



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

**15 იანვარი, 2018 წელი**

**თბილისი**

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს  
სამოქალაქო საქმეთა პალატა  
მოსამართლე - ამირან ძაბუნიძე  
სნდომის მდივანი - თამარ ბლიაძე**

**აპელანტი - ზ--- ს-----ე (მოსარჩელე)**

**წარმომადგენელი - თ---- ს-----ა**

**მოწინააღმდეგე მხარე - სს „რ----- ა-----ი“ (მოპასუხე)**

**წარმომადგენელი - გ----- მ-----ე, გ----- კ-----ი**

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილება**

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

**აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება**

**2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება  
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი**

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 19 მარტის გადაწყვეტილებით ზ--- ს-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

**უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**2.1.** 2017 წლის 1 თებერვლიდან, ზ--- ს-----ე მუშაობდა სს „რ----- ა-----ში“ ამ-----ს უფროსის თანამდებობაზე, აღნიშნული ხელშეკრულებით მას ევალბოდა მისთვის მიბარებული მატერიალური ფასეულობების გაფრთხილება და შესაბამისი ზომების მიღება ნებისმიერი ზიანის თავიდან ასაცილებლად.

**სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:**

შრომითი ხელშეკრულება #819 (ს.ფ. 65-68)

**2.2.** 2017 წლის 30 ივნისს ამ-----ს უფროსს ზ--- ს-----ეს ს-----ში არასათანადო კონტროლის და ყურადღების შესუსტებისთვის გამოეცხადა საყვედური და დაექვითა მიმდინარე წლის ივნისის თვეში დარიცხული ხელფასიდან 30 %.

### **სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:**

ბრძანება # 316 (ს.ფ. 45)

**2.3.** 2018 წლის 7,13,16 და 19 თებერვალს ღამის საათებში ამ-----ს თანამშრომლები ფარულად დაეუფლნენ სს „რ----- ა-----ის“ კუთვნილ 9900 კგ. გ-----ს, რის გამოც, რ-----ს მიადგა 6880.5 ლარის ზიანი.

### **სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:**

მხარეთა ახსნა-განმარტებები, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 29 მარტის განაჩენი (ს.ფ. 70-94)

**2.4.** 2018 წლის 22 თებერვლიდან ა-----ს უფროსს ზ-----ს სს „რ----- ა-----თან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით, რაც მოიცავს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

### **სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:**

ბრძანება # 96 (ს.ფ. 17)

### **დადგენილი სადაო ფაქტობრივი გარემოებები**

**2.5.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ზ-----ს მიერ დარღვეული იქნა შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულება, ხოლო მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობა- გამოეცხადა საყვედური და დაექვითა მიმდინარე წლის ივნისის თვეში დარიცხული ხელფასიდან 30 %.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაუდონ საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით, გარემოებები, რომელიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დასტურდება, რომ 2017 წლის 30 ივნისს ამ-----ს უფროსს ზ-----ს სს-----ში არასათანადო

კონტროლის და ყურადღების შესუსტებისთვის გამოეცხადა საყვედური და დაეჭვითა მიმდინარე წლის ივნისის თვეში დარიცხული ხელფასიდან 30%, რის შემდეგაც მან კვლავ დაარღვია შრომის ხელშეკრულება და შრომის შინაგანაწესი, კერძოდ, მას ევალებოდა მისთვის მიბარებული მატერიალური ფასეულობების გაფრთხილება და შესაბამისი ზომების მიღება ნებისმიერი ზიანის თავიდან ასაცილებლად, რაც მისი მხრიდან არ იქნა შესრულებული. აღნიშნულ ფაქტს უარყოფს მოსარჩელე, თუმცა მას არ წარმოუდგენია რაიმე საწინააღმდეგო მტკიცებულება, რითაც დაადასტურებდა, რომ განთავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებული საფუძველი უკანონო და დაუსაბუთებელია.

## **დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

**2.6. სასამართლომ მიუთითა,** საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

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

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

განსახილველ შემთხვევაში, სს „რ----- ა-----ს“ და ზ----- ს-----ს შორის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშვა 2017 წლის 1 თებერვალს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (მათ შორის

საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)), მართალია საქართველოსათვის ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), თუმცა საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება

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

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

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი: "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". მოცემულ შემთხვევაში, დაუშვებელია ამ პრინციპის საპირისპიროდ, მტკიცების ტვირთის მოსარჩელეზე გადაკისრება: საკითხი შეეხება ისეთ ნეგატიურ გარემოებას, რაც მტკიცებადია სწორედ მოპასუხის მიერ. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელს გააჩნია უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა დაარღვია შრომითი მოვალეობები, რაც კონკრეტულ ქმედებაში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკმა ადასტუროს, რომ მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია არამართლზომიერ მოქმედებებს. განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის რეალიზება მოპასუხემ სათანადოდ მოახდინა.

კერძოდ, საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დასტურდება, რომ 2017 წლის 8 ივნისს შპს „ქ-----ის“ კუთვნილ ორ ავტომანქანაში აღმოჩენილი იქნა გ-----ს კუთვნილი ტექნიკური ზეთი 100 ლიტრის ოდენობით, რომელიც კონტროლის გარეშე ინახებოდა ლ-----ის განყოფილებაში, აღნიშნული ქურდობის ფაქტის გამო, სს „რ-----ა-----ის“ დირექტორის მიერ 2017 წლის 30 ივნისს ამ-----ს უფროსს ზ-----ს-----ეს ს-----ში არასათანადო კონტროლის და ყურადღების შესუსტებისთვის გამოეცხადა საყვედური და დაექვითა მიმდინარე წლის ივნისის თვეში დარიცხული ხელფასიდან 30 %. აღნიშნული ბრძანება ზ-----ს-----ის მიერ არ გასაჩივრებულა. აღნიშნული დისციპლინარული ზომის გამოყენების შემდეგ, 2018 წლის 7,13,16 და 19 თებერვალს ღამის საათებში ამ-----ს თანამშრომლები ფარულად დაეუფლნენ სს „რ-----ა-----ის“ კუთვნილ 9900 კგ. გ-----ს, რის გამოც, რ-----ა-----ს მიაღდა 6880.5 ლარის ზიანი. მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით აღიძრა სისხლის სამართლის საქმე, ასევე 2018 წლის 22 თებერვლიდან ამ-----ს უფროსს ზ-----ს-----ეს სს „რ-----ა-----თან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით, რაც მოიცავს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის

განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო განმარტავს, რომ ზ--- ს-----ეს და სს „რ----- ა-----ს“ შორის 2017 წლის 01 თებერვალს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების 4.7.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია გაუფრთხილდეს მისთვის მიბარებულ მატერიალურ ფასეულობებს და მიიღოს შესაბამისი ზომები ზიანის თვიდან ასაცილებლად.

სასამართლო არ დაეთანხმა მოსარჩელის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ საწარმოს სიდიდიდან და მიბარებული ა-----ის გ-----ის ოდენობიდან გამომდინარე, შეუძლებელია მათზე კონტროლის განხორციელება, ვინაიდან ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, ზ--- ს-----ის უშუალო მოვალეობას შეადგენდა მისთვის მიბარებული მატერიალური ფასეულობების გაფრთხილება და ზედამხედველობა, შესაბამისად, იგი ვალდებული იყო გაეკონტროლებინა საწარმოს ტერიტორიაზე არსებული ფასეულობები, მითუმეტეს როდესაც ადგილი ჰქონდა გ-----ის ქურდობას სისტემატიურად, უფროსი ვალდებული იყო გამოეშაკარავებინა აღნიშნული ფაქტი დროულად და მასზე მოეხდინა რეაგირება.

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობაა და დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით, ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს.

სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ზ--- ს-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზას - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან ზ--- ს-----ემ 1 წლის განმავლობაში განმეორებით ჩაიდინა შრომის დისციპლინის დარღვევა, დამსაქმებლის მიერ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა დარღვევის პროპორციულია და იგი მიიჩნეული უნდა იქნას ლეგიტიმურ ღონისძიებად.

შესაბამისად, მოპასუხე სს „რ----- ა-----მა“ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით.

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნებს სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, უშუალოდაა დაკავშირებული ბრძანების ბათილად ცნობასთან. ვინაიდან, სასამართლო მიზანშეუწონლად მიიჩნევს სადავო აქტების

ბათილად ცნობას, შესაბამისად, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს ზ--- ს-----ის სამუშაოზე აღდგენასა და განაცდურის ანაზღაურებაზე.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ზ--- ს-----ის სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების და სამსახურში აღდგენის თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

### **3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები**

**3.1.** აპელანტი განმარტავს, რომ სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.1.2. პუნქტში დადგენილად მიიჩნია ის გარემოება, რომ 2017 წლის 30 ივნისს ზ--- ს-----ეს გამოეცხადა საყვედური და დაექვითა მიმდინარე წლის ივნისის თვეში დარიცხული ხელფასიდან 30%, თუმცა სასამართლოს არ დაუდგენია ის გარემოება, რომ მხარის მიერ სადავოდ გამხდარი ფაქტი, მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ არ დადასტურებულა.

სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.1.3 პუნქტში დადგინა ის ფაქტი, რომ 2018 წლის 7,13,16 და 19 თებერვალს ღამის საათებში ამ-----ს თანამშრომლები ფარულად დაეუფლნენ ის პირები, რომლებსაც უსაფრთხოებაზე კონტროლის განხორციელება ევალებოდათ - დაცვის თანამშრომლები, რომლებიც იყვნენ არა გ-----ს თანამშრომლები, არამედ სს „რ----- ა-----ის“ თანამშრომლები. ამასთან სასამართლოს არ დაუდგენია ის გარემოება, რომ გ-----ის წარმოების მასშტაბებთან შედარებით, გ-----ის იმ ნაწილის გატანა, რომელიც მოხდა მოცულობაში არ იყო დიდი და მით უმეტეს იმის გათვალისწინებით, რომ ხდებოდა რამდენიმე დღის განმავლობაში მისი ფარულად გატანა, შეუძლებელი იყო მისი მითითებულ ვადებში აღმოჩენა.

**3.2.** აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება არის დაუსაბუთებელი და არასწორი. სასამართლომ სამართლებრივად არასწორად შეაფასა გარემოებები, რამაც საქმეზე არსებითად არასწორი გადაწყვეტილების მიღება გამოიწვია. სასამართლომ არასწორად გადაანაწილა მტკიცების ტვირთი სწორედ მოპასუხე მხარეზე იყო.

როგორც საქმის გარემოებებიდან დასტურდება, ზ--- ს-----ის სამსახურიდან განთავისუფლება მოხდა სშვ-ს 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. აპელანტის მიერ სადავოდ იქნა მიჩნეული ბრძანებაში მითითებული ყველა გარემოება და ასევე სასამართლო სხდომაზევე იქნა განმარტებული, რომ მითითებული ბრძანების შინაარსის გაცნობის პირობებშიც კი ზ--- ს-----ე ვერ შეძლებდა მის გასაჩივრებას, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მითითებულს შესაძლებელია ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს-დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის უფრო მეტად გართულება გამოეწვია.

აპელანტის განმარტებით, 2017 წლის 30 ივნისის ბრძანებაში აბსოლუტურად აბსურდული გარემოებები და ფაქტებია მითითებული, თუმცა ამ გარემოებების გამორკვევა სასამართლოს არ უცდია, მიუხედავად ამ გარემოებაზე აპელირებისა.

აპელანტის მითითებით, ბუნებრივია მოსარჩელის მხრიდან არ მომხდარა და ვერ

მოხდებოდა ფაქტების დადასტურება, ხოლო მოპასუხე მხარის მიერ გამოცემული ბრძანების კანონიერება ვერ იქნა დადასტურებული. საქმეზე არ არის წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, ერთი მხრივ 2017 წლის 30 ივნისის ბრძანებაში მითითებული ფაქტის რეალობას, ხოლო, მეორე მხრივ ზ--- ს-----ის ბრალეულობის აღნიშნულ შემთხვევაზე. მითითებული კი იმთავითვე აქარწყლებს სშკ-ს 37-ე მუხლის 1-ლინაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ზ--- ს-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას.

აპელანტი განმარტავს, რომ სასამართლოს მსჯელობა არის ზედაპირული და არ არის გათვალისწინებული ის გარემოებები, რომლებიც გონივრულად მისცემდა შესაძლებლობას აკისრებდა თუ არა დამსაქმებელი ზ--- ს-----ეს ისეთ ვალდებულებას, რომლის შესრულებაც მისი მხრიდან შეუძლებელი იყო. აპელანტის მითითებით, სს „რ----- ა-----ს“ ჰყავს უსაფრთხოების სამსახური და დაცვის სამსახური რომელიც ახორციელებს კონტროლს, რათა თავიდან იქნეს აცილებული, მათ შორის საწარმოში ქურდობის ფაქტები. როგორც საქმეზე თანდართული განაჩენით დასტურდება, სწორედ აღნიშნული ახორციელებდნენ გ-----ის მოცულობიდან გამომდინარე დაუფლებას 2018 წლის თებერვლის თვეში რამდენიმე დღის განმავლობაში. ასევე, ზ--- ს-----ე იმყოფებოდა სახლში და არ ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ გადაწყვეტილება არის დაუსაბუთებელი და უნდა გაუქმდეს.

#### **4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების 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. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

#### **ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება**

**4.1.** სააპელაციო პალატას უდავოდ დადგენილად მიაჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

- 2017 წლის 1 თებერვლიდან, ზ-----ს-----ე მუშაობდა სს „რ----- ა-----ში“ ამ-----ს-----ს უფროსის თანამდებობაზე, აღნიშნული ხელშეკრულებით მას ევალებოდა მისთვის მიბარებული მატერიალური ფასეულობების გაფრთხილება და შესაბამისი ზომების მიღება ნებისმიერი ზიანის თავიდან ასაცილებლად.

- 2017 წლის 30 ივნისს ამ-----ს-----ს უფროსს ზ-----ს-----ეს ს-----ში არასათანადო კონტროლის და ყურადღების შესუსტებისთვის გამოეცხადა საყვედური და დაექვითა მიმდინარე წლის ივნისის თვეში დარიცხული ხელფასიდან 30 %.

- 2018 წლის 7,13,16 და 19 თებერვალს ღამის საათებში ამ-----ს-----ს თანამშრომლები ფარულად დაეუფლნენ სს „რ----- ა-----ის“ კუთვნილ 9900 კგ. გ-----ს, რის გამოც, რ-----ს-----ს მიაღდა 6880.5 ლარის ზიანი.

- 2018 წლის 22 თებერვლიდან ა-----ს-----ს უფროსს ზ-----ს-----ეს სს „რ----- ა-----თან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით, რაც მოიცავს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

- სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ზ-----ს-----ის მიერ დარღვეული იქნა შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულება, ხოლო მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობა - გამოეცხადა საყვედური და დაექვითა მიმდინარე წლის ივნისის თვეში დარიცხული ხელფასიდან 30 %.

#### **4.2. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს ზ-----ს-----ესა და სს „რ----- ა-----ს“ შორის დადებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის კანონიერება, რასთან დაკავშირებითაც, პალატა განმარტავს შემდეგს:**

საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, **მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.**

სააპელაციო სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვება მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, ამგვარი დაცვის არარსებობა თვით უფლებას გახდიდა ილუზორულს,

რაც შრომითი სამართალურთიერთობის არასტაბილურობას გამოიწვევდა.

გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მართლზომიერების კვლევა უნდა განხორციელდეს მასში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლის გათვალისწინებით, კერძოდ:

სს „რ----- ა-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 21 თებერვლის N96 ბრძანებით ზ----- ს----- ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელ საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

**პალატა განმარტავს, რომ დასახელებული ნორმით მუშაკის გათავისუფლება შესაძლებელია განხორციელდეს, როდესაც დასაქმებულს არ ძალუძს სამუშაოს შესრულება, მაშინაც კი, როცა სურს აღნიშნული ან როდესაც დასაქმებულს არ აქვს სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი სათანადო უნარ-ჩვევები ან კვალიფიკაცია. აღნიშნული მიზეზის ფარგლებში მოიაზრება დასაქმებულის მხრიდან განსაზღვრული სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის ნაკლოვანება-არარსებობა, რაც საერთო ჯამში იწვევს სამუშაოს არაადამაკმაყოფილებლად შესრულებას. დასახელებული გარემოების მტკიცების ტვირთი კი, დამსაქმებელს აწევს, კერძოდ:**

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

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.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან, სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული.

შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. შრომის კოდექსით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რადგან არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: „პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა

შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამოწვევის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.)

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მის საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი. რაც მოიცავს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

მიუხედავად აღნიშნულისა, როგორც გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის წერილობით დასაბუთებაში, ისე სარჩელის წინააღმდეგ წარმოდგენილ შესაგებელშიც მოპასუხე ყურადღებას ამახვილებს მოსარჩელის გათავისუფლებამდე მის მიერ ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომაზე, რომ მას შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, ჰქონდა ვალდებულება ზედამხედველობა განეხორციელებინა მის დაქვემდებარებაში არსებულ ამ-----ზე. სშკ-ის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელ საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოება, რომ გათავისუფლებამდე დასაქმებულს ჩადენილი ჰქონდა არაერთი დისციპლინური გადაცდომა, ვერ მიიჩნევა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერი საფუძვლის დადასტურებად და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამამართლებელ არგუმენტად. ამასთან, პალატა ასევე ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზეც, რომ სშკ-ის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირობა სახეზეა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დასაქმებულის მხრიდან ერთი და იგივე დარღვევის, იგივე ან არსებითად მსგავსი ქმედების განმეორებით ჩადენას, როდესაც ვითარების გამოსწორებისა და შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების მიზნით დამსაქმებლის მცდელობა უშედეგოა და აღნიშნულის მიუხედავად, თანამშრომელი საქმეს არ ეკიდება გულისხმიერად. მოცემულ შემთხვევაში, კი ასეთ გარემოებებს ადგილი არ ჰქონია.

საკასაციო პალატამ არაერთ საქმეში განმარტა დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის (მდრ: სუსგ №ას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015 წელი; სუსგ №ას-602-577-2016, 2 სექტემბერი, 2016 წელი).

ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. საგულისხმოა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დასახელებული ზომის განსაზღვრით (სამსახურიდან გათავისუფლება), რომელიც წარმოადგენს დასაქმებულის პასუხისმგებლობის უკიდურეს ფორმას, გამოყენებულ იქნა როგორც დარღვევის თანაზომიერი და ადეკვატური ზომა. ამ დასკვნის საფუძველს სააპელაციო პალატას აძლევს საქმეზე თანმიმდევრულად დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები იმის თაობაზე, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემას წინ უსწრებდა დასაქმებულის მიმართ უკვე გამოყენებული შინაგანაწესით გათვალისწინებული სხვა დისციპლინური სახდელი, სახელდობრ, დადგენილია, რომ:

- 2017 წლის 8 ივნისს შპს „ქ-----ის“ კუთვნილ ორ ავტომანქანაში აღმოჩენდა გ-----  
-----ს კუთვნილი ტექნიკური ზეთი 100 ლიტრის ოდენობით, რომელიც კონტროლის

გარეშე ინახებოდა ლ-----ის განყოფილებაში, აღნიშნული ქურდობის ფაქტის გამო, სს „რ----- ა-----ის“ დირექტორის მიერ 2017 წლის 30 ივნისს ა-----ის გ-----ის ს-----ს უფროსს ზ----- ს-----ეს ს-----ში არასათანადო კონტროლის და ყურადღების შესუსტებისთვის გამოეცხადა საყვედური და დაექვითა მიმდინარე წლის ივნისის თვეში დარიცხული ხელფასიდან 30 %. აღნიშნული ბრძანება ზ----- ს-----ის მიერ არ გასაჩივრებულა.

- აღნიშნული დისციპლინარული ზომის გამოყენების შემდეგ, 2018 წლის 7,13,16 და 19 თებერვალს ლამის საათებში ამ-----ს თანამშრომლები ფარულად დაეუფლნენ სს „რ----- ა-----ის“ კუთვნილ 9900 კგ. გ-----ს, რის გამოც, რ----- ა-----ს მიაღდა 6880.5 ლარის ზიანი. მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით აღიძრა სისხლის სამართლის საქმე, ასევე, 2018 წლის 22 თებერვლიდან ამ-----ს უფროსს ზ----- ს-----ეს სს „რ----- ა-----თან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით, რაც მოიცავს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო განმარტავს, რომ ზ----- ს-----ეს და სს „რ----- ა-----ს“ შორის 2017 წლის 1 თებერვალს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების 4.7.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია გაუფრთხილდეს მისთვის მიბარებულ მატერიალურ ფასეულობებს და მიიღოს შესაბამისი ზომები ზიანის თვიდან ასაცილებლად.

რაც შეეხება ხელშეკრულების მოშლის ნებას, პალატას მიაჩნია, რომ სახეზე არ არის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის წინაპირობები (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).

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების მითითებისა და მათი დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავო საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდიდა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

თავად აპელანტის განმარტებით, სს „რ----- ა-----ს“ ჰყავს უსაფრთხოების სამსახური და დაცვის სამსახური რომელიც ახორციელებს კონტროლს, რათა თავიდან იქნეს აცილებული, მათ შორის საწარმოში ქურდობის ფაქტები. როგორც საქმეზე

თანდართული განაჩენით დასტურდება, სწორედ აღნიშნული ახორციელებდნენ გ-----  
ის მოცულობიდან გამომდინარე დაუფლებას 2018 წლის თებერვლის თვეში რამდენიმე  
დღის განმავლობაში. ასევე, ის იმყოფებოდა სახლში და არ ასრულებდა სამსახურებრივ  
მოვალეობებს. საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება (მოწმის ჩვენების,  
ვიდეო ჩანაწერის სახით ან სხვა), რომელთა საფუძველზეც ასეთი ფაქტის დადგენა  
გახდებოდა შესაძლებელი.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, სისხლის სამართლის N----- საქმეზე, რუსთავის საქალაქო  
სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 29/03/2018წ. განაჩენით,  
დამნაშავედ იქნენ ცნობილი სს „რ----- ა-----ის“ დაცვის თანამშრომლები ი-----  
ი-----, დ----- ჯ-----ი, კ--- ს-----ე და ც----- ო----- ზ----- ვ-----.

შესაბამისად, დამსაქმებელს არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები,  
რომლითაც დადასტურებოდა, თუ კონკრეტულად რა მოვალეობების დარღვევას  
ჰქონდა ადგილი აპელანტის მხრიდან და რაში გამოიხატა მის მიერ სამსახურებრივი  
მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატას მიაჩნია, რომ არ დასტურდება  
მოსარჩელის მხრიდან იმგვარი გადაცდომების ჩადენა, რომლებთა გამოც დასაქმებულის  
სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და  
პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული.

**4.3.** საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება,  
რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო  
წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

გათვალისწინებით იმისა, რომ აპელანტთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა  
კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, მოპასუხის მიერ  
გამოცემული 21.02.2018წ. ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

**4.4.** 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.

სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით,  
მნიშვნელოვანია განისაზღვროს, თუ რა ვადით არსებობდა მხარეთა შორის  
სახელშეკრულებო ურთიერთობა.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე ზ----- ს-----ე გათავისუფლებამდე მუშაობდა სს „რ-----  
ა-----ში“ ამ-----ს უფროსის პოზიციაზე. მოპასუხე არ მიუთითებს და  
საქმის მასალებითაც არ დგინდება მოსარჩელის აღნიშნულ სამუშაო ადგილზე აღდგენის  
შეუძლებლობა და ამისათვის რაიმე დამაბრკოლებელი გარემოების არსებობა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასარჩელო მოთხოვნა, სამუშაოზე აღდგენის შესახებ

საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს - აპელანტი ზ----- ს-----ე აღდგენილ იქნეს სს „რ----- ა-----ში“ ამ-----ს უფროსის თანამდებობაზე.

**4.5.** საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აღნიშნული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების 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 დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 412-ე მუხლის თანახმად, ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს.

იძულებითი განაცდური წარმოადგენს ვალდებულების დარღვევით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს იძულებითი განაცდურის მოპასუხისათვის დაკისრების გზით უნდა აუნაზღაურდეს ის რეალური ზიანი, რაც მან განიცადა შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით და რა შემოსავალიც მან ვერ მიიღო იმის გამო, რომ აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებსა და შესაბამისად არ იღებდა შრომის ანაზღაურებას.

სადავო არ არის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 2420 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე). ასევე დადგენილია, რომ 2017 წლის 01 თებერვლიდან იგი დასაქმებულია მოპასუხე კომპანიაში.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: სს „რ----- ა----- ს“ ზ----- ს-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტიდან, 2018 წლის 21 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდში, ყოველთვიური ხელფასის 2420 ლარის (დარიცხული) ოდენობის გათვალისწინებით.

**4.6.** საქართველოს შრომის კოდექსის მე-31 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.“

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას.

პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს.

პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

სშკ-ის 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს განაცდური, ვინაიდან, განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2016), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც:

ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი;

ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს;  
გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი).

სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნდება.

მოსარჩელე ითხოვს დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არამართლზომიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური ხელფასი, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

**4.7.** პალატა, ასევე უსაფუძვლოდ მიიჩნევს აპელანტის მოთხოვნას მოპასუხის მიერ გამოცემული 30.06.2017წ. #-----ის ბათილად ცნობის შესახებ, რომლითაც მის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური ღონისძიება საყვედურის გამოცხადებისა და ერთი თვის შრომის ანაზღაურებიდან 30%-ის დაკავების სახით.

აღნიშნული ბრძანება გამოცემულია ს----- შრომის შინაგანაწესის მე-8 მუხლის მეორე პუნქტის საფუძველზე. მოცემულ შემთხვევაში, 2017 წლის 30 ივნისს ამ-----ს უფროსს ზ--- ს-----ეს ს-----ში არასათანადო კონტროლის და ყურადღების შესუსტებისთვის გამოეცხადა საყვედური და დაექვითა მიმდინარე წლის ივნისის თვეში დარიცხული ხელფასიდან 30%, აღნიშნული ბრძანება კანონის შესაბამისად,

შესაბამისად, ვინაიდან, ოჯახის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის შეფასებიდან სამი თვის გასვლის შემდეგ, იმ აქტში შესწორება, რომელიც გავლენას იქონიებდა ზემოაღნიშნულ სამართლებრივ შედეგებზე (სარეიტინგო ქულის ცვლილება და მის საფუძველზე გასაცემი დახმარების ოდენობა), უნდა გაფორმებულიყო როგორც ახალი გადაწყვეტილება, მათ შორის, ოჯახის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის განმეორებითი შედეგების საფუძველზე, მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახის ღონისძიება (შენიშვნა ხელფასის 10%-ის დაკავებით) გამოყენებული იქნა მისი, როგორც ხელმძღვანელის მიერ გამოცემულ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში იმავე სახის აქტით ცვლილების შეტანის გამო.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და ამავე ბრძანების საფუძველზე დაკავებული თანხის - ერთი თვის შრომის ანაზღაურებიდან 10%-ის მოპასუხისათვის დაკისრების საფუძველი.

## **5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

ამდენად, სააპელაციო პალატა ასკვნის, რომ ზ--- ს-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება ზ--- ს-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ.

## **6. საპროცესო ხარჯები**

**6.1.** საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფოხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილით „თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეც----- გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეც----- ხარჯების განაწილებასაც“.

ზ--- ს-----ემ სარჩელის აღძვრისას სახელმწიფო ბაჟის სახით გადაიხდა 100 ლარი და სააპელაციო ინსტანციაში სახელმწიფო ბაჟის სახით გადაიხდა 150 ლარი, ხოლო სარჩელი და სააპელაციო საჩივარი ძირითადად დაკმაყოფილდა, რის გამოც ზ--- ს-----ის მიერ გაღებული ხარჯები უნდა დაეკიროს - სს „რ----- ა-----ს“, ზ--- ს-----ის სასარგებლოდ.

### **სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ**

#### **გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:**

1. ზ--- ს-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. ზ--- ს-----ის სარჩელი მოპასუხე სს „რ----- ა-----ის“ მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
  - 3.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „რ----- ა-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 21 თებერვლის №-- ბრძანება ზ--- ს-----ესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
  - 3.2. ზ--- ს-----ე აღდგენილ იქნეს სს „რ----- ა-----ის“ ამ-----ს უფროსის თანამდებობაზე.
  - 3.3. სს „რ----- ა-----ს“ დაეკიროს ზ--- ს-----ის სასარგებლოდ იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება ყოველთვიურად 2420 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) ოდენობით, 2018 წლის 21 თებერვლიდან - სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

4. დანარჩენ ნაწილში ზ----- ს-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

5. სს „რ----- ა-----ს“ ზ----- ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 250 (100+150) ლარის გადახდა.

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

7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილება 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**