

საქმე № 330210016001430145



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

**საქმე №2ბ/1598-18
წელი**

31 ოქტომბერი, 2018

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე თამარ ზამბახიძე**

სხდომის მდივანი – ოთარ ჯუგაშვილი

აპელანტი - გ----- მ-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - თ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - სს „ლ-----ი ბ----“ (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - გ----- გ-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 30.01.2018 წ. გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ლ-----ი ბ----ს“ 2016 წლის 08 იანვრის

N----- ბრძანება გ----- მ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. მოსარჩელე გ----- მ-----ი აღდგენილ იქნას სს „ლ-----ი ბ---ს“ ი-----ს-
-----ს ფ-----ის ვ-----ის N- ს-----ს მენეჯერის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე სს „ლ-----ი ბ---ს“ მოსარჩელის გ----- მ-----ის
სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016
წლის 08 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად
850 ლარის ოდენობით;

სარჩელის საფუძვლები:

2. მოსარჩელე 2008 წლიდან მუშაობდა სს „ლ-----ი ბ---ს“ ი-----ს-
ვ-----ს N- ს-----ს მენეჯერის თანამდებობაზე. 2016 წლის 08 იანვარს
მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომითი
შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.
ბრძანება მოსარჩელის თანამდებობებიდან გათავისუფლების შესახებ
გამოცემულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დარღვევით, ვინაიდან
მოსარჩელის მიერ მის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეშ
დარღვევას ადგილი არ ჰქონია.

მოპასუხის პოზიცია:

3. მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ მოსარჩელემ უხეშად
დაარღვია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და შრომითი
აღწერილობით მისთვის დაკისრებული მოვალეობები. მოსარჩელის
სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია და არ
არსებობს მისი ბათილად ცნობის, სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების
საფუძველი.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
31.10.2018წ. გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდა გ----- მ-----ის
სარჩელი მოპასუხე სს „ლ-----ი ბ---ს“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის,
სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;

4.1. მოსარჩელე 2008 წლიდან მუშაობდა სს „ლ-----ი ბ---ს“ ი-----ს-
ვ-----ს N- ს-----ს მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი
შეადგენდა 850 ლარს.

4.2. სს „ლ-----ი ბ---ს“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის
უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2016 წლის 08 იანვრის N 2.3—.

ბრძანებით, მოსარჩელე გ----- მ-----თან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და იგი გათავისუფლდა სს „ლ-----ი ბ----ს“ ი-----ს ვ-----ს N- ს-----ს მენეჯერის თანამდებობიდან.

შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

4.3. 2015 წლის 16 ნოემბერს, ვ-----ი N--ს მენეჯერი გ----- მ-----ი იმყოფებოდა შესვენებაზე განკუთვნილზე მეტი დროით, რაც არ იყო ხელმძღვანელობისთვის ცნობილი. უსაფრთხოების დეპარტამენტის მიერ აღნიშნული ინფორმაცია გადამოწმდა/დადასტურდა ჩანაწერების მიხედვით, სადაც გამოიკვეთა, რომ მენეჯერის არყოფნის დროს, მის მიერ პროგრამულად დასადასტურებელ ტრანზაქციებს, არაოფიციალურად, (გ----- მ-----ის სიტყვიერი დავალებით), მენეჯერის იუზერის და პაროლის გამოყენებით ადასტურებდა მოლარე-ოპერატორი ქ----- ვ-----ი. კერძოდ, მის მიერ ხდებოდა იმ ტრანზაქციების დადასტურება, რაც პროცედურის მიხედვით მოითხოვს კლიენტის იდენტიფიცირებას ან/და მისი ორიგინალი პირადობის ნახვას.

4.4. მოსარჩელე იცნობდა და ეთანხმებოდა 2014 წლის 28 თებერვლის სს „ლ-----ი ბ----ს“ გენერალური დირექტორის ბრძანებაში და საინფორმაციო უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ცნობიერების ამაღლების სახელმძღვანელოში მითითებული პირობების დაცვას.

4.5. 2014 წლის 29 დეკემბერს სს „ლ-----ი ბ----ს“ გენერალური დირექტორის ბრძანების თანახმად, მოსარჩელეს 2014 წლის 19 აგვისტოს ბრძანება N---ით დამტკიცებული „ LB Pay-s“ სწრაფი მომსახურების ტერმინალების ქსელის ტექნიკურ-საოპერაციოს მხარდაჭერის ინსტრუქციის დარღვევისა და ასევე საქმისადმი გულგრილი დამოკიდებულების გამო დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საყვედური;

4.6. 2015 წლის 4 ივლისს სს „ლ-----ი ბ----ს“ გენერალური დირექტორის მოადგილის სამართლებრივ საკითხებში ბრძანების თანახმად, მოსარჩელეს მასზე დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა სასტიკი საყვედური;

4.7. 2015 წლის 04 თებერვლის სს „ლ-----ი ბ----ს“ დირექტორთა საბჭოს N--- სხდომის ოქმის თანახმად, მიღებულ იქნა შემდეგი გადაწყვეტილება: სს „ლ-----ი ბ----ს“ სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ განსაზღვრული შრომითი პოლიტიკის ზოგადი პირობების შესრულების უზრუნველსაყოფად ცვლილებები შევიდა 2013 წლის 20 დეკემბრის სამეთვალყურეო საბჭოს N----- სხდომის ოქმით დამტკიცებულ კორპორატიულ სახელმძღვანელოში და კორპორატიული

სახელმძღვანელო ჩამოყალიბდა თანდართული რედაქციით; დამტკიცებული კორპორატიული სახელმძღვანელოს პირობები სრულად ვრცელდება მის დამტკიცებამდე არსებულ შრომით ურთიერთობებზე და გააჩნია უკუდალა.

4.8. სს „ლ-----ი ბ---ში“ დასაქმებული თანამშრომლებისათვის გათვალისწინებული კორპორატიული სახელმძღვანელო წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების შემადგენელ და განუყოფელ ნაწილს.

4.9. მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება, კერძოდ, არასაპატიო მიზეზით, უშუალო ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე, შესვენებიდან სამსახურში რამდენიმე საათის დაგვიანებით დაბრუნდა, ასევე, მისი სერვის ცენტრში არყოფნის პერიოდში, თავისი იუზერი და პაროლი, რომლის საშუალებითაც ხდებოდა ტრანზაქციების პროგრამულად დადასტურება, გადასცა მოლარე-ოპერატორს.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ ზემოაღნიშნული დარღვევები არ წარმოადგენდა მის მიერ ვალდებულების უხეშ დარღვევას და რომ მისი გათავისუფლება დაკავშირებული იყო მოსარჩელის მის პირად ხელმძღვანელებთან დაძაბული ურთიერთობისა და აზრთა სხვადასხვაობის არსებობის გამო. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესით მისთვის დაკისრებული ვალდებულება, რადგან მოსარჩელის მოქმედების სიმძიმის შეფასებისას, მხედველობაში იღებს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევის სიხშირეს, ასევე იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს ეკავა მენეჯერული თანამდებობა და, უპირველეს ყოვლისა, მას მოეთხოვებოდა შრომის დისციპლინისა და უსაფრთხოების წესების დაცვა. აქვე გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო ს----- დაწესებულებაში, სადაც სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით, უმნიშვნელოვანესია უსაფრთხოების წესების დაცვა ყველა თანამშრომლის მიერ, მითუმეტეს მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული თანამშრომლის მიერ.

4.10. სასარჩელო მოთხოვნა არ არის ხანდაზმული.

4.11. მოპასუხე სს „ლ-----ი ბ---ს“ მიერ დასაქმებულთათვის შემუშავებული კორპორატიული სახელმძღვანელოს 12.7.7. პუნქტის თანახმად, სამსახურიდან გათავისუფლება პასუხისმგებლობის უკიდურესი ფორმაა, რომელიც გამოიყენება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით განსაზღვრული პუნქტებისა და ხელშეკრულების უხეში დარღვევისთვის. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა არ

ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. არ არსებობს სს „ლ-----ი ბ----ს“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2016 წლის 08 იანვრის N----- ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

აპელანტის მოთხოვნა და საფუძვლები:

5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 30.01.2018წ. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ და მოითხოვა მისი გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

5.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების მართებულობა. მხარემ საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა ფაქტი დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის უხეში დარღვევის შესახებ.

5.2. ქ----- კ-----ი არაერთხელ იყო მოსარჩელის მოვალეობის შემსრულებელი და არაერთხელ უსარგებლია მისი პროგრამული მომხმარებელით, რაც დასტურდება თავად მოპასუხის მიერ გაცემული ცნობით. მოსარჩელემ პროგრამული მომხმარებელი გადასცა ქ----- კ-----ს, რათა შესვენებაზე ყოფნის განმავლობაში ხელი არ შეშლოდა სერვისცენტრის შეუფერხებელ მუშაობას. ამასთან, გაუგებარია, რაზე დაყრდნობით აცხადებს სასამართლო, რომ ქ----- კ-----მა დაადასტურა ის ტრანზაქცია რომელიც ორიგინალი პირადობის ნახვას მოითხოვდა.

უსწორა სასამართლოს მითითება მასზედ, რომ მოსარჩელე გაცნობილი იყო და ეთანხმებოდა 28.02.2014წ. სს „ლ-----ი ბ----ს“ გენერალური დირექტორის ბრძანებას და საინფორმაციო უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ცნობიერების ამაღლების სახელმძღვანელოს. 2015 წლის 12 მარტისა და 15 მარტის ელექტრონულ მიმოწერაში საუბარია მხოლოდ კორპორატიული სახელმძღვანელოს გაცნობაზე. აღნიშნულის შესახებ მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა მხოლოდ სასამართლო პროცესზე.

რაც შეეხება 28.02.2014წ. ბრძანებას და საინფორმაციო უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ცნობიერების ამაღლების სახელმძღვანელოს, თუ ისინი ნამდვილად არსებობდა ასეთი სახით, გასაგები გახდება, რატომ იყო მასში განსაზღვრული წესებისგან განსხვავებული პრაქტიკა. კერძოდ, ბ---ს ჰყავს დაახლოებით 200 მენეჯერი/მმართველი, რომლებიც ყოველდღიურად არ იწერებოდნენ, რომ შესვენებაზე გადიოდნენ და არ ელოდნენ პასუხს შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულებიდან. ეს რომ ასე ყოფილიყო, მხოლოდ პირველი 30 მენეჯერი მოასწრებდა კუთვნილი შესვენებით სარგებლობას,

დანარჩენებს კი პასუხის მოლოდინში გაუვიდოდათ შესვენებისთვის განკუთვნილი დრო.

5.3. მოპასუხე ცალსახად განმარტავდა, რომ საქმეში წარმოდგენილი ბრძანებები საყვედურის გამოცხადების თაობაზე, არანაირ კავშირში არ იყო მოსარჩელის გათავისუფლებასთან. სასამართლომ, ნაცვლად იმისა, რომ ბრძანებაში აღნიშნული და მოპასუხის მიერ დასახელებული საფუძვლები გამოეკვლია, თავად მოიგონა ორი ახალი საფუძველი დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილების განსამტკიცებლად.

5.4. სასამართლოს არ ჰქონდა ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი საქმეში წარმოდგენილი 2015 წლის კორპორატიული სახელმძღვანელო მიეჩნია 2013 წლის შრომითი ხელშეკრულების ნაწილად. კორპორატიულ სახელმძღვანელოს 15.1 პუნქტში აღნიშნულია, რომ ნებისმიერი არსებითი პირობა მხარეებს შორის უნდა შეთანხმდეს წერილობით. მხარეთა შეთანხმებად არ შეიძლება განხილულ იქნას ელექტრონულ ფოსტაზე მისული შეტყობინება. იმ შემთხვევაშიც კი, მოსარჩელე რომ გაცნობოდა ელექტრონულ ფოსტაზე მისულ შეტყობინებას, მასზე თანხმობა არ განუცხადებია. შრომითი ხელშეკრულება მხარეთა შეთანხმებით იდება და არ შეიძლება მისი რომელიმე პირობა ცალმხრივი ნების გამოვლენით იქცეს ხელშეკრულების ნაწილად.

5.5. სასამართლოს მხედველობიდან გამორჩა ის ფაქტი, რომ კორპორატიული სახელმძღვანელოს დებულებების გათვალისწინებითაც კი მოსარჩელის მიერ სამსახურში დაგვიანება ვერ ჩაითვლება უხეშ დარღვევად. აღნიშნული სახელმძღვანელოს 12.18 და 12.19 პუნქტების თანახმად, თვეში ორჯერ არასაპატიოდ დაგვიანება ითვლება დარღვევად და ითვალისწინებს დისციპლინარულ პასუხისმგებლობას. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელეს 10 წლიანი მუშაობის განმავლობაში დაგვიანებული ჰქონდა ერთხელ, ობიექტური მიზეზით და ამავე დროს იგი ცდილობდა საქმის კურსში ჩაეყენებინა მმართველი.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

6. 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 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. 394-ე მუხლის „ე“ პუნქტი ადგენს, რომ გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

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.

7. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით უდავო გარემოებადაა მიჩნეული და არც სააპელაციო საჩივრით გამხდარა სადავო, რომ გ-----მ-----ი (შემდგომში „მოსარჩელე“) 2008 წლიდან დასაქმებული იყო სს „ლ-----ი ბ----ს“ (შემდგომში „მოპასუხე“) ი-----ს ვ-----ს N- ს-----ს მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 850 ლარს (გ.1, ს.ფ. 16-22; 220; 231-252). მხარეები არ დავობენ მასზე, რომ შრომითი ურთიერთობები ატარებდა უვადო ხასიათს.

8. მოპასუხის ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 08.01.2016წ. N---- ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება 09.01.2016წ.-დან და იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან (გ.1, ს.ფ.27).

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.

ვალდებულების უხეშ დარღვევად გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულია:

- **21.10.2013წ. შრომითი ხელშეკრულებით და შრომითი აღწერილობით (დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები)**

მისთვის დაკისრებული მოვალეობების (დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულების, დოკუმენტების ფაილინგის წარმოების კონტროლის და სხვა) უხეში დარღვევა (ტ. 1, ს.ფ. 27)

- ბრძანების გამოცემის საფუძველად კი აღნიშნულია მოპასუხის უ-----
-----ს უფროსის 22.12.2015წ. წერილი, ასევე
გ----- მ-----ის 05.11.2015წ. და 02.12.2015წ. ახსნა-განმარტება.

შესაბამისად, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას უნდა დადგინდეს:

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

9. მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველები დეტალურადაა აღწერილი მოპასუხის 28.01.2016წ. წერილში, რომლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ 16.11.2015წ. ადგილი ჰქონდა არასაპატიო მიზეზით, უშუალო ხელმძღვანელთან ყოველგვარი შეთანხმების გარეშე, შესვენებიდან სამსახურში რამდენიმე საათით დაგვიანებით დაბრუნებას, რაც წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების 3.2.3.3 ქვეპუნქტით განსაზღვრული დასვენების დროის პირობის დარღვევას და ბ---ს ანიჭებს უფლებას ამგვარი გადაცდომის ჩამდენი დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს ბ---ს კორპორატიული სახელმძღვანელოთი გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის ზომები. ამავე წერილის თანახმად, მითითებულმა გადაცდომამ, მითითებულ დროს ბ---ში არყოფნამ, განაპირობა მეორე დარღვევა - მოსარჩელის პროგრამული მომხმარებლის და პაროლის სხვა პირისთვის, მოლარე-ოპერატორ ქ----- კ-----ისთვის (რომელიც არ წარმოადგენდა მოსარჩელის მოვალეობის შემსრულებელ პირს) არაუფლებამოსილი გადაცემა, რომელიც მისი სახელით ახორციელებდა შემოსავალ-გასავლის ოპერაციების დადასტურებას (ტ.1, ს.ფ. 29).

ამდენად, მოხსენებით ბარათში მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველებთან მიმართებაში საუბარია:

- 1) 16.11.2015წ. უშუალო ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე შესვენებიდან სამსახურში რამდენიმე საათით დაგვიანებით მოსარჩელის დაბრუნებაზე და
- 2) ამ პერიოდში მისი პროგრამული მომხმარებლის და პაროლის მოლარე-ოპერატორ ქ----- კ-----ისთვის არაუფლებამოსილ გადაცემაზე.

შესაბამისად, თავად მოპასუხე გათავისუფლების საფუძველს არ უკავშირებს გათავისუფლების ბრძანების გამოცემამდე მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ

დისციპლინურ სახდელებს (ბრძანების საფუძველია არა 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, არამედ „ზ“ ქვეპუნქტი. სისტემატიურ დარღვევაზე მითითებას არ შეიცავს არც ბრძანების ტექსტი). შესაბამისად, სადავო ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას პალატა მსჯელობს მხოლოდ თავად ბრძანებაში მითითებული საფუძვლის არსებობა-არარსებობასა და მის ხასიათზე.

10. მოსარჩელე ადასტურებს ფაქტს მასზედ, რომ იგი 16.11.2015წ. შესვენებიდან დაგვიანებით დაბრუნდა (იხ.: 25.11.2015წ. და 02.12.2015წ. ახსნა-განმარტებები, ტ.1, ს.ფ, 50, 49). იგი 25.11.2015წ. ახსნა-განმარტებაში დეტალურად აღწერს სამსახურში დაგვიანების მიზეზებს და განმარტავს, რომ შესვენებაზე გავიდა გადაუდებელ საქმეზე დაახლოებით 12:35-12:45 საათზე. კერძოდ, უნდა გამოცხადებულიყო წყლის კომპანიაში აბონენტად რეგისტრაციის თაობაზე განცხადების დაწერის მიზნით, რომელიც მდებარეობდა ქალაქის ცენტრალურ ნაწილში. წინააღმდეგ შემთხვევაში, კომპანიის გაფრთხილების წერილის შესაბამისად, მოსარჩელე ჩაითვლებოდა წყლის უკანონო მომხმარებლად და დაჯარიმდებოდა. წერეთელზე მდებარე სერვის-ცენტრში მისვლას დაჭირდა დრო, რადგან მოძრაობა საშინლად გადატვირთული იყო. სხვადასხვა პროცედურების გავლის გამო (განცხადების დაწერა, საფასურის გადახდა ბანკში) მოსარჩელე შეყოვნდა და 17:00 საათი იყო დაწყებული, როდესაც სამსახურში წავიდა. გზაში მოსარჩელეს დაურეკეს საბავშვო ბაღიდან და აცნობეს, რომ მისი შვილი წაიქცა, სახე ჩამოარტყა ტუმბოს, ტიროდა და ვეღარ აჩერებდნენ. აღნიშნულის გამო მოსარჩელე მივიდა საბავშვო ბაღში, სადაც დაკარგა 10-15 წუთი და დაახლოებით 16:30 -16:40 საათზე დაბრუნდა სამსახურში (ტ.1, ს.ფ. 50).

ამდენად, მოსარჩელემ სამუშაო ადგილი დატოვა არასამუშაო დროს - შესვენებაზე და ვარაუდობდა დროულად დაბრუნებას, შესაბამისად, წინასწარ უფლებამოსილების დელეგირება არ მოუხდენია. ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს წინასწარ გაუთვალისწინებელი გარემოებების გამო დააგვიანდა სამსახურში შესვენებიდან დაბრუნება, დამსაქმებლის მიერ სადავოდ გამხდარი არ არის, თუმცა მოპასუხე განმარტავს, რომ დასაქმებულს შეეძლო ტელეფონით მაინც შეეტყობინებინა აღნიშნულის შესახებ უშუალო ხელმძღვანელისთვის (30.10.2018წ. სხდომის ოქმი, 16:36:09-16:36:14).

რაც შეეხება მოსარჩელის სამსახურში არყოფნის პერიოდში მისი პროგრამული მომხმარებლის და პაროლის მოლარე-ოპერატორ ქ----- კ-----ისთვის გადაცემას, როგორც მოსარჩელე განმარტავს, აღნიშნულის ერთადერთი მიზანი იყო სერვისცენტრის მუშაობის შეფერხების თავიდან აცილება (იხ, სარჩელი, ტ.1, ს.ფ.7).

საინფორმაციო უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ცნობიერების ამაღლების სახელმძღვანელოს 5.2. პუნქტის თანახმად, პაროლები უნდა იყოს დაცული, დაუშვებელია პროგრამული მომხმარებლების და პაროლების გადაცემა. პაროლები უნდა იყოს ცნობილი მხოლოდ მათი მფლობელთათვის. თანამშრომლები პასუხისმგებელნი არიან მათი პაროლების და პროგრამული მომხმარებლების უსაფრთხოებაზე. სისტემური და მომხმარებლების პაროლების შეცვლა უნდა განხორციელდეს ბ----ს „პაროლების პოლიტიკაში“ მითითებული წესების დაცვით (ტ.1, ს.ფ.73).

მოპასუხის გენერალური დირექტორის 28.02.2014წ. ბრძანებით განისაზღვრა სტრუქტურული ერთეულის თანამშრომლებზე, რომელთა ჩამონათვალიც დანართის სახით ერთვის ზემოაღნიშნულ ბრძანებას, ბ----ს სახელით ხელმოწერის უფლებამოსილების დელეგირების წესი. კერძოდ, აღნიშნულ ბრძანების 1.1. პუნქტის თანახმად, რწმუნებული პირები უფლებამოსილნი არიან ბ----ს ს-----ს მენეჯერისთვის/საოპერაციოს უფროსისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, მენეჯერის/საოპერაციოს უფროსის მიერ ბ----ს კორპორატიული სახელმძღვანელოთი განსაზღვრული შესვენების სარგებლობის პერიოდში მოახდინონ: საოპერაციო დოკუმენტების დადასტურება; ს----- ხელშეკრულებებზე ხელმოწერა; კლიენტის პროფაილიდან, იურიდიული პირის პროფაილიდან, კომუნალურებიდან და გზავნილებიდან ინიცირებული, ლიმიტს ზევით ტრანზაქციების და კლიენტის რეგისტრაცია/რედაქტირების, ავტორიზება და შესაბამისი საბუთების ხელმოწერა; სოციალური დახმარების ან/და სახელმწიფო პენსიის ავანსის ხელშეკრულების ხელმოწერა; საკრედიტო ბარათით მომსახურების ხელშეკრულებების ხელმოწერა (ტ.1, ს.ფ. 81).

ამავე ბრძანების 1.2. პუნქტის თანახმად, დანართში მითითებული კონკრეტული თანამშრომლის მიერ რწმუნებულის მოვალეობების შესრულების დაწყებამდე, მენეჯერი/ფილიალის მმართველი ვალდებულია შიდა ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით მოახდინოს შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულთან კომუნიკაცია დროებითი საკადრო ცვლილების შესახებ და მხოლოდ HR-ისგან თანხმობის მიღების შემთხვევაში მოხდეს დანართში მითითებული კონკრეტული პირისთვის 1.1. პუნქტით გათვალისწინებული უფლებამოსილების დროებით მინიჭება (ტ.1, ს.ფ. 81).

ამდენად, დგინდება, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში მოქმედი რეგულაციით დასაშვები იყო მენეჯერის მიერ ბ----ს კორპორატიული სახელმძღვანელოთი განსაზღვრული შესვენების სარგებლობის პერიოდში რწმუნებული პირისთვის მისი პროგრამული მომხმარებლის და პაროლის გადაცემა, სხვადასხვა, მათ შორის საოპერაციო დოკუმენტების დადასტურების მიზნით. ამასთან, ბ----ს მიერ კონკრეტულად იყო განსაზღვრული რწმუნებული პირების

ჩამონათვალი.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ მოსარჩელემ შესვენებაზე ყოფნისას მისი კუთვნილი მომხმარებელი და პაროლი გადასცა მოლარე-ოპერატორ ქ----- კ-----ს. მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა გარემოება მასზედ, თუ ვინ იყო სადავო პერიოდში - კონკრეტულად 16.11.2015წ. ბ---- ს მიერ ოფიციალურად განსაზღვრული მოსარჩელის შემცვლელი (რწმუნებული) პირი, საქმეში წარმოდგენილი არ არის. ამასთან, 02.12.2015წ. ახსნა-განმარტებაში მოსარჩელე თავად მიუთითებს, რომ ამ დროს მენეჯერის უფლება - მოვალეობას ოფიციალურად ასრულებდა ნ----- თ-----ი, რომელიც 9-24 ნოემბერს თავადაც იმყოფებოდა შვებულებაში და მოსარჩელემ მომხმარებელი და პაროლი გადასცა ქ----- კ-----ს (ტ.1, ს.ფ.49).

საქმეში წარმოდგენილია ქ----- კ-----ის ახსნა-განმარტება, რომელშიც მოლარე-ოპერატორი აღნიშნავს, რომ 16 ნოემბერს, მოსარჩელის სამსახურში არყოფნისას, სერვის ცენტრში იმყოფებოდა კლიენტი, განსახორციელებელი ოპერაცია ითხოვდა მენეჯერის მიერ დადასტურებას, მან დაურეკა მოსარჩელეს, რომელმაც გადასცა იუზერი და პაროლი, რის შემდეგაც მოახდინა ოპერაციის დადასტურება (ტ.1, 75,76).

ქ----- კ-----ის უფლებამოსილებასთან მიმართებაში მოსარჩელე განმარტავს, რომ სამსახურში არყოფნისას, ქ----- კ-----ი არაერთხელ ყოფილა მისი მოვალეობის შემსრულებელი (ტ.1, ს.ფ. 129). მოსარჩელის განმარტებების დასტურად საქმეში წარმოდგენილია თავად მიერ გაცემული ცნობა მასზედ, რომ 2015 წლის 07 მაისიდან 30 მაისამდე მოსარჩელის ბიულეტენზე ყოფნის პერიოდში, ასევე, 2015 წლის 05 ოქტომბრიდან 20 ოქტომბრამდე ანაზღაურებად შვებულებაში ყოფნის პერიოდში და 2015 წლის 21 ოქტომბრიდან 05 ნოემბრამდე უხელოფასო შვებულებაში ყოფნის პერიოდში მოსარჩელის შემცვლელი იყო მოლარე ოპერატორი ქ----- კ-----ი (ტ.1, ს.ფ.145).

ამდენად, დგინდება, რომ პირი, რომელსაც განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელემ გადასცა იუზერი და პაროლი, რასაც დამსაქმებელი მიიჩნევს „არაუფლებამოსილ გადაცემად“, არაერთხელ იყო მოსარჩელის შემცვლელი, მათ შორის სადავო შემთხვევამდე 11 დღით ადრე (05.11.2015წ.).

ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელი ვერ მიუთითებს, რაიმე ზიანზე, რაც დადგა სადავო შემთხვევაში აღნიშნული პირის მიერ ოპერაციის დადასტურების შედეგად. ფაქტობრივად დამდგარ რაიმე ზიანზე მითითებას არ შეიცავს მოპასუხის შესაგებელი სარჩელზე ან/და სააპელაციო საჩივარზე (ტ.1, ს.ფ.36-48; ტ.2, ს.ფ. 9-21).

სააპელაციო პალატა მხედველობაში იღებს რა შემდეგ გარემოებებს:

- მოსარჩელემ სამუშაო ადგილი დატოვა არასამუშაო დროს და ვარაუდობდა დროულად დაბრუნებას, შესაბამისად, არც უფლებამოსილების დელეგირება მოუხდენია;
- მისი დროულად დაბრუნება გამოწვეული იყო ისეთი ობიექტური ფაქტორებით, როგორიცაა მაგ.: გზების გადატვირთულობა, სხვადასხვა პროცედურების გასავლელად განსაზღვრულზე მეტი დროის საჭიროება, ბავშვის ბაღში წაქცევა, რამაც ერთობლიობაში გამოიწვია სამუშაოზე დროულად დაბრუნების შეუძლებლობა;
- ბ---ს მუშაობის შეუძლებლობის თვითა და აცხადების მიზნით მოსარჩელემ პროგრამული მომხმარებელი და პაროლი გადასცა მოლარე-ოპერატორ ქ-----ს, რომელიც იქამდე უკვე მყარად დამკვიდრებული პრაქტიკით არაერთხელ ლეგიტიმურად ოფიციალურად ასრულებდა, მათ შორის შემთხვევამდე სულ რამდენიმე დღით ადრეც, მოსარჩელის ფუნქციებს;
- პროგრამული მომხმარებლის და პაროლის მოლარე-ოპერატორისათვის გადაცემას ბ---სთვის ზიანი არ მიუყენებია, ს----- მომსახურება კლიენტს გაეწია ყოველგვარი შეფერხების გარეშე, - ასევე, რომ მოსარჩელის მიერ შესვენების შემდეგ სამსახურში დროულად გამოუცხადებლობა და პროგრამული მომხმარებლის და პაროლის მოლარე-ოპერატორისათვის გადაცემა შესაძლოა წარმოადგენს შიდაკორპორაციული რეგულაციების გარკვეულ დარღვევას, თუმცა თავისი შინაარსით ვერ იქნება შეფასებული შრომით ვალდებულების უხეშ დარღვევად, რაც საკმარისი საფუძველი შეიძლება ყოფილიყო მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლებისათვის.

11. 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 განთავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული (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.

12. 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 08.01.2016წ. ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.

13. შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებებია.

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

ექვს 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.**

14. მხარეები ადასტურებენ, რომ დღეის მდგომარეობით მოპასუხე კომპანიაში სადავო ს-----ს მენეჯერის პოზიცია გაუქმებულია (30.10.2018წ. სხდომის ოქმი, 15:36:54-15:39:21).

15. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, 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.

დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახლებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. **შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება** (იხ.: სუსგ ას-931-881-2015, 29.01.2015წ; № ას -951-901-2015, 29.01.2016წ;).

სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მხარე, კონკრეტული საშტატო ერთეულის არარსებობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, ხოლო აღნიშნულის დამტკიცების შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარეზე გადადის მტკიცების ტვირთი, მიუთითოს და დაამტკიცოს, თუ რომელია ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი. ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი დასაქმებულებს, (და არა დამსაქმებელს), ეკისრებათ. სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელებმა უნდა დაამტკიცონ, როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითონ, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა (იხ. სუსგ-ები: # ას-902-864-2014, 30.03.2015 წ; #ას-475-456-2016, 24.06.2016წ; # ას-665-636-2016, 09.12.2016წ; # ას- 969 -934 -2016, 17.03.2017წ; # ას-1032-993-2016, 31.03.2017წ; ას-761-712-2017, 10.07.2017).

განსახილველ შემთხვევაში **მხარეები ადასტურებენ, რომ დღეის მდგომარეობით მოპასუხე კომპანიაში ს-----ს მენეჯერის პოზიცია გაუქმებულია.** მოსარჩელე არგუმენტირებულად ვერ მიუთითებს თანამდებობაზე, რაც შეიძლება განხილული იქნეს მოსარჩელის მიერ ადრე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობად.

ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ **არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის წინაპირობა და სასამართლომ უნდა იმსჯელოს**

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხზე.

რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. სასამართლო მიუთითებს, რომ ცხადია, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას (სუსგ *ნას-353-338-2016*, 15.06.2016წ.).

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ კომპენსაციის სამართლიანი და გონივრული ოდენობა იქნება მოპასუხეს კომპენსაციის სახით დაეკისროს მოსარჩელის ერთი წლის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიური ხელფასის 850 ლარის გათვალისწინებით.

16. მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელში გაერთიანებულ იყო არაქონებრივი მოთხოვნა - გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობა და ქონებრივი მოთხოვნა - აღდგენამდე განაცდური. მოსარჩელე განაცდურის ნაწილში კანონის ძალით გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. შესაბამისად, მას სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილი ჰქონდა არაქონებრივი მოთხოვნის ნაწილში - სარჩელზე 100 ლარი, ტ.1, ს.ფ.32; სააპელაციო საჩივარზე 150 ლატი, ტ.1, ს.ფ.254). შესაბამისად, რადგან ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 250 ლარის ოდენობით.

რაც შეეხება კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟს, მოპასუხე ამ ქონებრივი მოთხოვნის ნაწილში ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებული კანონის საფუძველზე არ არის. შესაბამისად, მასთან მიმართებაში მოქმედებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილი და საბოლოოდ

მისი მხრიდან სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე ჯამში გადასახდელი თანხა უნდა განისაზღვროს არაუმეტეს 714 ლარისა. რადგან აქედან 250 ლარი მას ეკისრება მოსარჩელის სასარგებლოდ, მას სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 464 ლარის ანაზღაურება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. გ----- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 30.01.2018წ. გადაწყვეტილება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება:
 - 2.1. გ----- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
 - 2.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ლ-----ი ბ---ს“ 08.01.2016წ. № 23— ბრძანება გ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.
 - 2.3. სს „ლ-----ი ბ---ს“ გ----- მ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისროს ერთი წლის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიური ხელფასის 850 ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით.
3. სს „ლ-----ი ბ---ს“ გ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 250 ლარის ოდენობით.
4. სს „ლ-----ი ბ---ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 464 ლარის ოდენობით.
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
6. 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.

მოსამართლე:

თამარ ზამბახიძე