამდენადაც მოპასუხე მხარე სადავოდ არ ხდის მოსარჩელის პირვანდელი თანამდებობის არსებობასა და მის ვაკანტურობას, მოსარჩელე აღდგენილი უნდა იქნეს პირვანდელ სამუშაოზე - შპს „კ----- კ----- ჯ-----ს“ (ს.ნ.4-----) თბილისის ოფისის ხელმძღვანელის (გ----- ფილიალის უფროსის) თანამდებობაზე .

2.21. საქმეზე უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის ხელზე ასაღები ხელფასი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 1400 ლარს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

რამდენადაც მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია მოპასუხის ბრალით, მას, მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2017 წლის 03 მაისიდან (შრომითი ურთიერთობის შეჩერებიდან) გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2.22. „ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით, ყოველ პირს, რომლის მიმართაც წინამდებარე კონვენცია გამოიყენება, უფლება აქვს ერთი წლის ხანგრძლივობით უწყვეტი მუშაობის შემდეგ ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით , რომელიც სულ ცოტა ექვსი სამუშაო

დღის ტოლი იქნება .

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილით, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 5.3. მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს წელიწადში 24 დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით.

მოსარჩელეს აქვს მოპასუხე კომპანიაში მუშაობისას 26 დღიანი გამოუყენებელი შვებულება (იხ. 3.2.3. სადავო ფაქტობრივი გარემოება).

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს უფლება აქვს მოპასუხეს მოსთხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება. ვინაიდან, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში შეადგენდა 1400 ლარს, გამოუყენებელი შვებულების 26 დღის ანაზღაურება შეადგენს 1214,20 ლარს (ერთი დღის ანაზღაურება - 46.6 ლარი, 30 დღის - 1214.20), რომელიც უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ.

2.23. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამავე კოდექსის 34-ე მუხლით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან

კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

განსახილველ შემთხვევაში, ხელშეკრულების შეწყვეტიდან (2017 წლის 3----- --) არაუგვიანეს 7 დღის ვადაში, საბოლოო ანგარიშსწორების სახით, მოპასუხეს მოსარჩელისათვის, უნდა მიეცა მხოლოდ გამოუყენებელი 26 დღიანი შვებულების ანაზღაურება, რაც შეადგენს 1214.2 ლარს.

ამდენად, მოპასუხეს, სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილი პირგასამტეხლოს (ყოველ დაყოვნებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0.07%) გადახდის ვალდებულება ზემოაღნიშნულ თანხაზე წარმოეშვა 2017 წლის 8 ივნისიდან (დაითხოვნიდან - 2017 წლის 3-----დან მე-8 დღე). შესაბამისად, მოპასუხემ, 2017 წლის 8 ივნისიდან ამ ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულებამდე უნდა გადაუხადოს მოსარჩელეს ყოველდღიურად 85 თეთრი (1214.2 ლარის 0.07%).

სასამართლო განმარტავს, რომ რამდენადაც მოცემულ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემდგომ, მოსარჩელეს პირდაპირ შეუწყდა შრომის ხელშეკრულება, პირგასამტეხლო 2017 წლის 03 მაისიდან არსებულ განაცდურ შრომის ანაზღაურებაზე ვერ დაერიცხება, რამდენადაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, განაცდური ხელფასის ნაწილში პირგასამტეხლოს დაკისრებას სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტი არ ითვალისწინებს (იხ. სუსგ 27/10/2016წ. განჩინება Nას-268-255-2016).

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, ის დარღვევები რომლებიც სახეზეა ქ----- ც-----ის, ლ--- მ-----ის და ს----- თ-----ს სესხის გაცემისას, თავისი არსით და კომპანიისათვის მიყენებული ზიანის ჭრილში წარმოადგენს უხეშ დარღვევას, რაც გახდა ნ---- ნ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლების მიზეზი. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს საგამოძიებო სამსახურში მიმდინარეობდა გამოძიება ნ---- ნ-----ის მიერ ზემოაღნიშნული სესხების გაცემისას სისხლისსამართლებრივი ნიშნების შესაძლო არსებობის თაობაზე.

აპელანტის განმარტებით, სოფელი წ-----ი არ განიხილება არც ძირითად ქალაქად და არც საკურორტო ზონად და ის ფაქტი, რომ ძირითადი ქალაქებისა და საკურორტო ზონების ჩამონათვალი არ არსებობს ლომბარდული და იპოთეკური სესხების გაცემის პროცედურაში, არ ათავისუფლებს ფილიალის მენეჯერს, რომ გონივრული განსჯის საფუძველზე შეაფასოს კონკრეტული შემთხვევა, ან გადაამოწმოს პრეზიდენტის შესაბამის ბრძანებულებაში. რაც შეეხება ლ. მ-----ის უძრავ ქონებას, იგი მდებარეობს სარეკრეაციო ზონაში და მასზე ვრცელდება

მშენებლობის სპეციალური პირობები, რაც გულისხმობს, რომ შეზღუდულია აღნიშნულ მიწის ნაკვეთზე მშენებლობის განხორციელება. განაცხადში აღნიშნულია, რომ ნაკვეთზე კომუნიკაციები შეყვანილია, თუმცა რეალურად ყველა სახის კომუნიკაცია არის ნაკვეთისგან 100-150 მეტრით დაშორებული. რაც შეეხება ს----- თ-----ს სესხის უზრუნველსაყოფად გამოყენებულ მიწის ნაკვეთს, ნაკვეთი დასახლებული პუნქტისგან დაშორებულია და არის აბსოლუტურად გამოუყენებადი რაიმე სახის შენობა-ნაგებობის ასაშენებლად. მიუხედავად იმისა, რომ ს----- თ-----ს და ლ. მ-----ის სესხები დაამტკიცა მეორე დონის კომიტეტმა, ნ---- ნ-----ის მიერ არ ყოფილა მიწოდებული სრულყოფილი ინფორმაცია სესხთან დაკავშირებით.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების 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 მოთხოვნებით.

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.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1. 01.07.2014წ. ნ---- ნ-----სა და სს „კ----- კ---- ჯ-----ს“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც ნ---- ნ-----ი დაინიშნა თბილისის ოფისის ხელმძღვანელის (გ----- ფილიალის უფროსის) თანამდებობაზე. ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2015

წლის 31 დეკემბრამდე (ტ.1, ს.ფ. 18-22).

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილია და სააპელაციო საჩივრით სადავოდ გამხდარი არ არის, რომ მხარეთა შორის 30/12/2015წ. და 01/07/2016წ. გაფორმდა დამატებითი შეთანხმებები შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შესახებ. 30/12/2015წ. დამატებითი შეთანხმებით ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე და ასევე განისაზღვრა, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გარეშე ხელშეკრულება ვადის გასვლის შემდეგ გაგრძელდებოდა ყოველ ჯერზე ავტომატურად იმავე ვადით (ტ.1, ს.ფ. 21).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

გათვალისწინებით იმისა, რომ განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულებების მიმდევრობით დადების შედეგად ხელშეკრულების ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, დგინდება, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

4.2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მხარეთა ახსნა-განმრტების საფუძველზე უდავოდ არის დადგენილი და სააპელაციო საჩივრით სადავოდ გამხდარი არ არის, რომ მოსარჩელის ხელფასის ოდენობა დათხოვნის მომენტისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 1400 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე (04.10.2017წ. სას. სხდომის ოქმი, 10:33:41; გადაწყვეტილება, ტ.1, ს.ფ. 354).

4.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია: ა) გაფიცვა; ბ) ლოკაუტი; გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება; დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან

სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება; ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა; ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა; ზ) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო; თ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, თუ მას აღარ შეუძლია სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა; ი) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს; კ) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს; ლ) ანაზღაურების გარეშე შვებულება; მ) ანაზღაურებადი შვებულება.

სს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 03 მაისის ბრძანებით მოსარჩელეს შეუჩერდა სამსახურებრივი უფლებამოსილება შიდა აუდიტის პროცედურების დასრულებამდე, ანაზღაურების გარეშე (ტ.1, ს.ფ. 22). შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ასეთი საფუძველი საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლით გათვალისწინებული არ არის, რაც აღნიშნული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.

4.4. სს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 3-----ს ბრძანებით, მოსარჩელე **საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე** გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში აღინიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ „სხვა ობიექტურ გარემოებაში“ იგულისხმებოდა სს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ მიერ ფინანსთა სამინისტროს ფინანსური პოლიციის თბილისის სამმართველოში გამოძიების დაწყების თაობაზე განცხადების შეტანა, რომელიც დანართის სახით ერთვოდა სადავო ბრძანებას (ტ.1, ს.ფ. 95, 96-104).

4.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი ადგენს ქცევის შემდეგ წესს: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით **დაკისრებული ვალდებულების უხეში**

დარღვევა.

განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მიუთითებს დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

შესაბამისად, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას უნდა დადგინდეს:

- **ჰქონდა თუ არა ადგილი დარღვევას, რაც გახდა საფუძველი მოსარჩელის გათავისუფლებისა;**
- **იყო თუ არა დარღვევა უხეში.**

4.5.1. დადგენილია და სააპელაციო საჩივრით სადავოდ გამხდარი არ არის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე, მოსარჩელის მიმართ მოპასუხის მხრიდან რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას ადგილი არ ჰქონია.

4.5.2. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევა, რომელიც გაამართლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

მოპასუხე მოსარჩელის მიერ დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად მიუთითებს ქ----- ც-----ზე, ლ--- მ-----სა და ს----- -- თ-----ზე სესხის ხელშეკრულებების გაფორმებისას სესხის გაცემის პროცედურების უხეშ დარღვევაზე და აღნიშნული დარღვევის დამადასტურებელ მტკიცებულებად მიიჩნევს შიდა აუდიტის დასკვნას (ტ. 1, ს.ფ. 96-104), რომელიც ხელმოწერილია ვ----- ა-----ს მიერ და მოპასუხის განმარტებით, ასახავს სესხების გაცემისას მოსარჩელის მიერ დადგენილი პროცედურების დარღვევის ფაქტებს. პალატა იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემულ მსჯელობას მასზედ, რომ რამდენადაც აღნიშნული დოკუმენტი შედგენილია მოპასუხის მიერ იგი განიხილება მხარის ახსნა-განმარტების ნაწილად. შესაბამისად, საქმის მასალებით უნდა დასტურდებოდეს აღნიშნულ დასკვნაში მოცემული გარემოებების არსებობის ფაქტი.

დადგენილია, რომ სს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ „იპოთეკური ლომბარდული სესხების პირობებისა და პროცედურების“ შესაბამისად, მოსარჩელის კომპეტენცია ვრცელდებოდა 10 000 ლარამდე სესხის გაცემაზე, თუკი უზრუნველყოფის საგანი მდებარეობდა ძირითად ქალაქში ან საკურორტო ზონაში; სხვა შემთხვევაში, 10000 ლარის ან 10000 ლარს ზემოთ სესხი გაიცემოდა მე-2 დონის კომიტეტის მიერ („იპოთეკური ლომბარდული სესხების პირობებისა და პროცედურების“ 1.5. პუნქტის შენიშვნა), თუმცა

აღნიშნული დოკუმენტით არ არის განსაზღვრული, „ძირითად ქალაქისა“ და „საკურორტო ზონის“ ცნებები (ტ. 1, ს.ფ. 59-88).

ქ----- ც-----ითან გაფორმებულ ხელშეკრულებასთან მიმართებაში მოპასუხე განმარტავს, რომ მსესხებლის მიერ წარმოდგენილი უზრუნველყოფის საგანი - უძრავი ქონება არ მდებარეობდა არც ძირითად ქალაქში და არც საკურორტო ზონაში (ქონება მდებარეობდა მ-----ში, სოფ. წ-----ში) და მოსარჩელეს არ გააჩნდა უფლებამოსილება გაეცა სესხი. ამასთან, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი არ არის მტკიცებულება იმის თაობაზე, თუ კონკრეტულად პროცედურის რომელი ნორმა იქნა დარღვეული მოსარჩელის მიერ უზრუნველყოფის საგნის ზონალურობის განსაზღვრისას. რაც შეეხება ლ--- მ-----ისა და ს----- თ-----ს ნაწილში სესხის პროცედურების დარღვევას, აღნიშნულთან დაკავშირებით, გასაზიარებელია პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა მასზედ, რომ მოსარჩელის უფლებამოსილებას წარმოადგენდა უშუალოდ მსესხებელი პირების გამოკვლევა, მათზე ინფორმაციის შეგროვება და აღნიშნული მასალების მეორე დონის კომიტეტზე წარდგენა. გადაწყვეტილებები დასახელებულ პირებზე სესხის გაცემის შესახებ, მიღებული იქნა მე-2 დონის კომიტეტის მიერ. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა მოპასუხე საწარმოს პრობლემური მართვის პორტფელის რეგიონულმა მენეჯერმა, დ---- ნ-----ემ, განაცხადა, რომ იგი იყო მოსარჩელის თანამშრომელი და მის უშუალო მოვალეობაში შედიოდა პრობლემური სესხების ამოღებაზე მუშაობა. დ----- ნ-----ემ ზემოაღნიშნულ სესხებთან დაკავშირებით (მათი გაპრობლემების შემდეგ) არ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ მის უფლებამოსილებაში შემაჯავლი ვალდებულებების შეუსრულებლობა. (იხ. 2017 წლის 04 ოქტომბრის სასამართლოს სხდომის ოქმი 10:53-11:20სთ)

მოწმის სახით დაკითხულმა მოპასუხე ორგანიზაციის კონტროლინგის დეპარტამენტის ხელმძღვანელმა, ვ----- ა-----მ აჩვენა, რომ იგი ახორციელებდა ფილიალის უფროსების საქმიანობის შემოწმებას. მისი განცხადებით, ერთ-ერთი შემოწმება განხორციელდა გ----- ფილიალში. მის უშუალო მოვალეობაში შედიოდა სესხის განაცხადში მითითებული ინფორმაციის შემოწმება. კერძოდ, იმ გარემოების დადგენა, რეალური იყო თუ არა განაცხადში მითითებული გარემოებები, რომელიც უნდა წარდგენოდა მეორე დონის კომიტეტს. მოწმის მითითებით, განაცხადში იყო გარკვეული უზუსტობები, თუმცა მეორე დონის კომიტეტი უფლებამოსილი იყო უარი ეთქვა სესხის გაცემაზე, თუ დარწმუნდებოდა, რომ აღნიშნული სესხის გაცემა არ იქნებოდა მომგებიანი კომპანიისათვის. რაც შეეხება ლ--- მ-----ის ნაწილში საკ-----ო განაცხადის ფორმაში ქ----- ც-----ზე, ნაცვლად „თავდებისა“, როგორც „თანამსესხებელზე“ მითითებას, მოწმემ ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელეს შეეძლო ამ

განაცხადის ფორმის შეცვლა და მანვე აჩვენა, რომ განაცხადის ფორმაში მოსარჩელის კომენტარს, რომ ქ----- ც-----ი იყო „თავდები“ არ გაცნობია. აღნიშნულის შედეგად მოპასუხე ორგანიზაციისათვის მიყენებული ზიანის თაობაზე მისთვის ცნობილი არ გამხდარა. ვ----- ა----- მ განმარტა, რომ ლ--- მ-----ის სესხის ხელშეკრულების დამტკიცება მოხდა მის მიერ, კომპანიის დირექტორის მითითებით. (იხ. 2017 წლის 04 ოქტომბრის სასამართლოს სხდომის ოქმი, 11:22-11:58სთ.)

მოწმის სახით დაკითხულმა მოპასუხე კომპანიის მეორე დონის კომიტეტის წევრმა ა----- უ-----ემ განაცხადა, რომ მის მიერ მოხდა მოსარჩელის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის შედეგად, ს----- თ-----ზე სესხის დამტკიცება, რა დროსაც მოსარჩელის მხრიდან რაიმე დარღვევა მას არ დაუფიქსირებია. რაც შეეხება მ-----ის სესხს, ეს სესხი განხილული იქნა ჯერ ვ----- ა-----ს მიერ, რომელმაც უარი თქვა დამტკიცებაზე, საბოლოოდ, დირექტორმა რ----- ხ-----ემ, გაიზიარა რა ა----- უ-----ის პოზიცია და მიიღო გადაწყვეტილება, რომ ეს სესხი დამტკიცებულიყო. ასევე, მოწმემ არ დაადასტურა მე-2 დონის კომიტეტისათვის მოსარჩელის მხრიდან დასახელებულ სესხის ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით რაიმე არასწორი ინფორმაციის მოწოდება და მანვე აჩვენა, რომ მე-2 დონის კომიტეტს დამატებითი კონტროლი არ განუხორციელებია და დასახელებული სესხის ხელშეკრულებების დამტკიცების შესახებ მიიღო გადაწყვეტილება. მისივე ჩვენებით, მოსარჩელეს გააჩნდა კარგი რეპუტაცია და მისი საქმიანობა რაიმე მნიშვნელოვანი ხარვეზებით არ ხასიათდებოდა (იხ. 2017 წლის 04 ოქტომბრის სასამართლოს სხდომის ოქმი, 12:06-12:36 სთ).

საქმის მასალების, მოწმეთა ჩვენებების გამოკვლევის შედეგად პალატას მიაჩნია, რომ არ დასტურდება დასაქმებულის მხრიდან შრომით ვალდებულების ისეთი უხეში დარღვევა, რაც საკმარისი საფუძველი შეიძლება ყოფილიყო მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებისათვის.

4.6. სააპელაციო პალატა აქვე განმარტავს შემდეგს:

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებებით 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 სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული (Ultima Ratio).

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. უნდა დასტურდებოდეს ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, ამასთან, პირობების ნებისმიერი დარღვევა არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას. მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნისას აუცილებელია დაცული იყოს ზომიერი ბალანსი ჩადენილ დარღვევას (ასეთის დამტკიცების შემთხვევაში) და სამსახურიდან გათავისუფლებას შორის. იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება მიჩნეული იქნას დამსაქმებლის მხრიდან საჭირო, ადეკვატურ და პროპორციულ ღონისძიებად, აუცილებელია სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა არამსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

როგორც უკვე აღინიშნა, ასეთი მძიმე/უხეში დარღვევა მოცემულ შემთხვევაში არ დადასტურებულა. სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

4.7. პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ **შრომით სამართლებრივი დავები 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 გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.**

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შეიძლება გამხდარიყო

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნა მოხდა უკანონოდ, რაც სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ 30.05.2017წ. ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.

4.8. შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მეოთხე ნაწილით, შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის მონაწილე **სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.**

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განახორციელოს ეკონომიკური, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და მისი პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის.

ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ **შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.**

4.9. პალატა ეთანხმება თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის თაობაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით, 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.

ამდენად, სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის კანონით გათვალისწინებულ თანმდევ შედეგს წარმოადგენს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა. ამისათვის, პირველ რიგში, უნდა გაირკვეს, არსებობს თუ არა აღნიშნული თანამდებობა. დავის განხილვის ეტაპზე მოპასუხე მხარის მიერ სადავო არ გამხდარა ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ის თანამდებობა, რომელსაც მოსარჩელე იკავებდა უკანონოდ დათხოვნამდე, დღესაც არსებობს.

4.10. 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 ნაწილით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარება, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად 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 არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე ან ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტით მოპასუხემ მოსარჩელეს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. შესაბამისად, მოსარჩელისათვის მიყენებული ზიანი განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით სამსახურში აღდგენამდე.

4.11. მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების 5.3. პუნქტით

უფლება ჰქონდა ყოველწლიურად ესარგებლა 24 დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით (ტ.1, ს.ფ. 18-21). მოსარჩელემ 2014 წლის ოქტომბერში ისარგებლა ერთკვირიანი შვებულებით; 2015 წელში შვებულება არ მისცემია, ხოლო 2016 წელში, შვებულებით ისარგებლა 15-29 თებერვალს; ამდენად, ორი წლის განმავლობაში 48 დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებიდან მას მიეცა 22 დღიანი შვებულება, შესაბამისად, გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულება შეადგენს 26 დღეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს უფლება აქვს მოპასუხეს მოსთხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება. მოპასუხეს მართებულად დაეკისრა გამოუყენებელი შვებულების 26 დღის ანაზღაურება შეადგენს 1214,20 ლარის ოდენობით.

4.12. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამავე კოდექსის 34-ე მუხლით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

მოპასუხეს მართებულად დაეკისრა გამოუყენებელი 26 დღიანი შვებულების ანაზღაურების, 1214.2 ლარის ანგარიშსწორების დაყოვნებისთვის 2017 წლის 8 ივნისიდან ამ ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველდღიურად 85 თეთრის (1214.2 ლარის 0.07%) გადახდა.

არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული, კანონიერია და

სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ და ა ა დ გ ი ნ ა

1. სს „კ----- პ----- ჯ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 27.10.2017წ. გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 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.

თავმჯდომარე:

ოთარ

სიჭინავა

მოსამართლეები:

ა----- ძაბუნიძე

თეა სოხაშვილი-ნ----ლაიშვილი

