



განჩინება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-142-2019

14 მაისი, 2019 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე სიმონ ჩხაიძე

სხდომის მდივანი - ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი - სს ლ----- ბ---ი
წარმომადგენელი - გ-----ე
მოწინააღმდეგე - მ--- ჭ----ე
მხარე
წარმომადგენელი - დ---- ჭ----ე

დავის საგანი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ
გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამსახურში
აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული - ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019
გადაწყვეტილება წლის 8 იანვრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მ--- ჭ----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა
სრულად. სს „ლ----- ბ---ის“ 2018 წლის 28 მაისის №95 ბრძანება მ--- ჭ----ის

სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, გაუქმდა. მ--- ჭ---ე აღდგენილ იქნა სს „ლ----- ბ---ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის მენეჯერის თანამდებობაზე. სს „ლ----- ბ---ს“ დაეკისრა მ--- ჭ---ეს აუნაზღაუროს იძულებითი განაცდური ხელფასი 2018 წლის 28 მაისიდან სამსახურში სრულ აღდგენამდე თვეში (ხელზე ასაღები) 1040 ლარის ოდენობით. სს „ლ----- ბ---ს“ მ--- ჭ---ის სასარგებლოდ დაეკისრა 2018 წლის 28 ივნისიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველ ვადაგადაცვილებულ დღეზე მოცდენილი ხელფასის 0.07 %-ის გადახდა. სს „ლ----- ბ---ს“ მ--- ჭ---ის სასარგებლოდ დაეკისრა წინასწარ გადახდილი ბაჟის ნაწილის 100 ლარის და იურიდიული მომსახურების ხარჯის - 1000 ლარის ანაზღაურება.

საქალაქო სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. მ--- ჭ---ე საბ---ო სისტემაში სხვადასხვა თანამდებობაზე მუშაობდა 1990 წლიდან. 2000 წლიდან მუშაობდა ბ---ის მთავარი ბუღალტრის მოადგილედ. 2005 წლიდან მუშაობდა ბ---ის მთავარ ბუღალტრად. 2010 წლიდან მუშაობდა ბ---ის საოპერაციოს უფროსად. 2017 წლის 1 აპრილს დაინიშნა სს „ლ----- ბ---ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის მენეჯერის თანამდებობაზე.

2.2 მ--- ჭ---ის ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენს 1040 ლარს.

2.3. 2017 წელში მ--- ჭ---ემ სს „ლ----- ბ---ისაგან“ მიიღო სიგელი ბ---ის ფილიალის მენეჯერთა შეფასებისას საუკეთესო შედეგებისათვის.

2.4. 2018 წლის 20 მაისს სს „ლ----- ბ---ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის მმართველმა მ--- ჭ---ეს შესთავაზა გაეფორმებინათ ურთიერთშეთანხმების აქტი და მის საფუძველზე სამსახურიდან წასულიყო საკუთარი ნებით. მოსარჩელე სამსახურიდან საკუთარი ნებით წასვლაზე არ დასთანხმდა.

2.5. 2018 წლის 28 მაისს სს „ლ----- ბ---მა“ გამოსცა ბრძანება მ--- ჭ---ის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ. ბრძანებაში გათავისუფლების მიზეზად მითითებულია მ--- ჭ---ის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და კორპორატიული სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატება დაქვემდებარებული პერსონალის არასათანადო კოორდინაციაში და კონტროლში, დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლისა და დარღვევებზე ოპერატიული რეაგირების განუხორციელებლობა.

2.6. მოპასუხემ თავისი არგუმენტების დასადასტურებლად წარმოადგინა შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე. მასში

მითითებულია, რომ 2017 წლის 22 ივნისს, 25 სექტემბერს, 14 დეკემბერს, 2018 წლის 16 იანვარს, 15 თებერვალს, 14 მარტს, მაისის თვეში სრულად ირღვეოდა საოპერაციოს მუშაობის სტანდარტი. კერძოდ ნაღდი ფულის ნაშთის გამოყვანის დროს ფიქსირდებოდა მეტობა-ნაკლებობა. ასევე ფილიალის მოლარე ოპერატორმა პროცედურების უხეში დარღვევით მოახდინა სესხის დაფარვა. სესხის გაცემა მოხდა მესამე პირებზე, რასაც მოლარე ოპერატორი ახორციელებდა შეგნებულად. ფილიალის ხელმძღვანელი არ ახორციელებს პოტენციურ კლიენტებთან შეხვედრებს, არ არის კონცენტრირებული ბ---ის გაყიდვების ზრდაზე. აღნიშნული დარღვევების გამო ინიციატორის რეკომენდაციაა მენეჯერის სამსახურიდან გათავისუფლება.

2.7. მოპასუხემ, მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამართლებისა და დადასტურებისათვის წარმოადგინა სს „ლ----- ბ---ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის თანამშრომლების ახსნა-განმარტებები, სადაც მითითებულია ნაღდი ფულის ნაშთის გამოყვანის დროს დაფიქსირებული მეტობა და ნაკლებობა. კერძოდ:

2.8. სს „ლ----- ბ---ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის მოლარე ოპერატორმა ნ-----ემ მ--- ჭ----ეს ახსნა-განმარტებით მოახსენა, რომ 2017 წლის 14 ნოემბერს ფილიალის სალაროში აღმოაჩნდა 10 ლარის დანაკლისი. 2017 წლის 18 ნოემბერს ფილიალის სალაროში აღმოაჩნდა 100 ლარის ზედმეტობა.

2.9. სს „ლ----- ბ---ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის მოლარე ოპერატორმა რ-----ემ მ--- ჭ----ეს ახსნა-განმარტებით მოახსენა, რომ 2017 წლის 25 სექტემბერს ლ-----ეს ბარათიდან არ მოუხსნა სექტემბრის თვის პენსია 180 ლარი. რ. ბ-----ე განმარტავს, რომ დანაკლისი მეორე დღეს გაასწორებს ლ-----ე. მას 2018 წლის 16 იანვარს აღმოაჩნდა 80 ლარის ნაკლებობა.

2.10. სს „ლ----- ბ---ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის მოლარე ოპერატორმა ნ-----ემ მ--- ჭ----ეს ახსნა-განმარტებით მოახსენა, რომ: - 2017 წლის 2 ოქტომბერს ფილიალის სალაროში აღმოაჩნდა 43 ლარის ნაკლებობა; - 2017 წლის 16 ოქტომბერს აღმოაჩნდა 99 ლარის ნაკლებობა; - 2017 წლის 18 ოქტომბერს დაუფიქსირდა 300 ლარის ზედმეტობა; - 2017 წლის 14 ნოემბრის დღის ბოლოს ფილიალის სალაროს გამოყვანისას აღმოაჩნდა 10 ლარის ზედმეტობა; - 2017 წლის 11 დეკემბერს გამოვლინდა 20 ლარის ნაკლებობა; - 2017 წლის 12 დეკემბერს დღის ბოლოს ფილიალის სალაროს გამოყვანისას აღმოაჩნდა 50.55 ლარის ზედმეტობა; 2017 წლის 14 დეკემბერს გამოვლინდა 400 ლარის ნაკლებობა; 2018 წლის 15 თებერვალს აღმოაჩნდა 50 ლარის დანაკლისი; 2018 წლის 14 მარტს აღმოაჩნდა 110 ლარის ნაკლებობა.

2.11. სს „ლ----- ბ---ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის

თანამშრომლეს თ-----ეს 2017 წლის 2 ოქტომბერს დღის ბოლოს ფილიალის სალაროს გამოყვანისას აღმოაჩნდა 100 ლარის ნაკლებობა. 2018 წლის 25 იანვარს აღმოაჩნდა 10 ლარის ზედმეტობა.

2.12. სს „ლ----- ბ---ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის თანამშრომლეს თ-----ეს 2017 წლის 23 ოქტომბერს დღის ბოლოს ფილიალის სალაროს გამოყვანისას აღმოაჩნდა 100 ლარის ნაკლებობა.

2.13. სს „ლ----- ბ---ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის თანამშრომლეს თ-----ეს 2017 წლის 11 დეკემბერს დღის ბოლოს ფილიალის სალაროს გამოყვანისას აღმოაჩნდა 20 ლარის მეტობა. 2017 წლის 18 დეკემბერს აღმოაჩნდა 5 ლარის ზედმეტობა. 2018 წლის 27 მარტს აღმოაჩნდა 21 ლარის ზედმეტობა. 2018 წლის 10 იანვარს აღმოაჩნდა 5 ლარის ნაკლებობა. 2018 წლის 27 იანვარს აღმოაჩნდა 20 ლარის დანაკლისი, 2018 წლის 27 მარტს აღმოაჩნდა 21 ლარის ზედმეტობა, 2018 წლის 10 მაისს აღმოაჩნდა 160 ლარის დანაკლისი. ამ დანაკლისთან დაკავშირებით თ-----ემ განმარტა, რომ შ-----ეს სურდა 80 ლარის გატანა. მან კი შეცდომით გამოწერა შემოსავალი 80 ლარზე.

2.14. სს „ლ----- ბ---ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის თანამშრომლეს ხ-----ეს 2018 წლის 23 მარტს დღის ბოლოს ფილიალის სალაროს გამოყვანისას აღმოაჩნდა 179 ლარის ნაკლებობა. ამასთან დაკავშირებით ხ-----ემ განმარტა, რომ ს-----ეს გაუაქტიურა ერთ თვიანი სოც. ავანსი, მაგრამ გასავლის ორდერის დადასტურება ვერ მოახერხა.

2.15. სს „ლ----- ბ---ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის თანამშრომლეს თ-----ეს 2018 წლის 19 თებერვალს დღის ბოლოს ფილიალის სალაროს გამოყვანისას აღმოაჩნდა 10 ლარის ნაკლებობა.

2.16. მხარეთა განმარტებებით დგინდება, რომ სალაროს თითოეული ზედმეტობა და ნაკლოვანება გამოვლენილი იქნა თითოეული დღის ბოლოს. მეტობა-დანაკლისთან დაკავშირებით მოსარჩელემ დასაქმებულ პირებს ჩამოართვა ახსნა-განმარტებები. ასევე დადგენილი იქნა რომ სალაროს ნაშთი ნაკლებობის ნაწილში გასწორდა აღმოხვრილი იქნა.

2.17. გარდა აღნიშნულისა მხარეთა განმარტებებით დგინდება, რომ მოლარე ოპერატორების ნაწილი, რომელთაც გამოუვლინდათ სალაროს მეტობა/ნაკლებობა წარმოადგენენ რეზერვის თანამშრომლებს. ესენი არიან ხ-----ე, თ-----ე, თ-----ე და ნ-----ე. რეზერვის თანამშრომლები არ არიან თ-----ე, თ-----ე, რ-----ე, და ნ-----ე.

2.18. გარდა აღნიშნულისა, სასამართლომ მტკიცებულებათა საფუძველზე დაადგინა, რომ 2017 წელში ხ-----ის 8 თანამშრომელმა ვერ

გადალახა ატესტაციისათვის დადგენილი ზღვარი, რის გამოც მათ 2017 წლის 26 ივნისს დაეკისრათ დისციპლინური პასუხისმგებლობა - საყვედური და ფულადი სანქცია ხელფასის 10 %.

2.19. 2017 წლის 7 ნოემბერს ხ-----ის თანამშრომელს რ-----ე გათავისუფლდა სამსახურიდან იმის გამო, რომ მან კლიენტის ბ---ში არ ყოფნის პერიოდში, მისი სახელით განახორციელა სესხის რეგისტრაცია, ასევე მისი სახელით განახორციელა შემოსავლის ოპერაცია.

2.20. ამდენად, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებული იქნა იმის გამო, რომ ბ---ის ფილიალში ოპერატორებს დღის ბოლოს საღაროს ნაშთის გამოყვანისას ხშირად გააჩნდათ მეტობა ან ნაკლებობა, ასევე მოლარე ოპერატორის მხრიდან დაფიქსირდა სესხის დაფარვის პროცედურების დარღვევა.

2.21. საქმის მასალებით დგინდება, რომ თითოეულ შემთხვევაზე მოსარჩელეს მოლარე ოპერატორისაგან მიღებული აქვს ახნა-განმარტებები. დასახელებული ფაქტები რეაგირების გარეშე არაა დატოვებული. შესაბამისად მოსარჩელეს გარკვეული კონტროლი და კოორდინაცია გაწეული აქვს. სხვა საკითხია აღნიშნული არის თუ არა კონტროლის სათანადო განხორციელება და კოორდინაცია.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.22. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოპასუხე თავის შესაგებელში ამტკიცებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით. დასახელებული ნორმით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

2.23. სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული თანამდებობრივი უფლებამოსილების განხორციელება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები.

2.24. შრომითი დავა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთის მხრივ დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი

ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება და მეორეს მხრივ დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობის დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეიქმნას გარკვეული რისკები.

შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც თავის მხრივ იყოფა ორ კომპონენტად:

- მუშა-მოსამსახურის მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა).

- შეუფერებელი ყოფაქცევა.

მუშა-მოსამსახურის მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებაში (არასათანადო პროფესიული ქცევა) იგულისხმება:

- სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების უგლებელყოფა;
- შინაგანაწესის დარღვევა;
- დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა;
- არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან გამოუცხადებლობა;

შეუფერებელი ყოფაქცევაში იგულისხმება:

- მთრალ მდგომარეობაში გამოცხადება
 - კონფლიქტური სიტუაციების შექმნა;
 - არაკოლეგიალური დამოკიდებულებები;
 - თანამშრომელთა შეურაცხყოფა
 - ეთიკის ზოგადი წესების დარღვევა
 - ასევე სხვა ისეთი ქცევა, რაც უარყოფითად მოქმედებს დამსაქმებლის იმიჯზე.
- ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძველს.

სასამართლოს უნდა გადაეწყვიტა მოსარჩელის ქცევა წარმოადგენდა თუ არა საკმარისად სერიოზულ საფუძველს იმისათვის, რომ დამსაქმებელს მასთან შეეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა.

2.25. დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის კონვენციის მეოთხე მუხლი, ასევე შსო-ს ექსპერტთა კომისიის რეკომენდაციები, კრძალავს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან. ამავე კონვენციის მეშვიდე მუხლი განმარტავს, რომ დასაქმებულის ქცევასთან ან მის სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული მიზეზით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა არ შეიძლება შეწყდეს თუ მას არ აქვს წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხო დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლომ დაადგინა, რომ:

- მოსარჩელე წარმოადგენდ სს „ლ----- ბ---ის“ ხ-----ის მენეჯერს;
- მისი მოვალეობაა დაქვემდებარებული პირების სათანადო კოორდინაცია და კონტროლი, დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლი და დარღვევებზე ოპერატიული რეაგირება (ასევე სხვა ვალდებულება);
- ფილიალში გარდა მენეჯერისა, დასაქმებული არიან მოლარე ოპერატორები და სხვები.
- დასაქმებულ პირებს არჩევს და ხ-----ში ნიშნავს ბ---ის სხვა სამსახური. მათ შერჩევა-დანიშნვაში ფილიალი და მისი მენეჯერი არ მონაწილეობს.
- დასაქმებული მოლარე ოპერატორები არ არიან მაღალკვალიფიციური თანამშრომლები. მათ მიერ განხორციელებული სალარო ოპერაციების შედეგად, დღის ბოლოს სალაროს ნაშთი არაა ზუსტი. სალაროში ადგილი აქვს მეტობას, ან ნაკლებობას;
- დასაქმებული პირები რიგ შემთხვევაში არღვევენ ოპერაციების წარმოების პროცედურებს;
- მ--- ჭ----ე ახორციელებდა სალაროს მეტობებისა და ნაკლოვანებების გამოავლენას და აღრიცხვას, არკვევდა მიზეზებს და მოლარე ოპერატორებს ავალებდა ხარვეზების გამოსწორებას. ანუ დარღვევებს არ ტოვებდა რეაგირების გარეშე. აღნიშნული დგინდება მოლარე ოპერატორების ახსნა-განმარტებებით;
- დასაქმებული პირების უმრავლესობამ ვერ დააკმაყოფილა 2017 წელში ჩატარებული ტესტირების მოთხოვნები;
- სალაროს ნაშთის მეტობა/ნაკლებობისა და გამოვლენილი პროცედურების დარღვევისათვის სამსახურიდან გათავისუფლდა მენეჯერი.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს აღნიშნული ქმედებებით შრომითი ხელშეკრულება და შრომითი შინაგანაწესი არსებითად, უხეშად არ დაურღვევია. იგი სათანადო კოორდინაციას უწევდა სამუშაო პროცესს და დარღვევებს რეაგირების გარეშე არ ტოვებდა.

2.26. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედება არ შეიცავდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებულ საფუძველს. შესაბამისად მოსარჩელესთან დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა უკანონოდ.

2.27. 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“.

2.28. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების, თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების

ყოველი დღისათვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება გაასაჩივრა სს ლ----- ბ---მა:

ფაქტობრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტი არ ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას იმ ნაწილში, რომლიდან გამომდინარეც იგი დაეყრდნო მოსარჩელის მიერ სარჩელით წარმოდგენილ მტკიცებულებას, თითქოსდა სამსახურიდან გათავისუფლებამდე ბ---მა მოსარჩელეს შესთავაზა გაფორმებულიყო ურთიერთშეთანხმების აქტი და მის საფუძვლეზე წასულიყო მოსარჩელე სამსახურიდან. აღნიშნული ფაქტი ვერ იქნება მტკიცებულებად გამოყენებული, რადგან აღნიშნულ დოკუმენტზე არ ფიქსირდება რომელიმე მხარის (ბ---ის წარმომადგენლის ან მოსარჩელის) ხელმოწერა, არ აქვს შესაბამისი ბეჭედი და ნომერი, ხოლო ზემოაღნიშნული გარეშე ნებისმიერ პირს შეუძლია მსგავსი დოკუმენტის შექმნა და მისი მტკიცებულების სახით დართვა საქმეზე. ფაქტობრივად ცარიელ ფურცელზე არის ტექსტი აკრეფილი და აღნიშნული დოკუმენტით ცდილობს მხარე სასამართლო დაარწმუნოს, თითქოსდა მისი გათავისუფლება გაცილებით ადრე იყო გადაწყვეტილი ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე და რადგან მხარეებს შორის შეთანხმება ვერ შედგა, აღნიშნულის შემდეგ გამოიცა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება. აღნიშნული შეთანხმების შეთავაზების ფაქტს ბ---ის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია.

3.2. მიუხედავად სხვადასხვა სახის დარღვევების სიმრავლისა სასამართლომ სრულიად დაუსაბუთებელად იმსჯელობა და დაადგინა, რომ ზემოაღნიშნულ ყველა დარღვევაზე მ--- ჭ---ემ მოხდინა რეაგირება, კერძოდ ყველა დამრღვევ პირს დააწერინა ახსნა - განმარტებითი ბარათი. აღნიშნული მსჯელობა სრულიად დაუსაბუთებელია და გაუმართლებელია სამართლებრივად, გამომდინარე იქედან რომ მენეჯერის მიერ მხოლოდ ახსნა - განმარტების ჩამორთმევა არ ნიშნავს მის მიერ დაკისრებული უფლება, მოვალეობების სრულყოფილად განხორციელებას. ზემოაღნიშნული დარღვევებიდან გამომდინარე არც ერთი თანამშრომლის მიმართ არ განხორციელებულა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გატარება, გამომდინარე იქედან რომ დაწერილ ახსნა - განმარტებით ბარათებს მ--- ჭ---ე არ აგზავნიდა ხელმძღვანელობასთან და ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტთან (კადრებთან), რითაც ფილიალში არსებულ დამრღვევ პირებს შეგნებულად აფარებდა ხელს და ხელს უწყობდა აღნიშნული სახის დარღვევების განმეორებას. გამომდინარე იქედან, რომ მის გარდა სს „ლ----- ბ---ის“ არც ერთმა უფლებამოსილმა პირმა არ იცოდა აღნიშნული დარღვევების

შესახებ, იმის გამო რომ მ--- ჭ---ე ყველა შემთხვევაში შემოიფარგლა დამრღვევი პირისგან მხოლოდ ახსნა-განმარტებითი ბარათის შედგენით, ვერ იქნა შესწავლილი კონკრეტული დამრღვევი პირების მიერ ჩადენილი გადაცდომების სიმძიმე და შესაბამისად რეაგირების გარეშე დარჩა ფილიალის ზოგიერთი თანამშრომლის მიერ ჩადენილი მთელი რიგი დარღვევები.

3.3. ასევე გაუგებარია სასამართლოს მსჯელობა იმ ნაწილში, სადაც იგი თვლის რომ მენეჯერი მაშინ იქნება პასუხისმგებელი თანამშრომლის მიერ ჩადენილ გადაცდომაზე, თუ იგი თავად შეძლებდა მის ფილიალში მომუშავე კადრების შერჩევას. აღნიშნულის მსჯელობით სასამართლო ცდილობს სრულიად ახალი, სამართლებრივი დასაბუთებისგან შორს მყოფი პრაქტიკა დანერგოს, რადგან გაუგებარია საერთოდ რა შუაშია კადრების შერჩევა, ამ უკანასკნელებისგან მათზე დაკისრებული და ბ---ში მოქმედი პროცედურებით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულების კონკტროლთან.

3.4. სასამართლოს მიერ ბ---ის სასარგებლოდ არც ის ფაქტობრივი გარემოება იქნა გათვალისწინებული, რომ მ--- ჭ---ის მიერ ხდებოდა ბენზინის შესყიდვა ბ---ის ხარჯით (გენერატორისათვის) თუმცა ენერგო პრო ჯორჯიას წერილით დადასტურდა რომ ფილიალს დენი არ გათიშვია იმ პერიოდში როცა ბენზინის შეძენა ხდებოდა. ასევე სამეურნეო დანიშნულების ნივთების შეძენის კუთხითაც ანალოგიური სტიუაცია იყო, კერძოდ სისტემატიურად ხდებოდა სამეურნეო დანიშნულების საქონლის შესყიდვა თუმცა არ დასტურდებოდა მათი ბ---ში შემოტანა კამერების ჩანაწერებით.

სამართლებრივი საფუძვლები

3.5. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მხარეთა შორის ხელშეკრულების არსებობა წარმოადგენს ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელ წინაპირობას, ხოლო ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის თანახმად ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. სასამართლოს მიერ საერთოდ არ იქნა გათვალისწინებული იმ დარღვევების სამართლებრივი დასაბუთება, რომლეთა საფუძველზეც მოხდა მ--- ჭ---ის სამსახურიდან გათავისუფლება. კერძოდ, კორპორატიული სახლემძღვანელოს 7.12, 7.13, 7.14, 7.15, 7.16, 7.17, 7.23.2 პუნქტები ასევე სამუშაო აღწერილობის შესაბამისი პუნქტები.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ მ--- ჭ----ე (მოსარჩელე) საბ---ო სისტემაში სხვადასხვა თანამდებობაზე მუშაობდა 1990 წლიდან. 2000 წლიდან მუშაობდა ბ---ის მთავარი ბუღალტრის მოადგილედ. 2005 წლიდან მუშაობდა ბ---ის მთავარ ბუღალტრად. 2010 წლიდან მუშაობდა ბ---ის საოპერაციოს უფროსად. 2017 წლის 1 აპრილს დაინიშნა სს ლ----- ბ---ის (აპელანტი) აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის მენეჯერის თანამდებობაზე.

4.2 მოსარჩელის ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 1040 ლარს.

4.3. 2017 წელს მოსარჩელემ აპელანტისაგან მიიღო სიგელი ბ---ის ფილიალის მენეჯერთა შეფასებისას საუკეთესო შედეგებისათვის.

4.4. 2018 წლის 28 მაისს აპელანტმა გამოსცა ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ.

4.4.1. ბრძანებაში გათავისუფლების მიზეზად მითითებულია მ--- ჭ----ის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და კორპორატიული სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატება დაქვემდებარებული პერსონალის არასათანადო კოორდინაციაში და კონტროლში, დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლისა და დარღვევებზე ოპერატიული რეაგირების განუხორციელებლობა.

4.5. 2018 წლის 8 ივნისს მოსარჩელემ აპელანტს ბრძანების წერილობითი დასაბუთება მოსთხოვა.

4.5.1. ამის პასუხად აპელანტმა მოსარჩელეს წერილობით განუმარტა, რომ: „ფილიალში ნაღდი ფულის ნაშთის გამოყვანის დროს ხშირად ფიქსირდებოდა ზედმეტობა/დანაკლისი; მოლარე-ოპერატორის მხრიდან დაფიქსირდა სესხის გადაფარვა პროცედურების დარღვევით... მიუხედავად ხსენებული ფაქტების სიხშირისა, (მოსარჩელის მხრიდან) არ განხორციელებულა არანაირი ქმედითი ღონისძიება არც კონკრეტული დამრღვევი პირების სანქცირებისა და არც შემდგომში მსგავსი შემთხვევების თავიდან აცილების კუთხით“ (ს.ფ. 82).

სამართლებრივი დასაბუთება

4.6. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

4.6.1. პალატას მიაჩნია, რომ საქალაქო სასამართლომ სავსებით სწორად

შეაფასა დადგენილი ფაქტები და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის, 32-ე მუხლის 1 პუნქტისა და 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე, მართებულად დააკმაყოფილა სარჩელი.

4.7. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

4.8. როგორც მსგავსი კატეგორიის საქმეზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა: „სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება)“ – (სუსგ: საქმე Nას-637-637-2018, 29 აგვისტო, 2018 წელი, პ. 18.1).

4.9. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

4.9.1. როგორც აღინიშნა, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებას საფუძვლად ნაღდი ფულის ნაშთის გამოყვანის დროს დაფიქსირებული ზედმეტობა/დანაკლისი და მოლარე-ოპერატორის მხრიდან პროცედურების დარღვევით სესხის გააფარვა დაედო.

4.9.2. ამის შესაბამისად, აპელანტის მითითებას საწვავისა და სამეურნეო

დანიშნულების ნივთების შეძენის თაობაზე დავის საგანთან კავშირი არა აქვს და პალატა მას ვერ შეამოწმებს.

4.10. ასევე, პალატის აზრით, დავის საგანთან კავშირი არ აქვს იმ საკითხის კვლევას, შესთავაზა თუ არა აპელანტმა მოსარჩელეს ხელშეკრულების მოშლა საკუთარი ინიციატივით.

4.11. საქმის მასალებით დგინდება, რომ ფილიალის მოლარე-ოპერატორები მუშაობის პროცესში უშვებდნენ ტექნიკური ხასიათის შეცდომებს, რის გამოც, დროდადრო, 2017 წლის 25 სექტემბრიდან 2018 წლის 10 მაისის ჩათვლით, ნაღდი ფულის ნაშთის გამოყვანისას ფიქსირდებოდა მეტობა ან დანაკლისი.

4.11.1. თითოეულ ამ შემთხვევასთან დაკავშირებით მოსარჩელემ „ოპერატიული“, ანუ დაუყოვნებლივი რეაგირება მოახდინა - შეუსაბამოები იმავე დღეს აღმოაჩინა და მოლარე-ოპერატორებს წერილობითი „ახსნა-განმარტებები“ ჩამოართვა.

4.11.2. დამრღვევის პირებისათვის რაიმე სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების უფლება მას არ გააჩნდა.

4.12. საყურადღებოა, რომ აპელანტი ამ გარემოებას სადავოდ არც ხდის.

4.12.1. მისი განმარტებით, მოსარჩელის მხრიდან ხელშეკრულების პირობების დარღვევა არა თავად ზემოხსენებულ ფაქტებში, არამედ მათ შესახებ ინფორმაციის შეუტყობინებლობაში გამოიხატა.

4.12.2. ამის შესაბამისად, არსებითად, აპელანტის პოზიციით, მოსარჩელემ კონტროლისა და რეაგირების მოვალეობები განახორციელა, თუმცა - არაჯეროვნად.

4.13. პალატა, პირველ ყოვლისა, აღნიშნავს, რომ ეს გარემოება არც „დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე“ შეტყობინებაში, არც მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში და არც ამ ბრძანების წერილობითი დასაბუთებაში მითითებული არ ყოფილა.

4.13.1. ამიტომ, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, მისი მტკიცების ტვირთი აპელანტს ეკისრებოდა.

4.14. თავისი პოზიციის დამადასტურებელი არც-ერთი მტკიცებულება აპელანტს სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია.

4.14.1. მეტიც, „დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე“ შეტყობინების თანახმად, თითოეული დარღვევის გამოვლენის თარიღად მისი ჩადენის დღეა

მითითებული.

4.14.2. ეს ნიშნავს, რომ მოსარჩელემ უფლებამოსილ პირებს ზემოხსენებული გადაცდომების თაობაზე იმთავითვე შეატყობინა.

4.15. ასეც რომ არ ყოფილიყო, მსგავსი დარღვევების შესახებ სხვა პირთა ინფორმირებას მოსარჩელეს არც შრომითი ხელშეკრულება, არც „სამუშაოს აღწერილობა“ და არც „კორპორატიული სახელმძღვანელო“ ავალებდა.

4.15.1. ამიტომ, აპელანტის პოზიციის გაზიარების შემთხვევაშიც კი, მოსარჩელეს პირდაპირი შრომითი მოვალეობა ან კორპორატიული ქცევის წესები არ დაურღვევია.

4.16. გარდა ამისა, აპელანტს არ მიუთითებია და არც საქმის მასალებით დგინდება, რომ ამ ქმედების შედეგად ბ---ს ან მის რომელიმე მომხმარებელს ზიანი მიაღდა.

4.16.1. მეტიც, დარღვევების გამო, აპელანტს, უშუალოდ, მოლარე-ოპერატორების მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არ გამოუყენებია.

4.17. ამის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულებით ან შინაგანაწესით მოსარჩელეს შეტყობინების პირდაპირი ვალდებულება რომც ჰქონოდა და იგი რომც არ შეესრულებინა, მსგავსი დარღვევა უხეშად ვერ ჩაითვლებოდა და ხელშეკრულების მოშლას ვერ გაამართლებდა.

4.18. საქმის მასალებით დგინდება, რომ 2017 წლის 22 სექტემბერს ერთ-ერთმა მოლარე ოპერატორმა დადგენილი წესების დარღვევით, ფარულად განახორციელა რამდენიმე საბ---ო ოპერაცია.

4.18.1. ოპერაციების თაობაზე აპელანტისათვის ცნობილი გახდა 2017 წლის 25 ოქტომბერს, ვიდეო ჩანაწერების მეშვეობით.

4.18.2. ამ ოპერატორის მიმართ, იმავე წლის განმავლობაში, ორჯერ იყო გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, ამიტომ, დამსაქმებელმა მიიღო გადაწყვეტილება მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

4.19. აპელანტს არ განუმარტავს, თუ რა ღონისძიება უნდა გაეტარებინა მოსარჩელეს აღნიშნული დარღვევის თავიდან ასაცილებლად;

4.19.1. შრომითი ხელშეკრულების ან შინაგანაწესის რომელი ნორმა დაარღვია მან მუშაკის მიერ მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო.

4.19.2. მეტიც, როგორც აღინიშნა, ეს დარღვევა 2017 წლის 25 ოქტომბერს გამოვლინდა, თუმცა ამის გამო, 2018 წლის 28 მაისამდე აპელანტს მოსარჩელის მიმართ რაიმე სახის პასუხისმგებლობის ზომა არ გამოუყენებია და მეტიც, მენეჯერთა შეფასებისას საუკეთესო შედეგისთვის დააჯილდოვა კიდევ.

4.20. ამის გამო, პალატას მიაჩნია, რომ ზემოხსენებული მოლარე-ოპერატორის მიერ ჩადენილი დარღვევის გამო შრომითი ურთიერთობის მოსარჩელესთან შეწყვეტა დაუშვებელია.

4.21. ამის გამო, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის საფუძვლები არ არსებობს და იგი უცვლელი უნდა დარჩეს.

4.22. მოსარჩელემ სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა მოითხოვა.

4.22.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის 1 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილება უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ.

4.22.2. პალატას მიაჩნია, რომ ამ უფლების რეალიზება მოსარჩელის მხრიდან სხვა ფაქტების მტკიცებაზე დამოკიდებული არ არის.

4.22.3. პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს კანონმდებლობა ადგენს ე.წ. პრიორიტეტული მნიშვნელობის საქმეებს, რომელთათვისაც, საქმის განხილვის შემჭიდროებულ ვადებთან ერთად, გათვალისწინებულია მიღებული გადაწყვეტილებების დაუყოვნებლივ აღსრულების შესაძლებლობაც. მათ შორის, არის სასამართლოს ზემოხსენებული გადაწყვეტილებებიც.

4.22.4. პალატის აზრით, კანონის ეს დანაწესი ემსახურება ადამიანის უფლებების დროულ და ეფექტურ რეალიზაციას და, ამასთანავე - ღირსეულად არსებობისათვის აუცილებელი პირობების შექმნას - სამუშაოს დაკარგვა, თავისთავად, გულისხმობს მნიშვნელოვანი და, ზოგჯერ, გამოუსწორებელი ზიანის მიყენებას.

4.22.5. ამის გამო, ზემოხსენებული გადაწყვეტილება, მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძველზე, ყოველთვის, უნდა მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად. ეს არ დაიშვება, მხოლოდ, მაშინ, როცა დადასტურდება, რომ არსებობს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევაზე უარის თქმის მნიშვნელოვანი საფუძველი და ამით მოსარჩელის უფლებები არსებითად არ შეილახება.

4.22.6. აპელანტს მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენისა და

გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის გამომრიცხავი გარემოებები არ მიუთითებია.

4.22.7 ამიტომ, შუამდგომლობა საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი. მ--- ჭ----ის წარმომადგენლის, დ---- ჭ----ის შუამდგომლობა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის თაობაზე უნდა დაკმაყოფილდეს. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 8 იანვრის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც მ--- ჭ----ე აღდგენილ იქნა სს ლ----- ბ---ის აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის მენეჯერის თანამდებობაზე უნდა მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად და ამ მიზნით უნდა გაიცეს სააღსრულებო ფურცელი.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1 ნაწილის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

6.1.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით აპელანტს მოსარჩელის სასარგებლოდ, ყოველთვიურად, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე 1040 ლარისა და ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე ამ თანხის 0,07%-ის გადახდა დააკისრა.

6.1.2. ამის შესაბამისად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის 1 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ამ ნაწილში, დავის საგნის ღირებულება $1040 \times 36 + 1040 \times 0,07\% \times 365 \times 3 = 38237,16$ ლარია.

6.1.3. $38237,16 \times 4\% = 1529,48$. ამის შესაბამისად, სს ლ----- ბ---ს მოსარჩელის სასარგებლოდ, დამატებით, უნდა დაეკისროს მ--- ჭ----ის მიერ სააპელაციო სასამართლოში წარმომადგენლის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის ნაწილის, 500 ლარის ანაზღაურება.

6.2. როგორც აღინიშნა, ხელფასის მიკუთვნების ნაწილში დავის საგნის ღირებულება 38237,16 ლარია. ამის შესაბამისად, საქართველოს სამოქალაქო

საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის 1 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე აპელანტს სააპელაციო საჩივრისათვის სახელმწიფო ბაჟის სახით $38237,16 \times 4\% = 1529,48$ ლარი უნდა გადაეხადა.

6.2.1. ამის ნაცვლად, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 18 თებერვლის განჩინებით აპელანტს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადასახდელად 4686,24 ლარი განესაზღვრა.

6.2.2. ეს გამოწვეული იყო გაანგარიშების დროს დაშვებული ტექნიკური შეცდომით. კერძოდ: ნაცვლად, 0,07%-ზე გამრავლებისა, შეცდომით, 1040 გამრავლდა 7%-ზე და ამის შედეგად - $(1040 \times 36 + 1040 \times 0,07\% \times 365 \times 3) \times 4\% = 4686,24$.

6.2.3. ამის გამო, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7 მუხლის 1 ნაწილისა და 42-ე მუხლის საფუძველზე, აპელანტს უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით ზედმეტად გადახდილი 4686,24 ლარიდან $4686,24 - 1529,48 = 3156,76$ ლარი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა

1. სს ლ----- ბ---ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელი ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 8 იანვრის გადაწყვეტილება;
3. მ--- ჭ----ის წარმომადგენლის, დ---- ჭ----ის შუამდგომლობა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის თაობაზე დაკმაყოფილდეს;
4. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 8 იანვრის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც მ--- ჭ----ე აღდგენილ იქნა სს ლ----- ბ---ის აჭარის რეგიონალური ფილიალის ხ-----ის მენეჯერის თანამდებობაზე მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად და ამ მიზნით გაიცეს სააღსრულებო ფურცელი;
5. სს ლ----- ბ---ს მ--- ჭ----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 500 ლარის გადახდა;
6. სს ლ----- ბ---ს დაუბრუნდეს მის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით ზედმეტად გადახდილი 4686,24 ლარიდან 3156,76 ლარი, შემდეგი ანგარიშიდან: სახელმწიფო ხაზინა: ქ. თბილისი, სახელმწიფო ხაზინა, ბ---ის კოდი: TRESGE22, სახაზინო კოდი 300 183 150;
7. განჩინება, სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში, შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
8. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების

გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

9. განჩინება, გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის ნაწილში, შეიძლება გასაჩივრდეს კერძო საჩივრით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 12 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.

მოსამართლე

სიმონ ჩხაიძე