



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/3697-19

„05“ სექტემბერი, 2019წ.
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – მაკა ბუილლიშვილი

აპელანტი - ნ----- ძ-----

წარმომადგენელი შ----- ი-----

-

შპს „ს-----“

მოწინააღმდეგე

მხარე - შ----- მ----- (დირექტორი), ტ----- ჩ-----

-

წარმომადგენელი

-

გასაჩივრებული

გადაწყვეტილება

– თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
29.03.2019წ. გადაწყვეტილება;

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ნ----- ძ-----ს სარჩელი მოპასუხე შპს „ს-----“-ს მიმართ ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. 2011 წლის 23 იანვარს მოსარჩელეს, როგორც დასაქმებულს, და მოპასუხეს, როგორც დასაქმებულს შორის, დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №77, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელე დაინიშნა სკოლის ბუღალტრის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრა 1 560 ლარით.

2015 წლის 07 სექტემბერს მხარეებს შორის კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №110, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელე დასაქმდა ბუღალტრად მისი ყოველთვიური ხელფასი კი განისაზღვრა 1 950 ლარით.

ხელშეკრულების მე-3 მუხლის 3.1, 3.7 და 3.10 პუნქტების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს სკოლის წესებით, შინაგანაწესით და წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოთხოვნები. დროულად აწარმოოს საფინანსო გადარიცხვები და ყოველდღიურ ინფორმაციას აწვდოდეს გენერალურ დირექტორს. ბუღალტრული აღრიცხვა აწარმოოს საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

2.2. შპს ს----- „ს-----“-ს დებულების 24-ე მუხლის და 2016-2017 წლის სასწავლო წლის შინაგანაწესის 52-ე მუხლის თანახმად, განსაზღვრულია ბუღალტრის შემდეგი ვალდებულებები:

ა) გენერალური დირექტორის მითითებით დროულად აწარმოოს საფინანსო გადარიცხვები (ხელფასები, სხვადასხვა გადარიცხვები); ბ) ფინანსურ საკითხებთან დაკავშირებით, მოთხოვნისამებრ მიაწოდოს შესაბამისი ინფორმაცია და დოკუმენტაცია გენერალურ დირექტორს; გ) იზრუნოს საკუთარი პროფესიონალიზმის ამაღლებაზე; დ) შეასრულოს დამსაქმებლის ბრძანებები და მითითებები ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოების შესრულების უზრუნველსაყოფად; ე) ბუღალტრული აღრიცხვა აწარმოოს საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. არ გაამჟღავნოს დამქირავებლის კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა ორგანიზაციაში საქმიანობის შედეგად; ვ) აწარმოოს ბუღალტრული დოკუმენტების დამუშავება და აღრიცხვა; ზ) კანონმდებლობით დადგენილი წესით და ვადებში შეავსოს და წარუდგინოს შემოსავლების სამსახურს საგადასახადო დეკლარაციები; თ) საბანკო ოპერაციები აწარმოოს უნაღდო ანგარიშსწორების წესით (ინტერნეტ-ბანკის მეშვეობით); ი) აწარმოოს კომუნალური მომსახურების (ელექტროენერგია, წყალი, ბუნებრივი აირი, ტელეფონი, დასუფთავების მოსაკრებელი, ინტერნეტი) აღრიცხვა და უზრუნველყოს დავალიანების დროული დაფარვა.

2.3. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, მოსარჩელე ნ----- ძ----- გაეცნო შპს ს----- „ს-----“-ს

2015-2016 სასწავლო წლის სკოლის დებულებას, ისევე როგორც 2016-2017 სასწავლო წელს მოქმედები შინაგანაწესს.

2.4. მოპასუხე შპს საერო საშუალო სკოლა კომპლექსი „ს-----“-ს მიერ შპს „ე-----“-თვის დაკვეთილ იქნა დამოუკიდებელი აუდიტორული შემოწმების და შესაბამისი დასკვნის შედგენა. აუდიტის მიზანს წარმოადგენდა შპს „ს-----“-ს 2014- 2016 წლის საანგარიშგებო პერიოდის ფინანსური ანგარიშგების აუდიტორული შემოწმების, საფინანსო-სამეურნეო საქმიანობის ბუღალტრული აღრიცხვის სისრულის დადგენა, ყველა არსებითი ასპექტის გათვალისწინებით.

აღნიშნული დასკვნის თანახმად, შპს „ს-----“-ს სააღრიცხვო პოლიტიკა საანგარიშგებო წელს განსაზღვრული არ იყო, ბუღალტრული აღრიცხვა არ წარმოებდა საერთაშორისო სტანდარტებით, ბუღალტრული აღრიცხვა არ წარმოებდა არასრულად მომორიალური ორდერებით. აუდიტის აზრით, შპს „ს-----“-ს ფინანსური ანგარიშგება, რომელიც მოიცავს საწარმოს სამეურნეო საქმიანობას, მის ფინანსურ შედეგებს 2016 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სამართლიანად ვერ ასახავს საწარმოს აქტივებს, ვალდებულებებსა და კაპიტალს, შემოსავლებსა და ხარჯებს, ფინანსურ შედეგებს. აქედან გამომდინარე აუდიტის მიერ დადასტურებულია, რომ შპს „ს-----“-ს ფინანსურ ანგარიშგებებში არსებითად შეუსაბამოა მოქმედ კანონმდებლობასთან, რის გამოც აუდიტის მიერ გაიცა უარყოფითი დასკვნა.

2.5. 2017 წლის 19 აპრილის დამოუკიდებელი აუდიტორის დასკვნაში ასახული დარღვევების განსახილველად 2017 წლის 15 დეკემბერს მიერ შედგა პარტნიორთა კრება, რომელსაც ესწრებოდა მოსარჩელეც.

2017 წლის 18 დეკემბერს მოსარჩელეს მიეცა წინადადება აუდიტორულ დასკვნასთან მიმართებით თავისი პოზიციის წარმოსადგენად. მოსარჩელის მიერ 25 დეკემბერს დამსაქმებელს წარედგინა თავისი პოზიცია აუდიტორულ დასკვნასთან მიმართებით.

2.6. შპს „ს-----“-ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 28 დეკემბრის №1-781 ბრძანებით, სამსახურეობრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების, შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, კერძოდ, შპს „ს-----“-ს 2014-2016 წლების პირველადი დოკუმენტების და ბუღალტრული ბაზის და დეკლარაციების ანგარიშგების შესწავლის შედეგად გამოვლენილი დარღვევების (ბუღალტრული აღრიცხვის წარმოების წესის დარღვევის, ძირითადი საშუალებებისა და მატერიალური მარაგების არასწორად აღრიცხვის, არასწორად დეკლარირებული საგადასახადო დეკლარაციების და ა.შ) გამო ბუღალტერ ნ----- ძ-----ს შეუწყდა 2017 წლის 07 სექტემბერს გაფორმებული №110 შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 იანვრიდან.

აღნიშნული ბრძანების საფუძველად მითითებულია შპს „ს-----“-ს დებულების მე-5 მუხლის მე-3 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, შპს „ს-----“-ს შინაგანაწესის მე-8 მუხლის 81 პუნქტის და შპს „ე-----“-ს დამოუკიდებელი აუდიტორული დასკვნა.

2.7. 2018 წლის 19 ივნისის ბრძანების №--- თანახმად, სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციისა და ორგანიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, განხორციელდა კერძო სკოლა შპს „ს-----“-ს რეორგანიზაცია. განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, 2018 წლის 10 აგვისტოს №--- ბრძანების თანახმად, ჩამოყალიბდა შპს „ს-----“-ს კერძო სკოლის და სკოლამდელი სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულების ოპტიმალური სტრუქტურულ მოდელად დამუშავდა საზოგადოების სტრუქტურის საშტატო ცვლილება, რომლის ფარგლებშიც მოპასუხის მიერ გაუქმდა ჯამში 17 საშტატო პოზიცია, მათ შორის, მთავარი ბუღალტერ-ეკონომისტისა და ბუღალტრის პოზიციები.

2.8. შპს ს-----ს „ს-----“-ს გენერალური დირექტორის 2016 წლის 02 თებერვლის ბრძანებით №1-587, ნ-----ს სკოლის მთავარ ბუღალტერ-ეკონომისტის ლ-----ს სიტყვიერი შეურაცხყოფის გამო, დისციპლინური სახდელის სახით მიეცა წერილობითი გაფრთხილება.

2.9. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სსიპ შემოსავლების სამსახურთან შპს „ს-----“-ს სახელით მოქმედ პირს წარმოადგენდა მოსარჩელე ნ----- ძ-----.

2.10. 2017 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, შპს „ს-----“-ს მიმართ 2005-2017წ. ჩათვლით სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ დარიცხული ჯარიმა შეადგენს 4 420 ლარს, ხოლო ამავე პერიოდში დარიცხული საურავი შეადგენს 495.32 ლარს.

2.11. სსიპ შემოსავლების სამსახურის 2018 წლის 31 დეკემბრის საგადასახადო მოთხოვნის 002-473 თანახმად, შპს „ს-----“-ს გადასახდელად ერიცხება 222 680.5 ლარი, საიდანაც დარიცხული ჯარიმა შეადგენს 55 560 ლარს, ხოლო საურავი 62 084.5 ლარს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.12. უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2011 წლის 23 იანვრიდან არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა. სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც

შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით. 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 (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).

დადგენილია, რომ მოპასუხის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 28 დეკემბრის №1-781 ბრძანებით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მითითებული სამსახურეობრივ მოვალეობათა

არაჯეროვანი შესრულება, შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა, კერძოდ, შპს „ს-----“-ს 2014-2016 წლების პირველადი დოკუმენტების და ბუღალტრული ბაზის და დეკლარაციების ანგარიშგების შესწავლის შედეგად გამოვლენილი დარღვევები (ბუღალტრული აღრიცხვის წარმოების წესის დარღვევის, ძირითადი საშუალებებისა და მატერიალური მარაგების არასწორად აღრიცხვის, არასწორად დეკლარირებული საგადასახადო დეკლარაციების და ა.შ). ამასთანავე, წარმოდგენილია დამსაქმებლის სურვილით შედგენილი დამოუკიდებელი აუდიტორული დასკვნა, რომელის თანახმადაც შესამოწმებელ - 2014-2016 წლების საანგარიშგებო პერიოდზე შემოწმებაზე აუდიტის მიერ გაიცა უარყოფითი დასკვნა. დადგენილია, რომ აღნიშნული დასკვნის თანახმად, შპს „ს-----“-ს სააღრიცხვო პოლიტიკა საანგარიშგებო წელს განსაზღვრული არ იყო, ბუღალტრული აღრიცხვა არ წარმოებდა საერთაშორისო სტანდარტებით, ბუღალტრული აღრიცხვა არ წარმოებდა არასრულად მომორიალური ორდერებით. აუდიტის აზრით, შპს „ს-----“-ს ფინანსური ანგარიშგება, რომელიც მოიცავს საწარმოს სამეურნეო საქმიანობას, მის ფინანსურ შედეგებს 2016 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სამართლიანად ვერ ასახავს საწარმოს აქტივებს, ვალდებულებებსა და კაპიტალს, შემოსავლებსა და ხარჯებს, ფინანსურ შედეგებს. აქედან გამომდინარე, აუდიტის მიერ დადასტურებულია, რომ მოპასუხის ფინანსურ ანგარიშგებები არსებითად შეუსაბამო იყო მოქმედ კანონმდებლობასთან. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული დასკვნის შემდეგნი აუდიტორის განმარტებით, უარყოფითი დასკვნის გაცემა გულისხმობს მითითებულ პერიოდში შემოწმებული დოკუმენტაციის ბუღალტრული კუთხის ნაკლოვანებას.

გადაწყვეტილებაში მითითებულია დეტალურად იმ ფუნქციების ჩამონათვალი რაც მოსარჩელეს, როგორც ბუღალტერს უნდა შეესრულებინა მოპასუხის დებულების 24-ე მუხლის და 2016- 2017 წლის სასწავლო წლის შინაგანაწესის 52-ე მუხლის თანახმად. ამასთან, დადგენილია, რომ უშუალოდ მოსარჩელე წარმოადგენდა საგადასახადო ორგანოსთან მოპასუხის სახელით მოქმედ უფლებამოსილ პირს. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული პირის ლ-----ს განმარტებითაც დგინდება, რომ იგი როგორც მთავარი ბუღალტერი ითავსებდა ფინანსური მენეჯერის საქმიანობას უშუალოდ საგადასახადო ანგარიშგებები და ფინანსური დოკუმენტაციის წარმოება კი შედიოდა მოსარჩელის ფუნქციებში.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური

ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უნეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური 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 დაცულობა. 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 (იხ. სუსგ ას-416-399-2016, 29.06.2016წ; შდრ, სუსგ Nას-295-279-2017, 19.05.2017წ).

განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე მიუთითებს სწორედ მოსარჩელის მიერ ფუნქციების არაჯეროვან შესრულებაზე, რომლის საფუძველზეც მას საგადასახადო ორგანომ დააკისრა გარკვეული ჯარიმები. მოსარჩელის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვან შესრულებას კი მისი მითითებით ადასტურებს სწორედ წარმოდგენილი დასკვნა.

სასამართლო მიუთითებს, 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.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო წარმოდგენილი მტკიცებულებების და საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი სტანდარტით შეფასების შედეგად იზიარებს მოპასუხის პოზიციას და მიუთითებს, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა მიჩნეულ უნდა იქნეს მართლზომიერად. სასამართლოს აღნიშნულ შეფასებას

არსებითად განაპირობებს წარმოდგენილი აუდიტორული დასკვნა, რომელიც არ ყოფილა რაიმე სხვა მტკიცებულებით გაქარწყლებული. ამ დასკვნაში მითითებული დარღვევების სისტემური და მასშტაბური ხასიათი კი სასამართლოს შეფასებით კერძო მიიჩნევა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების ერთჯერად დარღვევად. ამასთან, როგორც აღინიშნა, მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ამ დარღვევების ხასიათი არამედ გავლენა შედეგობრივი კუთხით, რაც ასევე დასტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით.

შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები მისი სიმძიმის გათვალისწინებით წარმოადგენს იმგვარ გადაცდომას, რაც ამართლებდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (უხეში დარღვევა). საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილება ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს 2017 წლის 28 დეკემბრის №1-781 ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

2.13. დადგენილია, რომ 2018 წლის 19 ივნისის ბრძანების №---- თანახმად, სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციისა და ორგანიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, განხორციელდა კერძო სკოლა შპს „ს-----“-ს რეორგანიზაცია. განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, 2018 წლის 10 აგვისტოს №---- ბრძანების თანახმად, ჩამოყალიბდა შპს „ს-----“-ს კერძო სკოლის და სკოლამდელი სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულების ოპტიმალური სტრუქტურულ მოდელად დამუშავდა საზოგადოების სტრუქტურის საშტატო ცვლილება, რომლის ფარგლებშიც მოპასუხის მიერ გაუქმდა ჯამში 17 საშტატო პოზიცია, მათ შორის, მთავარი ბუღალტერ-ეკონომისტისა და ბუღალტრის პოზიციები. წარმოდგენილი სარჩელის ფარგლებში მოსარჩელის მიერ ასევე სადავოდაა გამხდარი მოპასუხის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაციის ფაქტი, რომლის შედეგადაც გაუქმდა მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა, ისე რომ არ შექმნილა ტოლფასი თანამდებობაც.

განსახილველ შემთხვევაში ორგანიზაციაში ჩატარებული რეორგანიზაცია არ წარმოადგენს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს. მოსარჩელის მიერ რეორგანიზაციის ბათილად ცნობის რეალური ინტერესი უკავშირდებოდა ამ რეორგანიზაციის ფარგლებში მის მიერ დაკავებული პოზიციის გაუქმებას. ვინაიდან არ დაკმაყოფილდა ძირითადი სასარჩელო მოთხოვნა და მოსარჩელის გათავისუფლება მიჩნეულ იქნა მართლზომიერად, აღნიშნული განაპირობებს რეორგანიზაციის ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნასთან მიმართებით მოსარჩელის

რეალური იურიდიული ინტერესის არ არსებობას.

2.14. სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს ასევე პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, საქმეში წარმოდენილია 2015-2016 წლის სკოლის დებულების გაცნობის დოკუმენტი, ხოლო 18-21 გვერდებზე წარმოდგენილია სხვადასხვა ხელმოწერები, შესაბამისად ცხადია ისეთ პირობებში, როდესაც ხელმოწერები გაკეთებულია ცალკე ფურცლებზე, რომელიც არ შეიცავს არანაირ წერილობით შინაარს თუ რის, რა დოკუმენტის გაცნობას ახდენს ხელმომწერი.

3.2. აპელანტის მითითებით, უმართებულოა სადავო გადაწყვეტილებაში უდავოდ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად იმის მიჩნევა, რომ “2017 წლის 15 დეკემბერს შედგა პარტნიორთა კრება რომელსაც ესწრებოდა მოსარჩელეც” და ამ ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად იმ პარტნიორთა კრების ოქმის მითითება რომელიც არცერთი პარტნიორის მიერ არ არის ხელმოწერილი. სასამართლო უთითებს, რომ 2016 წლის 2 თებერვლის ბრძანებით #1-587 მოსარჩელეს სკოლის მთავარ ბუღალტერ-ეკონომისტის ლ-----ს სიტყვიერი შეურაცხყოფის გამო, დისციპლინური სახდელის სახით მიეცა წერილობითი გაფრთხილება.

მსგავსად 3.1.3 პუნქტში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებისა აპელანტი ასევე სადაოდ ხდის ამ ფაქტობრივ გარემოების უდავოდ დადგენილად მიჩნევას ჯერ ერთი იმიტომ, რომ დასახელებულ დოკუმენტზე არ მოიპოვება ნ-----ს მიერ მისი გაცნობის შესახებ ხელმოწერა და მასზე არც ხელმოწერაზე უარის თქმის მიზეზია მითითებული, მეორეც იმიტომ, რომ ასეც რომ იყოს 2016 წლის 2 თებერვალს დასაქმებული სათავის დადებული სახდელი შრომის კოდექსის მიხედვით ქარწყლდება ერთ წელიწადში (იხ. სშკ-ის 37-ე მუხლის “თ” პუნქტი), და მას შეუძლებელია განთავისუფლების მართლზომიერების მტკიცებულებითი მნიშვნელობა ჰქონოდა, მესამე იმიტომ, რომ განთავისუფლების ბრძანებაში კონკრეტულად იქნა მითითებული განთავისუფლების მიზეზი (2014-2016 წლების ძირითადი საშუალებებისა და

მატერიალური მარაგების არასწორად აღრიცხვის, არასწორად დეკლარირებული საგადასახადო დეკლარაციების” წარდგენა. შესაბამისად დავის ფარგლები ამოიწურებოდა დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების დოკუმენტში მითითებული ფაქტობრივ სასმართლებრივი საფუძვლით და არა დავის პერიოდში გაცხადებული ახალი საფუძვლებით (იხ. სუსგ-ები: №ას-1261-1520-09, 23 მარტი, 2010 წელი; №ას-1391-1312-2012, 10 იანვარი, 2014 წელი; №ას-239-226-2015, 19 ივნისი, 2015 წელი, №ას-151-147-2016, №ას-863-830-2016). მოსარჩელემ დაზუსტებულ სარჩელში იშუამდგომლა იმ დოკუმენტაციათა (მათ შორის 2016 წლის 2 თებრვლის #1-587 ბრძანება) საქმიდან ამორიცხვა რომელიც შემხებლობაში არ იყო განსახილველ დავასთან, თუმცა სასამართლოს არც შუალედური გადაწყვეტილების (განჩინების) სახით და არც შემაჯამებელ გადაწყვეტილებაში, დასახელებული შუამდგომლობის შესახებ არ უმსჯელია. პირიქით ეს “მტკიცებულება” საფუძვლად დაუდო არ არსებული და საქმისათვის არა რელევანტური ფაქტობრივი გარემოების დადგენას.

უმართებულოა სასამართლოს მიერ მოპასუხის სახელით სსიპ შემოსავლების სამსახურთან ურთიერთობაში უფლებამოსილ პირად მხოლოდ მოსარჩელის მიჩნევა. 2017 წლის 7 სექტემბრის #110 შრომის ხელშეკრულება რომლის მე-3 მუხლის 1.6 პუნქტის თანახმად “დამსაქმებელი ვალდებულია კონტროლი გაუწიოს დასაქმებულის მიერ გაწეული სამუშაოს შესრულებას.” შესაბამისად თეორიულადაც კი შეუძლებელია დასაქმებულს დამსაქმებლისაგან მალულად 2005 წლიდან 2016 წლამდე დარღვევით ეწარმოებინა ბუღალტრული აღრიცხვა.

საქმეში ასევე წარმოდგენილია 2017 წლის 25 დეკემბრის ნ----- ძ-----ს ახსნა-განმარტება, რომელზეც იგი პასუხობს მოპასუხის დირექტორ მარიამ ცინცაძეს აუდიტის დასკვნაში მოყვანილ დარღვევებთან დაკავშირებით. ახსნა-განმარტების პირველივე პუნქტში მოსარჩელე უთითებს, რომ 2017 წლამდე ბუღალტრულ აღრიცხვას ახორციელებდა მთავარი ბუღალტერი ლ----- ხოლო მოსარჩელე ბუღალტრულ აღრიცხვას შესაბამის პროგრამაში (ორისის პროგრამაში) ახორციელებდა 2017 წლიდან. საქმეში ასევე დაცულია 2019 წლის 12 მარტის მოსარჩელის წერილობითი ახსნა-განმარტებითი სიტყვა სადც იგი უთითებს, რომ დირექტორის გარეშე შეუძლებელი იყო რაიმე სახის გადარიცხვის განხორციელება და იხსენებს 2017 წლის ორ ეპიზოდს, ესიგი იმ პერიოდს როდესაც მას ჰქონდა დაშვება ბუღალტრულ გადარიცხვებზე.

უდავოდ დადგენილია, რომ განსახილველი ეპიზოდი (დარღვევების ეპიზოდი) ეხებოდა 2014-2016 საანგარიშო წლების ბუღალტრულ დარღვევებს. შესაბამისად შეუძლებელია მოსარჩელეს ბრალად შერაცხოდა ის, რაც სადავო პერიოდზე მას არ ევალებოდა. სასამართლოს მიერ მიუხედავად მოსარჩელის არაერთი მითითებისა კვლევის მიღმა იქნა დატოვებული საქმისათვის განსაკუთრებული მნიშვნელობის მქონე ეს გარემოება, რომლის

სრულყოფილი კვლევა-დადგენა განაპირობებდა განსახილველ საქმეზე თვისობრივად სხვაგვარი გადაწყვეტილების მიღებას.

ასევე უმართებულოა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერად მიჩნევის მიზნებისათვის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად იმის მიჩნევა, რომ 2005-2017 წწ ჩათვლით სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ დარიცხული ჯარიმა შეადგენს 4 420 ლარს, ხოლო ამავე პერიოდში დარიცხული საურავი წარმოადგენს 495,32 ლარს. აპელანტის განმარტებით, 2017 წლამდე პერიოდში საგადასახადო გადარიცხვები არ წარმოადგენდა მოსარჩელის ვალდებულებას ხოლო ასეთის მიჩნევის შემთხვევაშიც კი 12 წლის განმავლობაში მხოლოდ 4420 ლარის საგადასახადო სამართალდარღვევის სახით დარიცხული ჯარიმა არ წარმოადგენს განსაკუთრებულ ოდენობას ნებისმიერი კომპანიისათვის. შესაბამისად უდავოა, რომ ამ ფაქტობრივი გარემოების მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნებისათვის გამოყენება საფუძველსაა მოკლებული მითუფრო ისეთ პირობებში როდესაც როგორც ზემოთ აღინიშნა განთავისუფლების საფუძველი 2014-2016 წლის პერიოდის ფინანსური დარღვევები გახდა.

აპელანტი ასევე ვერ გაიზიარებს სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად იმის მიჩნევას, რომ “სსიპ შემოსავლების სამსახურის 2018 წლის 31 დეკემბრის საგადასახადო მოთხოვნის 002-473 თანახმად შპს “ს-----”-ს გადასახდელად ერიცხება 222 680.5 ლარი, საიდანაც დარიცხული ჯარიმა შეადგენს 55 560 ლარს, ხოლო საურავი 62 084.5 ლარს.” აპელანტის განმარტებით, ისეთ პირობებში, როდესაც თავად საგადასახადო მოთხოვნა გასაჩივრებულია კომპანიის მიერ, რომელიც შესაძლოა გაუქმდეს ან სხვაგვარად შეიცვალოს, მისი მტკიცებულებითი ძალის მქონე დოკუმენტად მიჩნევა დაუშვებელია. ამასთან საგადასახადო თუ საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის სახელმწიფო ბიუჯეტთან ანგარიშშორებაზე პასუხისმგებელი არის კომპანიის დირექტორი როგორც მისი წარმომადგენელი. სწორედ ამიტომ იქნა მითითებული აუდიტის დაკვნის პირველ რეკომენდაციად მენეჯმენტის შეცვლის აუცილებლობა.

3.3. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ მოწმე ლ-----ს მიერ მიცემული ჩვენების სარწმუნოების თვალსაზრისით არ იმსჯელა მოწმის დასაქმებულისადმი დამოკიდებულებაზე, მოწმისა და მოსარჩელის დაპირისპირებულობაზე, მსჯელობის გარეშე დატოვა მოსარჩელის მითითება იმაზე, რომ მოწმე ფორმალურად იყო სამსახურიდან განთავისუფლებული, ხოლო რეალურად იგი დადიოდა სამსახურში.

მხარეთა შორის სადავოა არ გამხდარა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელის განთავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა შპს “ე-----ს”

2017 წლის 19 აპრილის დასკვნა, ასევე უდავოა, რომ ამ დასკვნაზე ახსნა-განმარტება მოსარჩელეს მოეთხოვა 2018 წლის 15 დეკემბერს ე.ი 7 თვის შემდეგ. აპელანტის განმარტებით, პასუხგასაცემია კითხვა, შეიძლება თუ არა დამსაქმებელმა დასაქმებულის “დასჯის” მიზნით სახდელის გამოყენების საფუძველი “შეინახოს” მანამ, სანამ მას არ გაუჩნდება დასაქმებულთან არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სურვილი. პასუხი ცალსახაა, რომ დამსაქმებლის ხელში დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძლის უკადოდ “ხელში ჭერა” მუდმივი ფსიქოლოგიური წნეხის ქვეშ ამყოფებს დასაქმებულს და სამუშაოდან დათხოვნის შიშით ზრდის მის ისედაც დამსაქმებლის დაქვემდებარებაში ყოფნის დაქვემდებარებულობის ხარისხს, რადგან ასეთი დასაქმებული მუდმივად იმყოფება იმის შიშში, თუ როდის გამოიყენებს დამსაქმებელი ამ საფუძველს.

მოსარჩელის მიერ “დარღვევის” ჩადენის შესახებ დამსაქმებელს ინფორმაცია 2017 წლის 19 აპრილიდან ჰქონდა, ხოლო ამ დასკვნაზე ახსნა-განმარტება მოსარჩელეს მოსთხოვა 2017 წლის 15 დეკემბერს, ხოლო სახდელის გამოყენება (სამუშაოდან განთავისუფლება) მოახდინა 2018 წლის 1 იანვარს, ზუსტად იმ დროს, როდესაც სამსახურიდან დათოხვნილი იქნა მოსარჩელის დედა ნ----- ძ-----ს. შესაბამისად საქმეში წარმოდგენილი ჟანა ძ-----ს სამსახურიდან განთავისუფლების ბრძანება, ჟანა ძ-----ს სარჩელები, აუდიტის დასკვა და მისი რეკომენდაციები, მოწმეთა ჩვენებები და მოსარჩელის ახსნა-განმარტებები სრულ თანხვედრაშია ერთმანეთთან და მიუთითებს მოსარჩელესთან არსებული შრომითი ურთიერთობის “ვიქტიმიზაციისულის” საფუძველით შეწყვეტაზე.

3.4. აპელანტის განმარტებით, მოპასუხის მიერ საშტატო ნუსხის ცვლილების შესახებ ბრძანების მითითებულ დასაბუთებას არ შეიძლება მიენიჭოს მხარის ახსნა-განმარტებაზე უპირატესი მტკიცებულებითი ძალა, რამეთუ თითოეული შტატის გაუქმების დასაბუთება ეფუძნება მხოლოდ და მხოლოდ დამსაქმებლისეულ შეფასებას და არა სხვა რომელიმე მაღალი ხარისხის მტკიცებულებას შტატების უფუნქციობის, დუბლირებისა თუ სიჭარბის შესახებ. საქმეში გარდა მოპასუხის დასახელებული ახსნა-განმარტებითი მნიშვნელობის მტკიცებულებისა არ არის წარმოდგენილი არცერთი საანგარიშწორებო დოკუმენტი, რომელიც ნათლად წარმოაჩენდა თუნდაც შპს “ნ----- თ----- თვის გადარიცხული თანხების ოდენობას, რომ აღარაფერი ვთქვათ სხვა შტატებზე არსებული სახელფასო განაკვეთის ოდენობის შესახებ ინფორმაციაზე. შესაბამისად აბსოლიტურად დაუსაბუთებელია მოპასუხის მტკიცება ხარჯების შემცირების ეგიდით შტატების გაუქმების შესახებ, მითუფრო ისეთ პირობებში როდესაც გაუქმებულია ისეთი საშტატო ერთეულები რომელზე არსებული სახელფასო განაკვეთები მინიმალურია, მაშინ როდესაც ახალ საშტატო განრიგში შენარჩუნებულია ორი დირექტორისა და ოთხი დირექტორის მოადგილის შტატი, რომელთა სახელფასო

განაკვეთები რამოდენიმე ათასი ლარით განისაზღვრება. კერძო მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი შემოსავლების სამსახურის შემოწმების აქტი და ქართლოს შაბურიშვილის სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება იქნება მოპასუხის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაციის მართლზომიერების დამადასტურებელი ვარგისი მტკიცებულებითი საფუძველი, რამეთუ დასახელებული აქტები ჯერ ერთი, რომ არ არის კანონიერ ძალაში შესული და მეორეც ისინი გამოცემულია რეორგანიზაციის განხორციელებიდან რამოდენიმე თვის შემდეგ.

რეორგანიზაციის შესახებ მითითებული ბრძანების ბათილად ცნობა მოსარჩელის განთავისუფლებამდელი შტატის გაუქმების ნაწილში წარმოადგენს მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის ფორმალურ წინაპირობას, მოსარჩელის განთავისუფლებამდელი შტატის აუცილებლობას ჯერ ერთი ადასტურებს თავად ამ შტატის ფუნქციური დატვირთვა, კერძოდ საწარმოში სამი შტატის არსებობის შემთხვევაშიც კი წარმოუდგენელია ბუღალტერის გარეშე კომპანიის ფუნქციონირება. ამაზე მოწმობს განსახილველი შემთხვევაც კი, კერძოდ, მიუხედავად საშტატო ნუსხის ცვლილებისა და “ტერმინი” ბუღალტერის ახალი საშტატო ნუსხიდან გაუჩინარებისა, მოპასუხემ გვერდი ვერ აუარა ამ შტატისათვის დამახასიათებელი ფუნქციური დატვირთვის მქონე თანამდებობის შენარჩუნებას, რომელსაც ახალ საშტატო ნუსხაში დამსაქმებელმა “ფინანსური კონსულტანტი” უწოდა. (იხ. რეორგანიზაციის ბრძანება 2.29 პუნქტი) დასახელებული სახელწოდების ქვეშ ცხადია მოიაზრება არა ბუღალტერის ფუნქციის ტოლფასი ფუნქციის მატარებელი თანამდებობა არამედ სწორედ ბუღალტერის ფუნქციის მატარებელი თანამდებობა, რომლის სახელფასო განაკვეთი ორჯერ აღემატება მოსარჩელის ხელფასის ოდენობას.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

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. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1. 23.01.2011წ. ნ-----ძ-----ს (შემდგომში „მოსარჩელე“) და შპს „ს-----ს“ (შემდგომში „მოპასუხე“) შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №77, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელე დაინიშნა სკოლის ბუღალტრის თანამდებობაზე. 2015 წლის 07 სექტემბერს მხარეებს შორის კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №110, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელე დასაქმდა ბუღალტრად მისი ყოველთვიური ხელფასი კი განისაზღვრა 1 950 ლარით (ტ.1, ს.ფ. 21-27).

ხელშეკრულების მე-3 მუხლის 3.1, 3.7 და 3.10 პუნქტების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს სკოლის წესებით, შინაგანაწესით და წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოთხოვნები. დროულად აწარმოოს საფინანსო გადარიცხვები და ყოველდღიურ ინფორმაციას აწვდიდეს გენერალურ დირექტორს. ბუღალტრული აღრიცხვა აწარმოოს საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

მოპასუხის დებულების 24-ე მუხლით და 2016-2017 წლის სასწავლო წლის შინაგანაწესის 52-ე მუხლით განსაზღვრულია ბუღალტრის შემდეგი ვალდებულებები: ა) გენერალური დირექტორის მითითებით დროულად აწარმოოს საფინანსო გადარიცხვები (ხელფასები, სხვადასხვა გადარიცხვები); ბ) ფინანსურ საკითხებთან დაკავშირებით, მოთხოვნისამებრ მიაწოდოს შესაბამისი ინფორმაცია და დოკუმენტაცია გენერალურ დირექტორს; გ) იზრუნოს საკუთარი პროფესიონალიზმის ამაღლებაზე; დ) შეასრულოს დამსაქმებლის ბრძანებები და მითითებები ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოების შესრულების უზრუნველსაყოფად; ე) ბუღალტრული აღრიცხვა აწარმოოს საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. არ გაამჟღავნოს დამქირავებლის კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა ორგანიზაციაში საქმიანობის შედეგად; ვ) აწარმოოს ბუღალტრული დოკუმენტების დამუშავება და აღრიცხვა; ზ) კანონმდებლობით დადგენილი წესით და ვადებში შეავსოს და წარუდგინოს შემოსავლების სამსახურს საგადასახადო დეკლარაციები; თ)

საბანკო ოპერაციები აწარმოოს უნაღდო ანგარიშსწორების წესით (ინტერნეტ-ბანკის მეშვეობით); ი) აწარმოოს კომუნალური მომსახურების (ელექტროენერგია, წყალი, ბუნებრივი აირი, ტელეფონი, დასუფთავების მოსაკრებელი, ინტერნეტი) აღრიცხვა და უზრუნველყოს დავალიანების დროული დაფარვა (ტ.1, ს.ფ. 203-228, 229-266).

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში მოსარჩელე ნ----- ძ----- გაეცნო დებულებას, ისევე როგორც 2016-2017 სასწავლო წელს მოქმედ შინაგანაწესს (ტ.1, ს.ფ. 167-177). რაც შეეხება აპელანტის მითითებას მასზედ, რომ აღნიშნული წარმოადგენს დამოუკიდებელ დოკუმენტს და არ ირკვევა, კონკრეტულად რას გაეცნო ხელმომწერი პირი, პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ თავად დოკუმენტი სახელდებულია როგორც „2016-2017 სასწავლო წლის შინაგანაწესის და დებულების გაცნობის დოკუმენტი“ და, ამდენად, ნათელია რა დოკუმენტის გაცნობა დაადასტურეს მასზე ხელმოწერით თანამშრომლებმა. ამდენად, უსაფუძვლოა აპელანტის მსჯელობა მასზედ, რომ საქმის მასალებით დადასტურებული არ არის მოსარჩელის მიერ შინაგანაწესის და დებულების გაცნობის ფაქტი.

4.2. 2017 წლის 28 დეკემბრის №1-781 ბრძანებით, სამსახურობრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების, შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, კერძოდ, კომპანიის 2014-2016 წლების პირველადი დოკუმენტების და ბუღალტრული ბაზის და დეკლარაციების ანგარიშგების შესწავლის შედეგად გამოვლენილი დარღვევის (ბუღალტრული აღრიცხვის წარმოების წესის დარღვევის, ძირითადი საშუალებებისა და მატერიალური მარაგების არასწორად აღრიცხვის, არასწორად დეკლარირებული საგადასახადო დეკლარაციების და ა.შ) გამო, მოპასუხის ბუღალტერ ნ----- ს შეუწყდა 2017 წლის 07 სექტემბერს გაფორმებული №110 შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 იანვრიდან. ბრძანების საფუძველად მითითებულია დებულების მე-5 მუხლის მე-3 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, შინაგანაწესის მე-8 მუხლის 8.1 პუნქტის და შპს „ე-----“-ს დამოუკიდებელი აუდიტორული დასკვნა (ტ.1, ს.ფ. 91).

შესაბამისად, სადავო ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას პალატა მსჯელობს თავად ბრძანებაში მითითებული საფუძვლის არსებობა-არარსებობასა და მის ხასიათზე.

4.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი ადგენს ქცევის შემდეგ წესს: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

შესაბამისად, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას უნდა დადგინდეს:

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

საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოპასუხის მიერ შპს „ე-----ს“-თვის დაკვეთილ იქნა დამოუკიდებელი აუდიტორული შემოწმების და შესაბამისი დასკვნის შედგენა. აუდიტის მიზანს წარმოადგენდა 2014- 2016 წლის საანგარიშგებო პერიოდის ფინანსური ანგარიშგების აუდიტორული შემოწმების, საფინანსო-სამეურნეო საქმიანობის ბუღალტრული აღრიცხვის სისრულის დადგენა, ყველა არსებითი ასპექტის გათვალისწინებით. აღნიშნული დასკვნის თანახმად, მოპასუხის სააღრიცხვო პოლიტიკა საანგარიშგებო წელს განსაზღვრული არ იყო, ბუღალტრული აღრიცხვა არ წარმოებდა საერთაშორისო სტანდარტებით, ბუღალტრული აღრიცხვა არ წარმოებდა არასრულად მემორიალური ორდერებით. აუდიტის აზრით, მოპასუხის ფინანსური ანგარიშგება, რომელიც მოიცავს საწარმოს სამეურნეო საქმიანობას, მის ფინანსურ შედეგებს 2016 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სამართლიანად ვერ ასახავს საწარმოს აქტივებს, ვალდებულებებსა და კაპიტალს, შემოსავლებსა და ხარჯებს, ფინანსურ შედეგებს. აქედან გამომდინარე აუდიტის მიერ დადასტურებულია, რომ მოპასუხის ფინანსურ ანგარიშგებებში არსებითად შეუსაბამოა მოქმედ კანონმდებლობასთან, რის გამოც აუდიტის მიერ გაიცა უარყოფითი დასკვნა (ტ.1, ს.ფ. 193-201). სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული დასკვნის შემდგენი აუდიტორის განმარტებით, უარყოფითი დასკვნის გაცემა გულისხმობს მითითებულ პერიოდში შემოწმებული დოკუმენტაციის ბუღალტრული კუთხის ნაკლოვანებას.

საქმის მასალების თანახმად, 2017 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, შპს „ს-----“-ს მიმართ 2005-2017წ. ჩათვლით სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ დარიცხული ჯარიმა შეადგენს 4 420 ლარს, ხოლო ამავე პერიოდში დარიცხული საურავი შეადგენს 495.32 ლარს (ტ.2, ს.ფ. 250-464). სსიპ შემოსავლების სამსახურის 2018 წლის 31 დეკემბრის საგადასახადო მოთხოვნის 002-473 თანახმად, შპს „ს-----“-ს გადასახდელად ერიცხება 222 680.5 ლარი, საიდანაც დარიცხული ჯარიმა შეადგენს 55 560 ლარს, ხოლო საურავი 62 084.5 ლარს (ტ.2. ს.ფ. 99-131).

2017 წლის 19 აპრილის დამოუკიდებელი აუდიტორის დასკვნაში ასახული დარღვევების განსახილველად 2017 წლის 15 დეკემბერს შპს „ს-----“-ს მიერ

შედეგა პარტნიორთა კრება, რომელსაც ესწრებოდა მოსარჩელეც. 2017 წლის 18 დეკემბერს მოსარჩელეს მიეცა წინადადება აუდიტორულ დასკვნასთან მიმართებით თავისი პოზიციის წარმოსადგენად. მოსარჩელის მიერ 25 დეკემბერს დამსაქმებელს წარედგინა თავისი პოზიცია აუდიტორულ დასკვნასთან მიმართებით (გ.1, ს.ფ. 76-83, 84-90).

პალატა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის სპეციფიკის, შრომითი ხელშეკრულებით, დებულებით და შინაგანაწესით დაკისრებული ფუნქციების მხედველობაში მიღებით პალატა იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემულ მსჯელობას მასზე, რომ შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სსიპ შემოსავლების სამსახურთან მოპასუხის სახელით მოქმედ პირს წარმოადგენდა მოსარჩელე. მოწმის სახით დაკითხული პირის ლ-----ს განმარტებითაც დგინდება, რომ იგი როგორც მთავარი ბუღალტერი ითავსებდა ფინანსური მენეჯერის საქმიანობას უშუალოდ საგადასახადო ანგარიშგებები და ფინანსური დოკუმენტაციის წარმოება კი შედიოდა მოსარჩელე ნ-----ძ-----ს ფუნქციებში. პალატა განმარტავს, რომ შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით და დამსაქმებლის შინაგანაწესის გაცნობით მოსარჩელე შებოჭილი იყო მათში გათვალისწინებული ვალდებულებებით. შესაბამისად, მისთვის ცნობილი იყო მისი შრომითი უფლება-მოვალეობები და მათი დარღვევის სამართლებრივი შედეგები.

პალატა განმარტავს, რომ შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

დადგენილია, რომ მოცემულ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განხორციელდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელისთვის დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის მოტივით. პალატა მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობების და პროცედურასთან მიმართებაში გასათვალისწინებელია ასევე საქართველოს სამოქალაქო

კოდექსით მოწესრიგებული გრძელვადიანი ხელშეკრულების მოშლისათვის გათვალისწინებული წესი და პირობები. სახელშეკრულებო ურთიერთობაში ხელშეკრულების მხარის მიერ ვალდებულების დარღვევისას გამოიყენება სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლით გათვალისწინებული წესი. მხარეს, რომელმაც დაარღვია ვალდებულება, მეორე მხარის მიერ განესაზღვრება დამატებითი ვადა ნაკლის გამოსასწორებლად ან, ვალდებულების დარღვევის სპეციფიკის მიხედვით, მიეცემა გაფრთხილება. შრომითი ურთიერთობის თავისებურება სწორედ გაფრთხილების გამოყენებას გულისხმობდა. გაფრთხილების უშედეგოდ ანუ შესაბამისი დარღვევის გამოკრების შემთხვევაში, მხარე უფლებამოსილი იყო შეეწყვიტა ხელშეკრულება. გაფრთხილების დანიშნულება, პალატის მტკიცებით, დასაქმებულის მიერ აღნიშნული გარემოებების არსებობის, მისი აღკვეთის აუცილებლობისა და შესაძლო სამართლებრივი შედეგების გაცნობიერებაა. იმ შემთხვევაში, თუკი გაფრთხილებას სასურველი შედეგი არ მოჰყვება, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო წარმოდგენილი მტკიცებულებების და საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების შედეგად იზიარებს მსჯელობას მასზე, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის მხრიდან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა მიჩნეულ უნდა იქნეს მართლზომიერად. როგორც გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაშიც მართებულად არის განმარტებული, სასამართლოს აღნიშნულ შეფასებას არსებითად განაპირობებს წარმოდგენილი აუდიტორული დასკვნა, რომელიც არ ყოფილა რაიმე სხვა მტკიცებულებით გაქარწყლებული. ამ დასკვნაში მითითებული დარღვევების სისტემური და მასშტაბური ხასიათი კი სასამართლოს შეფასებით კერ მიიჩნევა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების ერთჯერად დარღვევად. ამასთან, როგორც აღინიშნა, მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ამ დარღვევების ხასიათი არამედ გავლენა შედეგობრივი კუთხით, რაც ასევე დასტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები მისი სიმძიმის გათვალისწინებით წარმოადგენს იმგვარ გადაცდომას, რაც ამართლებდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (უხეში დარღვევა). შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლომ მართებულად არ დააკმაყოფილა სარჩელი სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ 2017 წლის 28 დეკემბრის №1-781 ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე. არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი.

4.4. სარჩელით ასევე მოთხოვნილია ბათილად იქნეს ცნობილი 2018 წლის 10 აგვისტოს №---- ბრძანება, რომლის თანახმადაც განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, 2018 წლის 10 აგვისტოს №---- ბრძანების თანახმად, ჩამოყალიბდა შპს „ს-----“-ს კერძო სკოლის და სკოლამდელი სააღმზრდელო

და საგანმანათლებლო დაწესებულების ოპტიმალური სტრუქტურულ მოდელად დამუშავდა საზოგადოების სტრუქტურის საშტატო ცვლილება, რომლის ფარგლებშიც მოპასუხის მიერ გაუქმდა ჯამში 17 საშტატო პოზიცია, მათ შორის, მთავარი ბუღალტერ-ეკონომისტისა და ბუღალტრის პოზიციები (ტ.2, ს.ფ. 144-153). საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოპასუხის 2018 წლის 19 ივნისის ბრძანების №---- თანახმად, სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციისა და ორგანიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, განხორციელდა კერძო სკოლა შპს „ს-----“-ს რეორგანიზაცია (ტ.2, ს.ფ. 140-143). ამასთან ერთად, საქმეში წარმოდგენილია 08.01.2018. წლის ხელშეკრულება ბუღალტრული მომსახურების შესახებ, რომლის 2.1.1. პუნქტის თანახმად, საბუღალტრო კომპანია შპს "ნ----- თ----" იღებს ვალდებულებას შპს "ს-----"-ს გაუწიოს საქართველოს კანონმდებლობით და ბუღალტრული აღრიცხვის საერთაშორისო სტანდარტებით განსაზღვრული, ხელშეკრულების 1 მუხლის 1.4. პუნქტით გათვალისწინებული მომსახურება.

პალატა მიუთითებს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით აღძრული სარჩელი წარმოადგენს აღიარებითი ხასიათის სარჩელს, რომლის განხილვა-გადაწყვეტისათვის აუცილებელია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლით განსაზღვრული იურიდიული ინტერესის არსებობა სასამართლო გადაწყვეტილებით ასეთ აღიარებასთან მიმართებაში. სახელდობრ, ზემოხსენებული ნორმის დანაწესის შესაბამისად, აღიარებითი სარჩელი შეიძლება აღიძრას უფლებისა და სამართლებრივი ურთიერთობების არსებობა - არარსებობის დადგენის, დოკუმენტების ნამდვილობის აღიარების ან დოკუმენტების სიყალბის დადგენის შესახებ, თუ მოსარჩელეს აქვს ამის იურიდიული ინტერესი, ამასთან, იგი აუცილებლად მიღწევადი უნდა იყოს.

განსახილველ შემთხვევაში ორგანიზაციაში ჩატარებული რეორგანიზაცია არ წარმოადგენს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს. ბრძანების ბათილად ცნობის მიმართ მოსარჩელის ინტერესი უკავშირდებოდა ამ რეორგანიზაციის ფარგლებში მის მიერ დაკავებული პოზიციის გაუქმებას. პალატას მიაჩნია, რომ იმ პირობებში, როდესაც არ დაკმაყოფილდა სარჩელი სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ 2017 წლის 28 დეკემბრის №1-781 ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე, მოსარჩელეს არ გააჩნია რეორგანიზაციასთან დაკავშირებული ბრძანების ბათილად ცნობის იურიდიული ინტერესი, რაც აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების წანამდღვრები.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული, კანონიერია და სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სააპელაციო საჩივარზე ბრძანების ბათილობის და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ დაადგინა

1. ნ----- ძ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 29.03.2019წ. გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 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 :

ოთარ სიჭინავა