

საქმე №330210017001849435

საქმე №28/7609-17



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

30 ოქტომბერი, 2018 წელი

ქ.
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე - ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი - თამარ ბლიაძე

აპელანტი - შპს „თ-----ია“

წარმომადგენელი - ნ--- ლ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ქ----- ჩ-----ე

წარმომადგენელი: ლ--- თ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

1 აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით ახალი გადაწყვეტილების მიღება, რომლითაც არ დაკმაყოფილდება სარჩელი

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 22 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ქ----- ჩ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „თ-----ის“ 2017 წლის 11 იანვრის N0----- ბრძანება ქ----- ჩ-----ისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების შესახებ ბათილად იქნა ცნობილი შპს „თ-----ის“ 2017 წლის 24 იანვრის N0----- ბრძანება ქ----- ჩ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე; ქ----- ჩ-----ე აღდგენილ იქნა შპს „თ-----იაში“ ს----- მორიგის პოზიციაზე; მოპასუხეს შპს „თ-----იას“ მოსარჩელე ქ----- ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ყოველთვიურად 450 ლარის ოდენობით ანაზღაურება 2017 წლის 25

იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე,

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მოსარჩელე მუშაობდა შპს „თ-----იაში“ ს-----
-----ის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა ყოველთვიურად 450 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებით;

2.2. 2017 წლის 11 იანვარს, N0----- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური შინაგანაწესის დარღვევისთვის, კერძოდ სამუშაო ადგილზე ჩაძინებულ მდგომარეობაში ყოფნის, სამუშაო ადგილის უმეტესაღმრთელად დატოვების და სამსახურში 38 წუთით დაგვიანების გამო.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებით;

2.3. 2017 წლის 20 იანვრის შპს „თ-----ის“ შიდა აუდიტის და კონტროლის სამსახურის უფროსის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე ირკვევა, რომ ქ----- ჩ-----ემ დაარღვია შპს „თ-----ის“ მოძრაობის სამსახურის მ-----ს თანამდებობრივი ინსტრუქციის 3.6. და 3.9. პუნქტების მოთხოვნა, რომელთა მიხედვით კონტროლიორი ვალდებულია თვალყური ადევნოს ა----- და ე-----ებით სარგებლობას და მათ მუშაობას. საჭიროების შემთხვევაში მიიღოს შესაბამისი ზომები. თვალყური ადევნოს და არ დაუშვას მგზავრების შესვლა ე-----ის მოძრაობის მიმართულების საპირისპიროდ. აღნიშნულ მოხსენებით ბარათში მითითებულია, რომ 2017 წლის 11 იანვრის N0----- ბრძანებით გამოცხადებული „სასტიკი საყვედურის“ გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლდეს სამსახურიდან.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- N1----- მოხსენებითი ბარათი;

2.4. 2017 წლის 24 იანვარის N0----- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელის 2017 წლის 11 იანვრის თანამდებობრივი ინსტრუქციის დარღვევისა და ამავე დღეს მისთვის დისციპლინური სახდელის სახით სასტიკი საყვედურის გამოცხადების გათვალისწინებით, მოსარჩელე განთავისუფლდა სამსახურიდან. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- NO----- ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.5. სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელისთვის შპს „თ-----ის“ შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად დისციპლინური პასუხისმგებლობის სასტიკი საყვედურის დაკისრების საფუძველი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

ამავე კოდექსის 103-ე მუხლის 1-ლი, ნაწილის თანახმად, მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები.

სასამართლომ განმარტა, რომ თითოეულმა მხარემ, რომელიც ამტკიცებს გარკვეულ გარემოებას, რომელზედაც ამყარებს თავის პოზიციას, უნდა მიუთითოს შესაბამის მტკიცებულებაზე და წარმოუდგინოს ისინი სასამართლოს.

მოპასუხემ სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება მოხდა კანონიერად, კერძოდ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შინაგანაწესის დარღვევის ფაქტებს. მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის 31 დეკემბერს, დროის გარკვეულ პერიოდში, სამუშაო საათებში, მეთვალყურეობის გარეშე მიატოვა მისი სამუშაო ადგილი. ასევე, რიგ შემთხვევებში კონტროლიორის ჯიხურში იმყოფებოდა ჩაძინებულ მდგომარეობაში.

შპს „თ-----ის“ მოძრაობის სამსახურის კონტროლიორის თანამდებობრივი ინსტრუქციის 3.9. პუნქტის თანახმად, კონტროლიორი ვალდებულია თვალყური ადევნოს და არ დაუშვას მგზავრების შესვლა ე-----ის მოძრაობის მიმართულების საპირისპიროდ. ამავე ინსტრუქციის 4.1. პუნქტის თანახმად, კონტროლიორს ეკრძალება სამუშაო ადგილის დროებით დატოვება შემცვლელის გარეშე.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის 31 დეკემბერს, დროის გარკვეულ პერიოდში მეთვალყურეობის გარეშე დატოვა სამუშაო ადგილი, ასევე, რიგ შემთხვევებში, კონტროლიორის ჯიხურში იმყოფებოდა ჩაძინებულ მდგომარეობაში. მოპასუხემ წარმოადგინა ვიდეო ჩანაწერი მოსარჩელის სამუშაო ადგილიდან, სადაც ნათლად ჩანს 2016 წლის 31 დეკემბერს დასაქმებულის მიერ მისი სამუშაო ადგილის მიტოვების ფაქტი.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 35-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი. ამავე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, მძიმე, მავნე და

საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა, შრომის უსაფრთხოების წესები, მათ შორის, დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევები და წესები, განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის N147/ნ ბრძანებით დადგენილია მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა. სასამართლო აღნიშნავს, რომ აღნიშნული ბრძანების პირველი მუხლის პირველი პუნქტის და ასევე, შპს „თ-----ის“ 2012 წლის 14 დეკემბრის ბრძანების თანახმად, მიწისქვეშა სამუშაოებზე დასაქმებული ყველა დასახელების პროფესიის მუშები, მათ შორის სადგურის კონტროლიორები ეწვეიან მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოს. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამუშაო ადგილი იყო მ-----სადგური, რომელიც განთავსებულია მიწის ქვეშ. მხარეთა განმარტებებით ირკვევა, რომ მოსარჩელეს მისი მორიგეობის პერიოდში არ ჰყავდა შემცვლელი, რომელიც შეეძლო დაეტოვებინა მის ნაცვლად სამუშაო ადგილზე. მოსარჩელის სამუშაო საათები განსაზღვრული იყო დილიდან საღამომდე, შესაბამისად, მოსარჩელე ვალდებული იყო შეესრულებინა მისთვის დაკისრებული მთელი რიგი მოვალეობები შემცვლელის გარეშე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელი ვალდებული იყო დასაქმებულისთვის შეექმნა შესაბამისი სამუშაო პირობები, იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებული ასრულებდა მძიმე და მავნე სამუშაოს, ამასთან მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მას არ ჰყავდა შემცვლელი, რომელიც შეეძლო დაეტოვებინა სამუშაო ადგილზე დაღლილობის შემთხვევაში. სასამართლოს მიაჩნია, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, მცირე გადაცდომები, რაც შესაძლოა ჰქონოდა დასაქმებულს მისი მუშაობის პერიოდში (სამუშაო ადგილის მცირე დროით მიტოვება, ჩათვლემა და ა.შ.) არ შეიძლება შეფასდეს ისეთი სიმძიმის დარღვევებად, რომლისთვისაც აუცილებელი იყო მოპასუხეს გამოეყენებინა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა სასტიკი საყვედური.

აღნიშნული მსჯელობისას, სასამართლომ, ასევე გაითვალისწინა იმ გარემოება, რომ მოპასუხეს თავის მხრივ არ შეუსრულებია მასზე დაკისრებული ვალდებულებები, რაც გამოიხატებოდა დასაქმებულისთვის შესაბამისი პირობების შექმნაში, თუნდაც იმის უზრუნველყოფაში, რომ დასაქმებულს ჰყოლოდა ერთი მორიგე შემცვლელი. სასამართლო მნიშვნელოვნად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ ვიდეოჩანაწერში ასახულია მოსარჩელის მიერ მისი სამუშაო ადგილის მიტოვების მიზეზი. კერძოდ ვიდეოჩანაწერში ნათლად ჩანს, რომ მოსარჩელის მიერ სამუშაოს შესრულებისას ადგილი აქვს საზოგადოებრივი წესრიგის დარღვევას გარკვეული პირების მიერ. ვიდეოჩანაწერში ასევე ჩანს ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს ერთ-ერთმა მოქალაქემ მიაყენა ფიზიკური შეურაცხყოფაც, რის შემდეგაც დასაქმებულმა გადაწყვიტა გამოეძახებინა დაცვის პოლიცია. სასამართლო, მხარეთა ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებაზე, რომ მ-----სადგურის დაცვის თანამშრომლები არ დაეხმარნენ მოსარჩელეს საზოგადოებრივი წესრიგის დარღვევის აღკვეთაში, რის შემდეგაც, მოსარჩელე იძულებული იყო დაეტოვებინა მისი სამუშაო ადგილი და გამოეძახა პოლიცია. როგორც აღინიშნა, ვინაიდან მოსარჩელეს არ ჰყავდა შემცვლელი, იგი იძულებული იყო მის მაგივრად დაეტოვებინა სხვა პირი, კერძოდ მ---

---სადგურის ზ-----ი, რათა შესაძლებლობა ჰქონოდა დაერეკა პოლიციაში დახმარებისთვის. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა არ შეუქმნა დასაქმებულს შესაბამისი პირობები, რომლის ფარგლებშიც მოსარჩელეს შესაძლებლობა ექნებოდა ზედმიწევნით შეესრულებინა მასზე დაკისრებული ვალდებულებები. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელისთვის შპს „თ-----ის“ შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად დისციპლინური პასუხისმგებლობის სასტიკი საყვედურის დაკისრების საფუძველი, ვინაიდან მითითებული დარღვევის გამომწვევი მიზეზი, რომელსაც მოსარჩელეს მოპასუხე მხარე ედავა, პირველ რიგში არის თავად მოპასუხე მხარის მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობა, კერძოდ, მოპასუხემ დასაქმებულს ვერ შეუქმნა უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემო.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.6. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტზე რომლის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ გამოსაკვლევეია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების და შრომის შინაგანაწესის უხეში და სისტემატიური დარღვევის გამო. სასამართლომ განმარტა, რომ ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის

შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მოსაზრებით მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება, ვინაიდან არ დგინდება შრომის ხელშეკრულების უხეში და არაერთგზის დარღვევის ფაქტი (იხ. სადავო ფაქტობრივი გარემოება 3.2.1).

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ 2017 წლის 11 იანვარს სამსახურში დაგვიანება, არ წარმოადგენს ისეთი სიმძიმის გადაცდომას, რომლისთვისაც მოპასუხეს უნდა გამოეყენებინა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის უმაღლესი ზომა, სამსახურიდან გათავისუფლება.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მოპასუხე უთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

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

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია მხარეთა შორის სადავო გარემოება იმის თაობაზე, რომ არ არსებობდა მოსარჩელისთვის შპს „თ-----ის“ შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად დისციპლინური პასუხისმგებლობის სასტიკი

საყვედურის დაკისრების საფუძველი (იხ. სადავო ფაქტობრივი გარემოება 3.2.1).

ასევე უდავოდ დგინდება ის გარემოება, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, საფუძვლად უდევს უშუალოდ 2017 წლის 11 იანვარს სამსახურში დაგვიანება და ამასთან, 2017 წლის 11 იანვრის N0----- ბრძანება,

რომლითაც მოსარჩელეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური (იხ. 3.1.4. უდავო ფაქტ. გარემოება).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, იმ პირობებში, რომ მოპასუხის 2017 წლის 11 იანვრის N0----- ბრძანება მიჩნეულია უკანონოდ, სასამართლო თვლის, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რადგან მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ აქვს შრომის ხელშეკრულების პირობების სისტემატიურ დარღვევას, რაც თავის მხრივ შეიძლებოდა გამხდარიყო მისი აღნიშნული ნორმის საფუძველზე სამსახურიდან დათხოვნის მიზეზი.

სასამართლო აღნიშნა, რომ ასევე არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომელიც ითვალისწინებს დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეშ დარღვევას. უდავოდ დადგენილი გარემოებაა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლებას წინ უძღოდა მისი 2017 წლის 11 იანვარს სამსახურში დაგვიანება, რის შესახებაც დასაქმებულის განცხადებით მან აცნობა დამსაქმებელს სატელეფონო საუბრისას. სასამართლოს მიაჩნია, რომ იმ პირობებში, როცა უკანონოა მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა სასტიკი საყვედური, მხოლოდ ეს უკანასკნელი ფაქტი სამსახურში დაგვიანების თაობაზე, არ შეიძლება ჩაითვალოს როგორც ვალდებულების უხეში დარღვევა, ვინაიდან აღნიშნულს არ გამოუწვევია მნიშვნელოვანი ზიანი მოპასუხისთვის და ამასთან, თავად დარღვევის სიმძიმე არ შეიძლება შეფასებული იქნეს როგორც შინაგანაწესისა და შრომითი ხელშეკრულების უხეში და გამოუსწორებელი დარღვევა (იხ. სამოტივაციო ნაწილი 6.1.)

სასამართლო აღნიშნა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

სასამართლო აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობდა მოსარჩელისთვის როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის სასტიკი საყვედურის დაკისრების, ისე მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველები.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება

საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს „თ-----ის“ 2017 წლის 11 იანვრის N0----- - ბრძანება მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების შესახებ, ასევე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2017 წლის 24 იანვრის N0----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

2.7. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე უკანონოა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. შესაბამისად, მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს შპს „თ-----იაში“ ს----- მორიგის პოზიციაზე

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 450 ლარს (იხ. 3.1.1 უდავო ფაქტ. გარემოება).

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2017 წლის 25 იანვრიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 450 ლარის ოდენობით 2017 წლის 25 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2.8. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს - შპს „თ-----იას“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის 24 იანვრის შემდგომ, ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლომ მიუთითა, საქართველოს უზენაესი

სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ივნისის №ას-699-653-2017 გადაწყვეტილებაზე, რომლის თანახმად: „საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნებისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების მოთხოვნათა ნაწილში სარჩელის უარყოფის შესახებ დადგენილია მყარი სასამართლო პრაქტიკა იხ., სუსგ №ას-285-271-2016, 27 აპრილი, 2015 წელი, რომელშიც საკასაციო პალატამ იმსჯელა იძულებითი განაცდურის სახით დაკისრებული თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,07 პროცენტის დაკისრების სამართლებრივი საფუძვლების არსებობაზე და განმარტა: „პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრებაზე მოსარჩელის მოთხოვნას სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნია, რადგან სშკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ხოლო თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, რასაც მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია“.

მოცემულ შემთხვევაში, დავა არ ეხება მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში არსებულ ფულად ვალდებულებას. რის გამოც, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა იყო და არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

აპელანტის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლო უდავო ფაქტობრივ გარემოებებში, კერძოდ, გადაწყვეტილების 3.1.2 პუნქტში უთითებს, რომ სასტიკი საყვედურის გამოცხადების ერთ-ერთი საფუძველი იყო 38 წუთი დაგვიანება. კომპანიას არცერთი დისციპლინური ზომა არ დაუკისრებია მოსარჩელისთვის 38 წუთი დაგვიანების გამო. აპელანტი ასევე, მიუთითებს, რომ სასამართლო გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტში მოსამართლე უთითებს, რომ მხარეთა განმარტებით გაარკვია, რომ მოსარჩელეს არ ყავდა შემცვლელი, რაც არ შეესაბამება სიმართლეს. ვინაიდან, სასამართლოს განემარტა, რომ მ-----სადგურებში არის მორიგე კონტროლიორი, რომელიც უზრუნველყოფს კონტროლიორების ჩანაცვლებას, შესვენების საათებში და ასევე სხვა დროს, როდესაც კონტროლიორს უწევს ადგილის დატოვება. აღნიშნული ფაქტი სასამართლოს არ გაუთვალისწინებია და ამასთან არასწორად იმეორებს რამდენიმეჯერ ამ გარემოებას რაც ეწინააღმდეგება მხარეთა განმარტებასა და რეალობას.

ასევე 3.2.1 პუნქტში უთითებს, რომ მოსარჩელის სამუშაო საათები განსაზღვრული იყო დილიდან საღამომდე, რაც ასევე ეწინააღმდეგება მხარეთა განმარტებებს, ვინაიდან მოსარჩელეს არ ჰქონდა განსაზღვრული სამუშაო გრაფიკი, არამედ მუშაობდა ცვლაში, როგორც დღის განმავლობაში, ასევე ღამის საათებში.

3.2. აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლოს მიერ არასწორად და არასათანადოდ იქნა შეფასებული და დადგენილი საქმის ფაქტობრივი გარემოებები. რაც წარმოადგენს საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველს, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის "ე" და "ე"(1) ქვეპუნქტების თანახმად, "გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული ან დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ გადაწყვეტილების სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია". თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებულია დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება საქმის სამართლებრივი გარემოებების არასათანადო და არასწორი შესწავლის საფუძველზე.

აპელანტი მიუთითებს, რომ სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილებაში ნათლად ჩანს, რომ გადაწყვეტილების დასაბუთების მიზნით სასამართლოს გამოყენებული აქვს სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები, თუმცა მათი ნამდვილობის დადგენის მიზნით არ აქვს შესწავლილი არცერთი მტკიცებულება, რაც დასტურდება სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით.

3.3. აპელანტი განმარტავს, რომ სასამართლოს მიერ არ შემოწმებულა მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედება, მისი ვალდებულებები და პასუხისმგებლობის ფარგლები დამსაქმებლის წინაშე, ასევე, ჩადენილი ქმედების ხასიათი, მისი სიმძიმე. მოსარჩელესთან გარდა შრომითი ხელშეკრულებისა, სამსახურებრივი პასუხისმგებლობის ფარგლები დადგენილი იყო მოძრაობის სამსახურის (სამსახური სადაც მოსარჩელე მუშაობდა) დებულებისა და კონტროლიორის თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად. როგორც სხვა მტკიცებულებები, ასევე აღნიშნული არ შეუსწავლია სათანადოდ სასამართლოს და მიუხედავად მოპასუხის არაერთგზის განმარტებისა, თუ რამდენად საპასუხისმგებლო პოზიციაზე მუშაობდა მოსარჩელე, მისი გადაცდომები არ ჩათვალა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სათანადო საფუძველად.

აპელანტი მიუთითებს, რომ მოსარჩელე, მუშაობდა მოძრაობის სამსახურში კო-----
-----ე. მის ფუნქციებში შედიოდა მ-----სადგურ ს-----ში არსებული ე-----
--ების თვალყურის დევნება რათა უზრუნველყო მოქალაქეთა მიერ ე-----ის
სწორი ექსპლუატაცია და თავიდან აერიდებინა ყველა ის შესაძლო საფრთხე ან
შედეგი რაც შეიძლება დამდგარიყო არასწორი ექსპლუატაციით. მითუმეტეს მაშინ,
როდესაც სწორედ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პერიოდში
ერთ-ერთ მ-----ს სადგურში მცირეწლოვან ბავშვს ფეხი ჩაყვა ე-----ში და
დაუზიანდა, რომ არა კონტროლიორის დროული და სათანადო რეაგირება საშინელი
შედეგი დადგებოდა. და არა მხოლოდ ეს ფაქტი არამედ ხშირად ხდება მსგავსი ფაქტი,
სწორედ ასეთი ქმედებების თავიდან არიდების მიზნით არსებობს კონტროლიორის
საშტატო ერთეული.

აპელანტი განმარტავს, რომ სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელე მუშაობდა
შემცვლელის გარეშე და საჭიროების შემთხვევაში არ იყო არავინ ვინც შეძლებდა მის
ჩანაცვლებას, აღნიშნულთან დაკავშირებით, ორივე მხარემ განუმარტა სასამართლოს,
რომ არსებობს, მორიგე კონტროლიორი, რომელიც უზრუნველყოფს კონტროლიორის
ჩანაცვლებას შესვენების დროს ან სხვა საჭიროების შემთხვევაში კონტროლიორის

მოთხოვნის შესაბამისად. სასამართლოს ასევე არც ეს ფაქტი არ გაუთვალისწინებია და გადაწყვეტილებაში უთითებს არასწორ გარემოებებს. ამასთან, მოსამართლე უთითებს, რომ მოსარჩელე დილიდან საღამომდე მუშაობდა შემცვლელის გარეშე და დადლილობის შემთხვევაში არ იყო სხვა პირი ვინც შეცვლიდა. მოსარჩელეს განსაზღვრული ჰქონდა 8 საათიანი სამუშაო გრაფიკი და არცერთი სამსახური არ ითვალისწინებს 8 საათიანი სამუშაო გრაფიკის დროს შემცვლელის არსებობას, მითუმეტეს დადლილობის გამო. მოსარჩელის შემთხვევაში მორიგე კონტროლიორის არსებობა განპირობებული იყო მხოლოდ შესვენებისა და სხვა საჭიროების შემთხვევაში კონტროლიორის ჩანაცვლების გამო. შესაბამისად, ამ შემთხვევაშიც დაუსაბუთებელია მოსამართლის განმარტება.

3.4. განმარტებით, მოსამართლის მიერ, ასევე, არ იქნა გათვალისწინებული ის გარემოებაც, რომ კომპანიის მიერ ხდება როგორც ფულადი დანამატის გაცემა, ასევე დამატებით 10 დღიანი შვებულების მიცემა კო-----ე, როგორც მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხას მიკუთვნებული თანამდებობისთვის. მოსამართლე მხოლოდ უთითებს, რომ აღნიშნული თანამდებობა მიეკუთვნება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხას, თუმცა არ უთითებს იმ გარემოებას, რომ კომპანია ითვალისწინებს აღნიშნულს და გასცემს დანამატს.

აპელანტის მითითებით, სასამართლოს მხრიდან ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების არასათანადო შესწავლას ისიც ადასტურებს, რომ მოსამართლე გადაწყვეტილებაში უთითებს 38 წუთის დაგვიანებას, როგორც "უდავოდ დადგენილ" შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს. მოსარჩელის მიერ ნამდვილად ჰქონდა ადგილი 38 წუთი დაგვიანების ფაქტს, თუმცა აღნიშნულის გამო კომპანიას არცერთი დისციპლინური ზომა არ დაუკისრებია, მხოლოდ ახსნა-განმარტება დააწერინა ფაქტის შესწავლის მიზნით. რაც შეეხება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ სამუშაო დროს ე-----ის უმეტესაღმრთოდ დატოვება, ვინაიდან, თვლემდა სამუშაო დროს. რაც ასევე აღიარებულია მოსარჩელის მიერ ახსნა-განმარტებაში.

3.5. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არ მიიჩნია მოპასუხის გადაცდომები უხეშ და გამოუსწორებელ დარღვევად, იმის მიუხედავად, რომ მოსარჩელეს ყველა დისციპლინური ზომა გამოეცხადა ერთი და იგივე დარღვევისთვის. ამასთან აღნიშნული დარღვევა სწორედაც, რომ უხეშია ვინაიდან, კონტროლიორის ძირითად ფუნქციას წარმოადგენს ე-----ისთვის თვალყურის დევნება, ვინაიდან პასუხისმგებელია მგზავრთა უსაფრთხო გადაყვანაზე. იმის გათვალისწინებით, რომ ე-----ით მოძრაობა საფრთხის შემცველია, რაც დასტურდება მომხდარი ფაქტებითაც, არ შეიძლება მისი უმეტესაღმრთოდ დატოვება.

აპელანტის მოსაზრებით, მოსამართლის მიერ, ასევე, არასათანადოდ იქნა შესწავლილი და შესაბამისად არასწორად შეფასდა სასტიკი საყვედურის გამოცხადების ფაქტი. ე-----ი წარმოადგენს საფრთხის შემცველ ობიექტს, აქედან გამომდინარე საჭიროებს სათანადო კვალიფიკაციის მქონე პირის მიერ მუდმივ თვალყურის დევნებას. 2016 წლის 31 დეკემბრის ფაქტზე, კომპანიის მიერ წარდგენილია ვიდეო ჩანაწერები, ვიდეოში ნათლად ჩანს, რომ მოსარჩელე 22:43:30 სთ-დან 22:45:06 სთ-მდე უმეტესაღმრთოდ ტოვებს ჯიხურს, რაც ეწინააღმდეგება მის

თანამდებობრივ ინსტრუქციას. ხოლო, 10:48 სთ-დან 11:06 სთ-მდე ტოვებს ელ.მექანიკური სამსახურის ზ-----ს. იმის მიუხედავად, რომ სასამართლოს არაერთხელ განემარტა მოპასუხის მიერ, რომ აღნიშნულ ჯიხურში დგას ე-----ის სამუშაო სპეციალური მოწყობილობა (ასევე სასამართლო სხდომაზე წარვადგინე აღნიშნული მოწყობილობის სურათი), რომელიც საჭიროებს სპეციალურ ცოდნას და რომელთან სამუშაოდაც კონტროლიორებს უტარდებათ ტრენინგები, შესაბამისად ვერ იმუშავებს სხვა სამსახურის წარმომადგენელი. აღნიშნულის არც უფლება აქვს და არც სათანადო კვალიფიკაცია. ამასთან, სასამართლოს ასევე განემარტა, რომ თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად კონტროლიორის ჩანაცვლება შეიძლება მოხდეს მხოლოდ იმავე სამსახურის სათანადო თანამშრომლის (შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე) მიერ. აქედან გამომდინარე, ზ-----ის დასმა მეთვალყურის ჯიხურში არ არის გამართლებული, ისევე როგორც ნებისმიერი სხვა სამსახურის თანამშრომლით კონტროლიორის ჩანაცვლება. გარდა აღნიშნულისა, მოპასუხის მიერ შეკითხვების ეტაპზე, დაისვა შეკითხვა, როდესაც თანამშრომელი მუშაობს ამ სფეროში ათეულობით წლები, შესაბამისად მისთვის ცნობილია სამუშაოს სპეციფიკა და თანამდებობრივი პასუხისმგებლობა და იცის რომ არ აქვს სათანადო თანამშრომლით ჩანაცვლების გარეშე უმეთვალყურეოდ დატოვოს ჯიხური, რატომ არ გაუშვა პოლიციის დასაძახებლად ო-----ი და თვითონ რატომ არ დარჩა თავის სამუშაო ადგილზე. აღნიშნულ კითხვაზე მოსარჩელემ პასუხი ვერ დაასაბუთა და ამასთან გადაწყვეტილებაში გამოთქმული სასამართლოს მოსაზრების შესაბამისად, ნათელია, რომ სასამართლოს მიერ არც აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება არ არის სათანადოდ შესწავლილი.

აპელანტს მიაჩნია, რომ კომპანიის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა კანონმდებლობის სრული დაცვით შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" და "თ" ქვეპუნქტების საფუძველზე, მოსარჩელის გათავისუფლებისას გათვალისწინებულ იქნა მისი თანამდებობა და თანამდებობრივი პასუხისმგებლობა, ასევე დარღვევის სიმძიმე და ის შედეგები რაც შეიძლებოდა დამდგარიყო.

3.6. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტი მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნა საქმის ფაქტობრივი გარემოებების არასათანადო და არასწორი შესწავლის საფუძველზე იურიდიულად დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება, შესაბამისად სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის 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 მოთხოვნებით.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად,

სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

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

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა იზიარებს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს (მოცემული განჩინების **2.1. – 2.8;** პუნქტები), მიუთითებს მათზე და დამატებით აღნიშნავს შემდეგს:

პირველ რიგში პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოდგენილია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით „შრომა თავისუფალია“ ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებით, ასევე (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების

მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულებას იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ, სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად.

4.2. სარჩელის საფუძვლიანობის შეფასების მიზნით უნდა გაირკვეს - ჰქონდა

თუ არა მოსარჩელის მხრიდან ადგილი შრომითი ვალდებულების დარღვევას, არსებობდა თუ არა მისი დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველი.

შრომითი მოვალეობის დარღვევისათვის დასაქმებულის პასუხისმგებლობის საფუძველს ადგენს თავად შრომის კოდექსი. პასუხისმგებლობის ფორმად კი, მოქმედი კანონმდებლობა განიხილავს, როგორც შრომითი ვალდებულების დარღვევიდან ნაწარმოებ მეორად მოთხოვნებს (ზიანის ანაზღაურება), ისე - დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესაძლებლობას. დისციპლინური პასუხისმგებლობის რეგულაციას კანონმდებელი მთლიანად შრომის შინაგანაწესს უკავშირებს (შკ-ის მე-13 (2) მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს... პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი). **პალატა აღნიშნავს, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხი მთლიანად დამსაქმებლის დისკრეციულ უფლებათა სპექტრს განეკუთვნება, თუმცა, იგი არ შეიძლება გაგებული იქნას დამსაქმებლის აბსოლუტურ უფლებად, რამეთუ ე.წ დასაქმებულის დასჯის მექანიზმი შრომის კოდექსით განსაზღვრული თავისებურებების გათვალისწინებით (დაქვემდებარებული დამოკიდებულება, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებული ანაზღაურების სანაცვლოდ ასრულებს დამსაქმებლის მითითებებს, იხ. შკ-ის 2.1. მუხლი), მეტ-ნაკლებად უნდა იცავდეს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით აღიარებულ თანასწორობის პრინციპს და არ უნდა იქცეს დამსაქმებლისათვის თვითნებობის საფუძველად (იხ. წინამდებარე საქმეზე სუსგ N ას-344-322-2017, 2017 წლის 11 ოქტომბერი, ტ. 3, ს.ფ. 156).**

სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

შპს „თ-----ის“ მოძრაობის სამსახურის კონტროლიორის თანამდებობრივი ინსტრუქციის 3.9. პუნქტის თანახმად, კონტროლიორი ვალდებულია თვალყური ადევნოს და არ დაუშვას მგზავრების შესვლა ე-----ის მოძრაობის მიმართულების საპირისპიროდ. ამავე ინსტრუქციის 4.1. პუნქტის თანახმად, კონტროლიორს ეკრძალება სამუშაო ადგილის დროებით დატოვება შემცვლელის გარეშე.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ 2017 წლის 11 იანვარს, NO-----ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური შინაგანაწესის დარღვევისთვის, კერძოდ სამუშაო ადგილზე ჩაძინებულ მდგომარეობაში ყოფნის, სამუშაო ადგილის უმეტესალყურეოდ დატოვების და

სამსახურში 38 წუთით დაგვიანების გამო.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის 31 დეკემბერს, დროის გარკვეულ პერიოდში, სამუშაო საათებში, მეთვალყურეობის გარეშე მიატოვა მისი სამუშაო ადგილი. ასევე, რიგ შემთხვევებში კონტროლიორის ჯიხურში იმყოფებოდა ჩაძინებულ მდგომარეობაში. მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის 31 დეკემბერს, დროის გარკვეულ პერიოდში მეთვალყურეობის გარეშე დატოვა სამუშაო ადგილი, ასევე, რიგ შემთხვევებში, კონტროლიორის ჯიხურში იმყოფებოდა ჩაძინებულ მდგომარეობაში. მოპასუხემ წარმოადგინა ვიდეო ჩანაწერი მოსარჩელის სამუშაო ადგილიდან, სადაც ნათლად ჩანს 2016 წლის 31 დეკემბერს დასაქმებულის მიერ მისი სამუშაო ადგილის მიტოვების ფაქტი. საქმის მასალებში წარმოდგენილ ვიდეოჩანაწერში ასახულია მოსარჩელის მიერ მისი სამუშაო ადგილის მიტოვების მიზეზი. კერძოდ, ვიდეოჩანაწერში ნათლად ჩანს, რომ მოსარჩელის მიერ სამუშაოს შესრულებისას ადგილი აქვს საზოგადოებრივი წესრიგის დარღვევას გარკვეული პირების მიერ, რის შემდეგაც დასაქმებულმა გადაწყვიტა გამოეძახებინა დაცვის პოლიცია.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, გადაცდომები, რაც შესაძლოა ჰქონოდა დასაქმებულს მისი მუშაობის პერიოდში (სამუშაო ადგილის მიტოვება, ჩათვლემა და ა.შ.) შეიძლება შეფასდეს ისეთი სიმძიმის დარღვევებად, რომლისთვისაც აუცილებელი იყო მოპასუხეს გამოეყენებინა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა სასტიკი საყვედური (იხ. შპს „თ-----ის“ მოძრაობის სამსახურის დებულება და კონტროლის თანამდებობრივი ინსტრუქცია ტომი. 1. 68-75).

ამდენად, მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოებები და წარმოდგენილი მტკიცებულებები იძლევა იმ დასკვნის საფუძველს, რომ 2017 წლის 11 იანვარს მოსარჩელეს მართებულად გამოეცხადა საყვედური და ზემოაღნიშნული ვერ იქნა გაბათილებული მოსარჩელის მიერ. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით კი, პალატას მიაჩნია, რომ იკვეთება, **დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სასჯელის სახით საყვედურის გამოცხადების საფუძვლის არსებობა.**

4.3. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტის ძირითადი პრეტენზია მდგომარეობს მასში, რომ დასაქმებულმა უხეშად დაარღვია დამსაქმებლის მისთვის დაკისრებული ვალდებულებები და კომპანიის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა კანონმდებლობის სრული დაცვით შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" და "თ" ქვეპუნქტების საფუძველზე, მოსარჩელის გათავისუფლებისას გათვალისწინებულ იქნა მისი თანამდებობა და თანამდებობრივი პასუხისმგებლობა, ასევე დარღვევის სიმძიმე და ის შედეგები რაც შეიძლებოდა დამდგარიყო.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან

კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

ასევე, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

თუ რა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების ან/და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების, როგორც დარღვევის ხარისხის შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს გადაცდომის სიმძიმის გათვალისწინებით და მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების და შრომის შინაგანაწესის უხეში და სისტემატიური დარღვევის გამო.

საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: "...დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის ანდა პროფესიული ვალდებულებების არასათანადო შესრულებისათვის არ შეიძლება, პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორიც არის შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა (დადგენილი გამონაკლისების გარდა), გარკვეული პროცედურული წინაპირობების დაცვის გარეშე... აქედან გამომდინარე, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა და აშკარაა, რომ მისი წინასწარი გაფრთხილება და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენა მიზანშეუწონელია." (სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება №ას-106-101-2014 წლის 2 ოქტომბერი).

აღნიშნულის გათვალისწინებით სააპელაციო პალატა იზიარებს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობებს და დასკვნას, რომ არ არსებობს სშკ-ის 37.1 „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მოსარჩელეს სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლები და მართებულად გაბათილდა საამსახურიდან დათხოვნის შესახებ სადავო ბრძანება, თანახმად სშკ-ის 54-ე მუხლისა.

4.4. სააპელაციო პალატა ასევე, იზიარებს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობებს და დასკვნას იმის თაობაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, თანახმად სშკ-ის 38.8 მუხლისა.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელეს მიერ დაკავებული თანამდებობა დღეისათვის არსებობს შეცვლილი სახელწოდებით და ვაკანტურია.

აღნიშნულ გარემოებას სადავოდ არ ხდის დამსაქმებელიც. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელემ სწორედ ამ თანამდებობაზე აღდგენა მოითხოვა.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნილი მოსარჩელე მართებულად იქნა აღდგენილი შპს „თ-----იაში“ ს-----
----- მორიგის თანამდებობაზე.

4.5. რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხს, პალატა აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომითი ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად ითვლება ისეთი ვითარება, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ამავე დროს არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. იძულებითი განაცდური არის ზიანი, რომელიც დამსაქმებელმა მიაყენა დასაქმებულს სამსახურიდან მისი არამართლობიერად დათხოვნის შედეგად. ანაზღაურებას ექვემდებარება მიუღებელი შემოსავალი, რომელიც პირმა ვერ მიიღო და რომელსაც ის მიიღებდა ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო (სშკ-ის 44-ე, 32.1, სსკ-ის 408-ე, 411-ე მუხლები).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა სამართლიანად.

4.6. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის და სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის მოთხოვნის ნაწილში დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებებს, რის შედეგადაც სასამართლო მივიდა დავის სწორ გადაწყვეტამდე. შესაბამისად, სააპელაციო საჩივრებში მითითებული გარემოებები ამ ნაწილში არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ - სამართლებრივ საფუძვლებს. ხოლო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა ასკვნის, რომ შპს „თ-----ის“ და სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, სასამართლო ხარჯები ეკისრება აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით და უნდა დარჩეს ბიუჯეტში გადახდილად.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გადაწყვიტა:

1. შპს „თ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

2. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც ბათილად იქნა ცნობილი შპს „თ-----ის“ 2017 წლის 11 იანვრის #0----- ბრძანება ქ----- ჩ-----ისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების შესახებ.

3. ქ----- ჩ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა შპს „თ-----ის“ 2017 წლის 11 იანვრის #0----- ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

4. დანარჩენ ნაწილში თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად.

5. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.

7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

სსს კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის განჩინების გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნძე