



თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/239-18

13 აპრილი, 2018 წელი
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ხათუნა არევაძე

სხდომის მდივანი - ნინო სოლომნიშვილი

აპელანტი – გ-----ი

წარმომადგენელი – ლ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე – შპს „თ-----ა“

წარმომადგენელი – ნ-----ი

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილება;

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

2.გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილებით, გ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „თ-----ის“ მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მოსარჩელე 2-----ს შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს „თ-----აში“, ს----- და გ----- სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი შეადგენდა 2500 ლარს.

2.2. დადგენილია, რომ 2-----ს, ი-----ს გ-----ის მთავარმა ინსპექტორებმა ა. ნ-----მ, მ. ქ-----მა და წამყვანმა ინსპექტორებმა კ.კ-----მ და თ. კ-----მა, შპს „თ-----ის“ შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის უფროსს გ-----ეს მიმართეს მოხსენებითი ბარათით, რომლის თანახმად: 2-----ს, შემოწმებულ იქნა მეტროსადგურ „გ-----თან“ არსებული შპს „თ-----ის“ ბაზის ტერიტორიაზე განლაგებული სამსახურების თანამშრომლების შრომითი დისციპლინის დაცვის მდგომარეობა. ს----- და გ----- სამსახურის ადმინისტრაციული შენობის პირველ სართულზე, შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის, ი-----ს გ-----ის მთავარ ინსპექტორ მ----- ქ-----ს და ამავე გ-----ის წამყვან ინსპექტორ კ-----ს შეხვდათ ს----- და გ----- სამსახურის უფროსი გ-----ი, რომელიც გამოვიდა ამავე სართულზე მდებარე ერთ-ერთი ოთახიდან. გ-----მა მათ სთხოვა შეჰყოლოდნენ ოთახში. ოთახში შესვლისას იქ იყვნენ ე-----ის უფროსი ხ-----ი, წამყვანი ინჟინერი ლ----- შ----- და ს----- დ-----ის უფროსი გ-----ი. ზემოაღნიშნული პიროვნებები ისხდნენ მაგიდასთან და სვამდნენ ალკოჰოლურ სასმელს ლუდს. მაგიდაზე ასევე იყო ალკოჰოლური სასმელი არაყი. ინსპექტორებმა გ-----ს სთხოვეს ოთახიდან გამოსვლა, ასევე მისი და სხვა ოთახში მყოფი თანამშრომლების ალკოტესტზე შემოწმება, რათა დარწმუნებულიყვნენ, რომ ისინი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს არ იმყოფებოდნენ ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ. აღნიშნულ მოთხოვნაზე გ-----მა ხმამაღალი ტონით იკითხა თუ ვისი დავალებით მოქმედებდნენ ინსპექტორები. მათ უპასუხეს, რომ იმყოფებოდნენ გეგმიურ შემოწმებაზე, რომელსაც ახორციელებდნენ სისტემატიურად. აღნიშნულის შემდგომ გ-----მა უარი განაცხადა ალკოტესტით შემოწმებაზე და ინსპექტორებს მიმართა

შემდეგი სიტყვებით: „ეხლა ჩაჯექით მანქანაში და წაეთრიეთ აქედან თქვე ლეკვებო, თორემ თქვენ ტყავს დავხევო“. ინსპექტორების განცხადებით, ვიზუალური დაკვირვებითა და გ-----ის არაადეკვატური ქცევებიდან გამომდინარე იგი სავარაუდოდ იმყოფებოდა მძიმე ალკოჰოლური ზემოქმედების ქვეშ და ცდილობდნენ მის დაწყნარებას, თუმცა იგი არ წყნარდებოდა და აყენებდა მათ სიტყვიერ შეურაცხყოფას. აღნიშნულის შემდეგ შენობიდან გამოვიდნენ ქალბატონები, რომლებმაც გ-----ი შეიყვანეს შენობაში. ინსპექტორები შევიდნენ ადმინისტრაციულ შენობაში და მოიკითხეს თუ სად იმყოფებოდა გ-----ი, რაზეც თანამშრომლებმა უპასუხეს, რომ მან დატოვა ბაზის ტერიტორია. ამის შემდეგ, ე-----ის უფროსს ხ-----ს, ტექნიკური გ-----ის უფროსს ა-----ეს, წამყვან ინჟინერს ლ---- შ----- და ს----- დ-----ის უფროსს გ-----ს განუმარტეს, რომ აღნიშნულთან დაკავშირებით ისინი უნდა შეემოწმებინათ ალკოტესტის საშუალებით სიმთვრალე-სიფხიზლეზე, რაზეც განაცხადეს, რომ იმყოფებოდნენ ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ, მაგრამ ალკოტესტით შემოწმებაზე უარი განაცხადეს. ინსპექტორები შეეცადნენ ადგილზე შემდგარიყო სათანადო აქტი, რასაც მათი მხრიდან მოჰყვა აგრესია, არ მისცეს აქტის შედგენის საშუალება და არ მიაწოდეს სამსახურებრივი ბარათი. ყოველივე ზემოაღნიშნულთან დაკავშირებით ინსპექტორებმა საქმის კურსში ჩააყენეს ხელმძღვანელობა, რომელთა მითითებითაც დატოვეს ბაზის ტერიტორია.

ზემოაღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით ყველა თანამშრომელს ჩამოერთვა ახსნა-განმარტება, თუმცა გ-----მა ახსნა-განმარტების დაწერაზე უარი განაცხადა. ინსპექტორების განმარტებით, შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ გ-----მა 2-----ს, მისი ქმედებით დაარღვია შპს „თ-----ასთან“ გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 6.2; 6.7; და 6.8 პუნქტები, რის გამოც მიზანშეწონილია შპს „თ-----ის“ შრომის შინაგანაწესის 8.2.5. პუნქტის თანახმად ს----- და გ----- სამსახურის უფროსის გ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება. ასევე ინციდენტში მონაწილე სხვა თანამშრომლებმა დაარღვიეს შრომითი ხელშეკრულების 6.2. პუნქტი, რის გამოც მიზანშეწონილია აღნიშნულ თანამშრომლებს გამოეცხადოს საყვედური.

2.3. შპს „თ-----ის“ დირექტორის 2-----ს N0----- ბრძანებით, მოსარჩელე გ-----თან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და იგი განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანების შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ, მისთვის შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

2.4. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 6.9. პუნქტის

თანახმად, საწარმოს შრომის შინაგანაწესი, წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქმეზე დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.5. მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესითა და შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის დებულებით დაკისრებული ვალდებულება; კერძოდ, კეთილსინდისიერად არ შეასრულა შინაგანაწესით განსაზღვრული წესები და არ დაემორჩილა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის თანამშრომლების კანონიერ მოთხოვნას.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, სასამართლომ განმარტა, რომ ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

უპირველეს ყოვლისა, დასაქმებულის ვალდებულებების შეფასებისათვის, მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული შრომის შინაგანაწესი, რომლის 3.1.6. მუხლის თანახმად, თანამშრომელს ეკრძალება ალკოჰოლური, ტოქსიკური ან ნარკოტიკული ზემოქმედების მდგომარეობაში შრომითი მოვალეობების შესრულება. აკრძალულია არაფხიზელ მდგომარეობაში მყოფი პირების სამუშაოზე დაშვება. პირი რომელიც აღმოჩნდება ასეთ მდგომარეობაში, დაუყოვნებლივ ჩამოშორდება სამუშაოს და მის მიმართ

გამოყენებული იქნება მკაცრი დისციპლინარული სასჯელის ერთ-ერთი სახე.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხეების მიერ წარმოდგენილი მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, მოსარჩელე გ-----ი, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, მასზე ვიზუალური დაკვირვების მიხედვით, იმყოფებოდა ძლიერი ალკოჰოლური ზემოქმედების ქვეშ; იგი არ დაემორჩილა შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის ინსპექტორებს და უარი განაცხადა ალკოტესტის ჩატარებაზე, ამასთან, ინსპექტორებს აყენებდა სიტყვიერ შეურაცხყოფას. მოსარჩელემ ასევე უარი განაცხადა ახსნა-განმარტების დაწერაზეც (3.1.2. უდავო ფაქტობრივი გარემოება). ამდენად, სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი არ იმყოფებოდა ალკოჰოლური თრობის ქვეშ. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ვალდებული იყო ჩატარებინა ალკოტესტი და დამორჩილებოდა ინსპექტორების მართლზომიერ მოთხოვნას. აღნიშნულის ვალდებულება, მოსარჩელეს გააჩნდა შპს „თ-----ის“ შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის დებულების 3.4. პუნქტით, რომლის თანახმად, სამსახურის მართლზომიერი მოთხოვნის შესრულება სავალდებულოა საწარმოს ყველა თანამშრომლისათვის და მათი შეუსრულებლობა განიხილება თანამშრომლის დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველად. აღნიშნულის საპირისპიროდ, მოსარჩელემ არათუ უარი განაცხადა დამორჩილებოდა ინსპექტორების კანონიერ მოთხოვნას, არამედ მათ მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა. სასამართლომ მიუთითა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, იმ ფაქტის დასადგენად, მოსარჩელე რეალურად იმყოფებოდა თუ არა ალკოჰოლური ზემოქმედების ქვეშ, სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს მხოლოდ საქმეში არსებული მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიუთითა, რომ მოპასუხემ წარადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები აღნიშნულის დასადასტურებლად, ხოლო მოსარჩელეს ამ ფაქტის უარსაყოფი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია. გარდა ამისა, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს ჰქონდა შესაძლებლობა დაემტკიცებინა მის მიერ მითითებული გარემოება ალკოტესტის ჩატარებით, თუმცა მან აღნიშნულზე უარი განაცხადა. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელე თავად ადასტურებდა იმ გარემოებებს, რომ შემოწმების დროს სამსახურში ერთ-ერთ ოთახში გაშლილი იყო სუფრა ალკოჰოლური სასმელებით, ასევე, უდავოდ არის დადასტურებული, რომ მოსარჩელემ უარი განაცხადა ალკოტესტის ჩატარებაზე.

სასამართლომ მიუთითა, რომ, როდესაც ადგილი აქვს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებას ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რამდენად ადეკვატური იყო დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა დასაქმებულის

მიმართ. უპირველეს ყოვლისა, უნდა გამოირკვეს, რა ხარისხის გადაცდომა არის ჩადენილი დასაქმებულის მხრიდან და წარმოადგენს თუ არა მის მიერ შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა უხეშ დარღვევას. სასამართლომ განმარტა, რომ დარღვევის სიმძიმის განსაზღვრა არის შეფასებითი, შესაბამისად, სასამართლოს მიერ მხარეთა პოზიციების გათვალისწინებით უნდა მოხდეს შეფასება, დასაქმებულის გადაცდომა შესაძლებელია თუ არა ჩაითვალოს უხეშ დარღვევად. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც, ერთ შემთხვევაში, არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, უნდა გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები, ასევე, დარღვევის სიხშირე და სისტემატურობა. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში მუშაობდა ხელმძღვანელობით თანამდებობაზე, კერძოდ, იგი წარმოადგენდა შპს „თ-----აში“ ს----- და გ----- სამსახურის უფროსს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსარჩელე, მისი ფუნქციებიდან გამომდინარე, წარმოადგენდა ერთ-ერთ საკვანძო თანამშრომელს მოპასუხე კომპანიაში, რომელსაც ასევე ჰყავდა ქვემდგომი თანამშრომლები. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მისი თანამდებობრივი სტატუსიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს ევალებოდა სამაგალითო ყოფილიყო მისი ქვემდგომი თანამშრომლებისათვის და ზედმიწევნით დაეცვა შრომითი შინაგანაწესი. აღნიშნულის საპირისპიროდ კი, მოსარჩელემ მის მიმართ არსებული მართლზომიერი მოთხოვნის გამო გამოხატა აგრესია შესაბამისი პირების მიმართ, უარი განაცხადა შესაბამის პროცედურებზე, რასაც თვალს ადევნებდნენ მისი ქვემდგომი თანამშრომლები. ამასთან, სასამართლომ გაითვალისწინა მოსარჩელის სამსახურის სპეციფიკა და ფუნქცია საზოგადოებაში, კერძოდ, ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე მუშაობდა თბილისის ს----- და გ----- სამსახურის უფროსად, შესაბამისად, მის მიერ ვალდებულების ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულება განაპირობებდა ქალაქის საზოგადოებრივი სატრანსპორტო საშუალებების გამართულ ფუნქციონირებას, ეს უკანასკნელი კი მნიშვნელოვანია საზოგადოებისათვის, ადამიანთა უსაფრთხო გადაადგილებისათვის, რაც განაპირობებს მათი სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უფლების დაცვას. ამ მიმართებით, მოსარჩელე ვალდებული იყო არამხოლოდ არ მიეღო ალკოჰოლური სასმელი, არამედ არ დაეშვა საწარმოს ტერიტორიაზე ალკოჰოლური სასმელების შემოტანა, რისი უფლებაც, როგორც თავად მოსარჩელე აღნიშნავს, მან მის თანამშრომლებს მისცა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესით, მისთვის დაკისრებული ვალდებულება, რადგან მოსარჩელის მოქმედების სიმძიმის შეფასებისას, მხედველობაში მიიღება შინაგანაწესის დარღვევის ხარისხი, ასევე, ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს ეკავა მაღალი თანამდებობა და

უპირველეს ყოვლისა მას მოეთხოვებოდა შრომის დისციპლინის დაცვა, ასევე, სასამართლომ მიუთითა მოსარჩელის არაგულწრფელ დამოკიდებულებაზე, შრომის შინაგანაწესის დარღვევასთან დაკავშირებით, როცა მან უარი განაცხადა გარკვეული მოქმედებების შესრულებაზე.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

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

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

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი – დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულება (3.2.1. სადავო ფაქტობრივი გარემოება).

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ ეწინააღმდეგებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს; შესაბამისად, არ არსებობდა შპს „თ-----ის“ დირექტორის NO----- ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მოსარჩელეს უარი უთხრა სამსახურში აღდგენის მოთხოვნაზეც.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, სახეზე არ იყო დამსაქმებლის ბრალით

გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, მოსარჩელის მოთხოვნა, მოპასუხეებისთვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე, სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია და არ დააკმაყოფილა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლო გადაწყვეტილების დაუსაბუთებლობაზე მეტყველებს ის გარემოება, რომ იგი ეფუძნება 2-----ის მოხსენებით ბარათს და 2016 წლის 06 იანვრის აქტს, რომლებიც ურთიერთგამომრიცხავი შინაარსის მტკიცებულებებია და სასამართლომ ისინი არასწორად შეაფასა.

აპელანტის მოსაზრებით, ხსენებული მტკიცებულებები ცალმხრივად შედგენილი აქტებს წარმოადგენენ და შეიცავენ სრულიად განსხვავებულ აღწერილობას დარღვევის ფაქტის თაობაზე, რაც სასამართლომ არ გაიზიარა და გადაწყვეტილება დააყრდნო მხოლოდ მოპასუხის პოზიციას; კერძოდ, სასამართლო შემოიფარგლა ინსპექტორის ჩვენების ციტირებით და არ გამოიკვლია მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოები.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების 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.

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

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლომ საქმე განიხილა საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და ასევე სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში განხილვის საგანს წარმოადგენს რამდენად სწორად მოახდინა პირველი ინსტანციის სასამართლომ ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების შეფასება.

სააპელაციო სასამართლო იზიარებს და ეყრდნობა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მიერ დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

- მოსარჩელე 2-----ს შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს „თ-----აში“ ს----- და გ----- სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი შეადგენდა 2500 ლარს.

- დადგენილია, რომ 2-----ს, ი-----ს გ-----ის მთავარმა ინსპექტორებმა ა. ნ-----მ, მ. ქ-----მა და წამყვანმა ინსპექტორებმა კ. კ-----მ და თ. კ-----მა, შპს „თ-----ის“ შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის უფროსს გ-----ეს მიმართეს მოხსენებითი ბარათით, რომლის თანახმად: 2-----ს, შემოწმებულ იქნა მ----- „გ-----თან“ არსებული შპს „თ-----ის“ ბაზის ტერიტორიაზე განლაგებული სამსახურების თანამშრომლების შრომითი დისციპლინის დაცვის მდგომარეობა და გამოვლინდა თანამშრომლების, მათ შორის - გ-----ის ალკოჰოლური ზემოქმედების ქვეშ ყოფნის ფაქტი;

- შპს „თ-----ის“ დირექტორის 2-----ს N0-----

- ბრძანებით, მოსარჩელე გ-----თან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და იგი განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

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

- მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 6.9. პუნქტის თანახმად, საწარმოს შრომის შინაგანაწესი, წარმოადგენს ხელშეკრულების

განუყოფელ ნაწილს.

- გ-----მა უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესითა და შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის დებულებით დაკისრებული ვალდებულება, კერძოდ, კეთილსინდისიერად არ შეასრულა შინაგანაწესით განსაზღვრული წესები და არ დაემორჩილა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის თანამშრომლების კანონიერ მოთხოვნას.

სააპელაციო პალატა შენიშნავს, რომ საქმეში წარმოდგენილი 2-----ის მოხსენებითი ბარათიდან ირკვევა, რომ „ს----- და გ----- სამსახურის ადმინისტრაციული შენობის პირველ სართულზე, შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის, ი-----ს გ-----ის მთავარ ინსპექტორ მ----- ქ-----ს და ამავე გ-----ის წამყვან ინსპექტორ კ-----ს შეხვდათ ს----- და გ----- სამსახურის უფროსი გ-----ი, რომელიც გამოვიდა ამავე სართულზე მდებარე ერთ-ერთი ოთახიდან. გ-----მა მათ სთხოვა შეჰყოლოდნენ ოთახში. ოთახში შესვლისას იქ იყვნენ ე-----ის უფროსი ხ-----ი, წამყვანი ინჟინერი ლ----- შ----- და ს----- დ-----ის უფროსი გ-----ი. ზემოაღნიშნული პიროვნებები ისხდნენ მაგიდასთან და სვამდნენ ალკოჰოლურ სასმელს ლუდს. მაგიდაზე ასევე იყო ალკოჰოლური სასმელი არაყი. ინსპექტორებმა გ-----ს სთხოვეს ოთახიდან გამოსვლა, ასევე მისი და სხვა ოთახში მყოფი თანამშრომლების ალკოტესტზე შემოწმება, რათა დარწმუნებულიყვნენ, რომ ისინი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს არ იმყოფებოდნენ ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ. აღნიშნულ მოთხოვნაზე გ-----მა ხმამაღალი ტონით იკითხა თუ ვისი დავალებით მოქმედებდნენ ინსპექტორები. მათ უპასუხეს, რომ იმყოფებოდნენ გეგმიურ შემოწმებაზე, რომელსაც ახორციელებდნენ სისტემატიურად. აღნიშნულის შემდგომ გ-----მა უარი განაცხადა ალკოტესტით შემოწმებაზე და ინსპექტორებს მიმართა შემდეგი სიტყვებით: „ეხლა ჩაჯექით მანქანაში და წაეთრიეთ აქედან თქვე ლეკვებო, თორემ თქვენ ტყავს დავხვევო“. ინსპექტორების განცხადებით, ვიზუალური დაკვირვებითა და გ-----ის არაადეკვატური ქცევებიდან გამომდინარე იგი სავარაუდოთ იმყოფებოდა მძიმე ალკოჰოლური ზემოქმედების ქვეშ და ცდილობდნენ მის დაწყნარებას, თუმცა იგი არ წყნარდებოდა და აყენებდა მათ სიტყვიერ შეურაცხყოფას. აღნიშნულის შემდეგ შენობიდან გამოვიდნენ ქალბატონები, რომლებმაც გ-----ი შეიყვანეს შენობაში. ინსპექტორები შევიდნენ ადმინისტრაციულ შენობაში და მოიკითხეს თუ სად იმყოფებოდა გ-----ი, რაზეც თანამშრომლებმა უპასუხეს, რომ მან დატოვა ბაზის ტერიტორია. ამის შემდეგ, ე-----ის უფროსს ხ-----ს, ტექნიკური გ-----ის უფროსს ა-----ეს, წამყვან ინჟინერს ლ----- შ----- და ს----- დ-----ის უფროსს გ-----ს განუმარტეს, რომ აღნიშნულთან დაკავშირებით ისინი უნდა შეემოწმებინათ ალკოტესტის საშუალებით სიმთვრალე-სიფხიზლეზე, რაზეც განაცხადეს, რომ

იმყოფებოდნენ ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ, მაგრამ ალკოტესტით შემოწმებაზე უარი განაცხადეს. ინსპექტორები შეეცადნენ ადგილზე შემდგარიყო სათანადო აქტი, რასაც მათი მხრიდან მოჰყვა აგრესია, არ მისცეს აქტის შედგენის საშუალება და არ მიაწოდეს სამსახურებრივი ბარათი. ყოველივე ზემოაღნიშნულთან დაკავშირებით ინსპექტორებმა საქმის კურსში ჩააყენეს ხელმძღვანელობა, რომელთა მითითებითაც დატოვეს ბაზის ტერიტორია. აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით ყველა თანამშრომელს ჩამოერთვა ახსნა-განმარტება, თუმცა გ-----მა ახსნა-განმარტების დაწერაზე უარი განაცხადა. ინსპექტორების განმარტებით, შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ გ-----მა 2-----ს, მისი ქმედებით დაარღვია შპს „თ-----ასთან“ გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 6.2; 6.7; და 6.8 პუნქტები, რის გამოც მიზანშეწონილია შპს „თ-----ის“ შრომის შინაგანაწესის 8.2.5. პუნქტის თანახმად ს----- და გ----- სამსახურის უფროსის გ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება. ასევე ინციდენტში მონაწილე სხვა თანამშრომლებმა დაარღვიეს შრომითი ხელშეკრულების 6.2. პუნქტი, რის გამოც მიზანშეწონილია აღნიშნულ თანამშრომლებს გამოეცხადოს საყვედური“.

სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ აპელანტის მიერ სასამართლო სხდომაზე გაჟღერებული პოზიციით, მან თავად მოსთხოვა ინსპექტორებს ალკოტესტით თრობაზე შემოწმება, თუმცა მათი მხრიდან მოთხოვნაზე მიიღო უარი, ხოლო შემდგომ საკითხის გასარკვევად წავიდა აუდიტის სამსახურის უფროსთან. სასამართლოს შეფასებით, აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივრის განხილვის ფარგლებში მიცემული ახსნა-განმარტება არათუ ეწინააღმდეგება საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს, არამედ წინააღმდეგობაში მოდის სარჩელში მისივე მითითებულ გარემოებებთან, რის გამოც პალატა გ-----ი ახსნა-განმარტებას ვერ გაიზიარებს, მით უფრო იმ პირობებში, რომ მას არც პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას და არც სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, აღნიშნულის დამადასტურებელი (თრობაზე ალკოტესტით შემოწმების ჩატარების) რაიმე სახის მტკიცებულება არ წარუდგენია.

სააპელაციო პალატა აქვე მიუთითებს, რომ სამოქალაქო პროცესი აგებულია რა შეჯიბრებითობის პრინციპზე, მხარეებს უფლებებთან ერთად აკისრებს თავისივე ინტერესებისათვის აუცილებელ საპროცესო მოვალეობებს, რომელთა შეუსრულებლობა იწვევს ამავე მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით და 102-ე მუხლებით. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, ე.ი. მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს.

მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის შეფასებით, გ-----ის მიერ ვერ დადასტურდა მის მიერ მითითებული გარემოება იმის თაობაზე, რომ მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია იგი არ იმყოფებოდა ალკოჰოლური თრობის ქვეშ და შემოწმებისას წინააღდეგობა არ გაუწევია კომპანიის შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის ი-----ს გ-----ის თანამშრომლებისთვის თრობაზე ალკოტესტის შემოწმების ჩატარების თაობაზე; მეტიც - თავად აპელანტის განმარტებით, თანამშრომლებს, რომელთაც ხსენებული გადაცდომის გამო საყვედური გამოეცხადათ, იგი არ გაუსაჩივრებიათ და როგორც საქმის მასალებიდან კერძოდ, საქმის მასალებში წარმოდგენილი კომპანიის შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის ი-----ს გ-----ის თანამშრომლების მოხსენებითი ბარათით, თანამშრომლების ახსნა-განმარტებებით შპს „თ-----ის“ შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის უფროსის სახელზე, მათ შორის, ხ-----ის ახსნა-განმარტებით (იგი ადასტურებს წინააღმდეგობის გაწევას და მის მიერ გაცხადებულ უარს, შემოწმებისას სამსახურებრივი პირადობის წარდგენის და ალკოტესტის ჩატარების თაობაზე და მისი აღნიშნული ქმედების გამო გამოხატავს სინანულს), ირკვევა, რომ 2-----ს მ----- „გ-----ე“-სთან არსებული შპს „თ-----ის“ ბაზის ტერიტორიაზე განლაგებული სამსახურების თანამშრომლების შრომითი დისციპლინის დაცვის მდგომარეობის შემოწმებისას, ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშ დარღვევას (აღნიშნული დარღვევის თაობაზე დაწვრილებითაა მითითებული წინამდებარე განჩინების 4.1. პუნქტში).

4.2. პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი მუხლით, შრომა თავისუფალია, ხოლო მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია 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 ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში." შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს

მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 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.

პალატა აღნიშნავს, რომ 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

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

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია და უნდა შეფასდეს საქმის ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში

არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უხეშ დარღვევას უთანაბრებოდეს. იმისათვის, რომ დარღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, გამოკვლეულ უნდა იქნას იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები.

პალატა აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. ასევე, შრომის სამართალში დამკვიდრებული ULTRA RATIO-ს პრინციპი გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას, შეაფასოს პირის მიერ ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე და მისგან გამოწვეული შედეგი და სწორედ ამის შემდეგ გადაწყვიტოს სამსახურიდან გათავისუფლება რამდენადაა დასაქმებულის პროპორციული დასჯის მექანიზმი; ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. სააპელაციო პალატა ასევე განმარტავს, რომ შრომის სამართალში მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური სტანდარტი არსებობს, რომლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილებით კანონმდებელი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ბუნებრივად არსებული უფლებრივი უთანასწორობის დაბალანსებას ცდილობს. შესაბამისად, განსახილველ საქმეშიც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულება სწორედ აპელანტს ეკისრება.

სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 6.9. პუნქტის თანახმად, საწარმოს შრომის შინაგანაწესი, წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს, ხოლო შინაგანაწესის 3.1.6 პუნქტის თანახმად, თანამშრომელს ეკრძალება ალკოჰოლური ზემოქმედების ქვეშ შრომითი მოვალეობების შესრულება. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას იმის თაობაზე, რომ რამდენადაც აპელანტი მოპასუხე კომპანიაში მუშაობდა ხელმძღვანელობით თანამდებობაზე, შპს „თ-----აში“ ს----- და გ----- სამსახურის უფროსად, იგი, მისი ფუნქციებიდან გამომდინარე, წარმოადგენდა ერთ-ერთ საკვანძო თანამშრომელს მოპასუხე კომპანიაში, რომელსაც ასევე ჰყავდა ქვემდგომი თანამშრომლები და მისი თანამდებობრივი სტატუსიდან გამომდინარე, ევალებოდა სამაგალითო ყოფილიყო მისი ქვემდგომი თანამშრომლებისათვის და ზედმიწევნით დაეცვა შრომითი შინაგანაწესი. აღნიშნულის საპირისპიროდ კი, გ-----მა არათუ დაარღვია შინაგანაწესის ზემოხსენებული პუნქტი, არამედ თავისი

ქმედებით უარყოფითი მაგალითი მისცა მის დაქვემდებარებაში მყოფ თანამშრომლებს, ამასთან, მის მიმართ არსებული მართლზომიერი მოთხოვნის გამო გამოხატა აგრესია შესაბამისი პირების მიმართ, უარი განაცხადა შესაბამის პროცედურებზე, რასაც თვალს ადევნებდნენ მისი ქვემდგომი თანამშრომლებიც.

დასაბუთებულია პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე (აპელანტი) მუშაობდა რა თბილისის ს----- და გ----- სამსახურის უფროსად, შესაბამისად, მის მიერ ვალდებულების ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულება განაპირობებდა ქალაქის საზოგადოებრივი სატრანსპორტო საშუალებების გამართულ ფუნქციონირებას, ეს უკანასკნელი კი მნიშვნელოვანია საზოგადოებისათვის, ადამიანთა უსაფრთხო გადაადგილებისათვის, რაც განაპირობებს მათი სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უფლების დაცვას და ამ მიზნით აპელანტის მოვალეობას წარმოადგენდა არათუ არ მიეღო შრომითი მოვალეობის შესრულებისას ალკოჰოლური სასმელი, არ დაეშვა საწარმოს ტერიტორიაზე ალკოჰოლური სასმელების შემოტანა, რისი უფლებაც, მოსარჩელემ მის თანამშრომლებს მისცა. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ აპელანტმა უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესით მისთვის დაკისრებული ვალდებულება, რაც მართლზომიერად გახდა მისი სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველიც.

ყოველივე ზემო აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივრის პრეტენზიები პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერებას და საფუძვლიანობას დასაბუთებულ წინააღმდეგობას ვერ უწევს და შესაბამისად, არ არსებობს აპელანტის მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველები.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების

გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო საჩივრის დაუკმაყოფილებლობის გამო არ არსებობს წანამძღვრები სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მიხედვით მხარეთა შორის სასამართლო ხარჯების განაწილებისათვის.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა :

1. გ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი.
3. სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი), თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

/ხათუნა არევაძე/