



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

1 ნოემბერი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
ლევან მიქაბერიძე (თავმჯდომარე), მოსამართლეები
გენადი მაკარიძე, ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი – ლანა ჩერქეზიშვილი

აპელანტი - შპს „ბ-----“
წარმომადგენელი - ა-----

მოწინააღმდეგე მხარე - შ-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი
გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად
ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძლებითი განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სარჩელით მიმართა შ-----მ
მოპასუხე შპს „ბ-----ის“ მიმართ, რომლის საფუძველზე მოითხოვა:
ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ბ-----ის“ 10.04.2018წ. N1----- ბრძანება
შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
შ----- აღდგენილ იქნეს შპს „ბ-----ის“ საწყობის მიმღები
თანამშრომლის პოზიციაზე და შპს „ბ-----ს“ შ-----ის სასარგებლოდ
დაეკისროს დასაბეგრი 1125 ლარის (დაბეგრილი 900 ლარი) ყოველთვიური
ხელფასის გადახდა 2018 წლის 5 აპრილიდან სასამართლო გადაწყვეტილების
აღსრულებამდე.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 03.12.2018წ. გადაწყვეტილებით:

ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ბ-----ის“ 10.04.2018წ. N1----- ბრძანება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

მოსარჩელეს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, შ----- აღდგენილ იქნეს შპს „ბ-----ში“ საწყობის მიმღების თანამშრომლის პოზიციაზე ეთქვა უარი.

მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და მოპასუხე შპს „ბ-----ს“ დაეკისროს მოსარჩელე შ-----ის სასარგებლოდ 05.04.2018 წლიდან 31.10.2018 წლამდე პერიოდში დასაბეგრი 1125 ლარის (დაბეგრილი 900 ლარი) ყოველთვიური ხელფასის გადახდა.

აღნიშნული გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში შპს „ბ-----მა“ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სააპელაციო საჩივარში მითითებულია, რომ შ-----ის დისციპლინური გადაცდომის შედეგად, უნებართვოდ გატანილი პროდუქციის რეალიზაცია არასწორი კოდირების საფუძველზე განხორციელდა საბაზრო ღირებულებაზე დაბალ ფასად, რამაც კომპანიას მიაყენა ზიანი. ამასთან, სასამართლომ გადაწყვეტილების გამოტანისას არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ შრომის დისციპლინის დარღვევა მოსარჩელის მხრიდან არ ყოფილა პირველი შემთხვევა, ხოლო ოთხი თვის განმავლობაში მესამე გადაცდომაზე დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო სრულიად კანონიერია.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

01.10.2017წ. მხარეებს შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება 1 (ერთი) წლის ვადით - 31.10.2018 წლამდე, რომლის მიხედვითაც შ----- დასაქმებული იყო შპს „ბ-----ში“ საწყობის სუპერვაიზერის პოზიციაზე და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 700 ლარს საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით.

02.01.2018წ. შპს „ბ-----ის“ დირექტორის ბრძანების საფუძველზე შ----- გადაყვანილ იქნა კორპორატიული გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე -31.10.2018 წლამდე და მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 600 ლარით.

12.03.2018წ. შპს „ბ-----ის“ დირექტორის ბრძანებით კორპორატიული გაყიდვების მენეჯერი შ----- გადაყვანილ იქნა საწყობში მიმღები

პუნქტის თანამშრომლად, მას გაეზარდა ანაზღაურება 300 ლარით და ხელზე ასაღები ხელფასი (დაბეგრილი) განისაზღვრა 900 ლარის ოდენობით.

შ-----სთან შპს „ბ-----ის“ დირექტორის 10.04.2018წ. ბრძანებით შეწყდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა 05.04.2018 წლიდან.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულია, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ დასაქმებულმა უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესის მე-9 მუხლის 9.4. პუნქტის „ა“ და „ზ“ ქვეპუნქტები, რომელიც გამოიხატა სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვნად შეუსრულებლობასა და კომპანიისთვის შეგნებულად მატერიალური ზიანის მიყენებაში. კერძოდ, დასაქმებულის მხრიდან ადგილი ჰქონდა საწყობში არსებული საქონლის არასწორ კოდირებასა და სავაჭრო სივრცეში პროდუქციის განსათავსებლად, საქონლის უნებართვოდ გაცემას, რამაც გამოიწვია ნაშთების არევა. აღნიშნულის საფუძველზე კომპანიას მიაღმა ფინანსური ზარალი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შინაგანაწესის მე-9 მუხლის 9.3 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტისა და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად განისაზღვრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

შპს „ბ-----ის“ შ-----ისადმი გაგზავნილ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის 20.04.2018 წლით დათარიღებულ დასაბუთებაში მითითებულია შემდეგი: შ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომის დისციპლინის უხეშ დარღვევას, რაც გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. დასაქმებულის უფლებამოსილება მოპასუხე კომპანიაში შემოიფარგლებოდა საწყობში საქონელის მიღებით, კერძოდ, საწყობის თანამშრომლის მიღების გუნდის თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, შ-----ის ვალდებულებაში შედიოდა საქონლის მიღება, საქონლის მითვლა და აღწერა, მიღებული საქონლის რაოდენობრივი დადასტურება პროგრამულად და საწყობის ნაშთების აყვანა, დანაკლისის, ზედმეტობის ან/და დაზიანების შემთხვევაში შესაბამისი აქტის შევსება და გადაგზავნა შესაბამის პირებთან. როგორც კომპანიაში ჩატარებული მოკვლევით და დასაქმებულის წერილობითი ახსნა-განმარტებიდან ირკვევა, 04.04.2018 წელს 4-5 საათზე შუალედში, მას შემდეგ, რაც შ-----მ დაითვალა პროდუქცია, ლატუნის სარქველები და აღმოაჩინა, რომ 20 ცალის მაგივრად საწყობში იყო 30 ცალი, იმის ნაცვლად რომ შეედგინა შესაბამისი აქტი, აეტანა ადმინისტრაციაში და მეტობა ჩაებარებინა პასუხისმგებელი პირისათვის, შ-----მ ყოველგვარი ნებართვის გარეშე საწყობიდან გამოიტანა 10 ცალი ლატუნის სარქველი და უსაბუთოდ გადასცა სარეალიზაციო ადგილზე განთავსების მიზნით, აღნიშნული ქმედებით იგი გასცდა მის უფლებამოსილების ფარგლებს, რითაც დაარღვია საწყობიდან

პროდუქციის გაცემის ინსტრუქცია და პროდუქცია თვითნებურად გადასცა სარეალიზაციოდ ისე, რომ საწყობიდან გაცემის ჯგუფი არ ჩააყენა საქმის კურსში და აღნიშნულის შესახებ მათთვის ცნობილი გახდა მხოლოდ კომპანიაში ჩატარებული მოკვლევის საფუძველზე. საწყობიდან შ-----ის მიერ პროდუქციის თვითნებურმა გატანამ გამოიწვია ნაშთების აღრევა, ვინაიდან 5 აპრილს აღმოჩნდა, რომ საწყობში 20 ცალი ლატუნის სარქველის ნაცვლად 10 ცალი იყო, ხოლო, სარეალიზაციო ადგილას მეტობა ფიქსირდებოდა, ასევე, უნებართვოდ გატანილი პროდუქციის რეალიზაცია არასწორი კოდების საფუძველზე განხორციელდა დაბალ ფასად, რამაც კომპანიას მიაყენა ფინანსური ზიანი.

მითითებულ წერილში აღნიშნული განმარტებით, შრომის შინაგანაწესის 9.4 პუნქტის "ა" ქვეპუნქტით თანამშრომლის მიერ შრომითი დისციპლინის უხეშ დარღვევად ითვლება სამსახურეობრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება, ხოლო, ამავე პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტით ასევე კომპანიისათვის შეგნებულად მატერიალურ/ქონებრივი ზიანის მიყენება. როგორც წერილშია აღნიშნული შ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა უფლებამოსილების გადამეტებას ისე, რომ ამის საჭიროება არ არსებობდა, ასევე, დასაქმებულმა უგულბელოდ ყოველგვარი წინდახედულობის ნორმები, დაარღვია სუბორდინაციის პრინციპი და საფრთხე შეუქმნა კომპანიის ნორმალურ ფუნქციონირებას, რაც გამოიხატა სხვა თანამშრომლების (საწყობის გაცემის ჯგუფის) საქმიანი პროცესის ხელშეშლისა და კომპანიისათვის ფინანსური ზარალის მიყენებაში, რაც შრომითი შინაგანაწესის უხეშ დარღვევაა, რაც სამსახურიდან შ-----ის გათავისუფლების საფუძველია. წერილში მითითებულია, რომ შ-----ის მხრიდან 04.04.2018 წლის შემთხვევა არ ყოფილა შრომითი დისციპლინის დარღვევის პირველი შემთხვევა, ვინაიდან შრომის შინაგანაწესის დარღვევის გამო ორჯერ უკვე ჰქონდა მიღებული გაფრთხილება.

შ-----ის მიერ მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით 05.04.2018 წლის წერილობით ახსნა-განმარტებაში მითითებულია, რომ ამა წლის 4 აპრილს 4-5 საათის პერიოდში, მას გ-----მა სთხოვა კოდის გადამოწმება თუ რა პროდუქციაზე იყო დაკრული, ეს იყო ლატუნის სარქველი. ამ უკანასკნელმა კი გადაამოწმა და ნახა ერთი ცალის მაგალითზე, შემდეგ უთხრა, რომ აკლდა, ავიდა რაოდენობის გადასამოწმებლად, დაითვალა 30 ცალი, ნახა ნაშთი და 20 ცალი ეწერა მაღაზიის საწყობს. ჩამოიტანა და გაატანა დარბაზში უსაბუთოდ, რადგან ჩათვალია, რომ დანაკლისი იყო დარბაზის და მას ზედმეტობა ჰქონდა საწყობში. 5 აპრილს კი გადაითვალა პროდუქცია და საწყობში იყო 10 ცალით ნაკლები, ხოლო, დარბაზში იყო ზედმეტობა, ანუ, არასწორად მოხდა დათვლა.

შპს „ბ-----ის“ შრომის შინაგანაწესის 9.1 პუნქტით, შრომითი ურთიერთობისას თანამშრომლის მიერ კომპანიისადმი მიყენებული ზიანი ექვემდებარება მისგან სრულ ანაზღაურებას. ამავე შინაგანაწესის 9.2. პუნქტით, თანამშრომელი იღებს სრულ მატერიალურ პასუხისმგებლობას

სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას მისთვის გადაცემულ კომპანიის კუთვნილ ქონებაზე. 9.3 პუნქტში ჩამოთვლილია დისციპლინარული სახდელის სახეები: სიტყვიერი გაფრთხილება; შენიშვნა; საყვედური; სასტიკი საყვედური; შრომის ანაზღაურების ოდენობის შემცირება; ხელფასის დაკავება; თანამდებობრივი დაქვეითება; შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა; ამავე შინაგანაწესის 9.4 პუნქტით, რაც საფუძვლად დაედო შ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებას, შრომის დისციპლინის უხეშ დარღვევად ჩაითვლება: ა) სამსახურეობრივ-მოვალეობათა შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება; ბ) კომპანიისათვის შეგნებულად ან დაუდევრობით მატერიალურ/ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების შექმნა.

საწყობის თანამშრომლის "მიღების გუნდის" თანამდებობრივი ინსტრუქციის 2.1 პუნქტით, საწყობის თანამშრომლის მიღების გუნდის თანამდებობრივი მოვალეობებია: საქონლის მიღება; საქონლის მითვლა და აღწერა; მიღებული საქონლის რაოდენობრივი დადასტურება პროგრამულად და საწყობის ნაშთში აყვანა; დანაკლისის, ზედმეტობის ან/და დაზიანების შემთხვევებში შესაბამისი აქტის შევსება და გადაგზავნა შესაბამის პირებთან; 3.1 პუნქტით კი მუდმივი კონტროლი ნაშთზე, ნულოვან ნაშთზე.

შ-----ის მიმართ, მის მიერ კომპანიის შინაგანაწესის დარღვევისათვის, კერძოდ, სამუშაო საათებში ფილმის ყურებისათვის, 30.01.18 წელს გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელის ზომა - საყვედური, ხოლო, 14.01.2018 წელს, 2017 წლის 1 ოქტომბრის შრომის ხელშეკრულების 4.2.5 პუნქტით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევისათვის, კერძოდ, სამსახურში 5 ჯერ დაგვიანებისათვის, მის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელის ზომა - სასტიკი საყვედური.

პალატა ყურადღებას ამახვილებს მასზედ, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებები მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებული არიან იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები

ვალდებულებას იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. 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 აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სამუშაოდან გათავისუფლების 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.

მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ Nას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წ.; Nას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წ.; სუსგ Nას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015წ.).

პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, უპირველეს ყოვლისა, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ საქმე Nას -841-807-2016, 06.12.2016 წელი).

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება უნდა შეფასდეს მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ 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.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ შ-----ს არ ჩაუდენია სამსახურის შინაგანაწესის ისეთი უხეში დარღვევა - მიძიმე გადაცდომა, რაც შეიძლებოდა გამხდარიყო მისი სამუშაოდან დათხოვნის, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომის გამოყენების საფუძველი, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. მითითებული ნორმის შესაბამისად, სამოქალაქო პროცესში მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატას მართალია დადგენილად მიაჩნია ფაქტობრივი გარემოება მასზედ, რომ დასაქმებულის მხრიდან ადგილი ჰქონდა საწყობში არსებული საქონლის არასწორ კოდირებასა და სავაჭრო სივრცეში პროდუქციის განსათავსებლად, საქონლის უნებართვოდ გაცემას, რამაც გამოიწვია ნაშთების არევა, თუმცა, აღნიშნული არ წარმოადგენს სამსახურებრივი უფლება-მოვალეობის იმგვარ გადაცდომას, რაც საფუძველად უნდა დასდებოდა მოწინააღმდეგე მხარის სამსახურიდან გათავისუფლებას იმ პირობებში, როდესაც აღნიშნულს არ გამოუწვევია რაიმე ფინანსური მატერიალური შედეგის დადგომა დამსაქმებელი კომპანიისათვის. მართალია აღნიშნულის თაობაზე მიუთითებს აპელანტი, თუმცა, საქმეში არ არის წარმოდგენილი რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა კომპანიისათვის ფინანსურ ზიანის მიყენების ფაქტს. უფრო მეტიც, დარბაზში შეცდომით განთავსებულ 10 ცალ ლატუნის სარქველს არ დაუტოვებია კომპანიის ადგილსამყოფელი. აღნიშნულის საპირისპირო მტკიცებულება,

გარდა აპელანტი მხარის სიტყვიერი განმარტებისა, საქმეში წარმოდგენილი არ არის. ხოლო, პროდუქციის დათვლის დროს დაშვებული ტექნიკური შეცდომა, რაც დაკავშირებულია დასაქმებულის ყოველდღიურ საქმიანობასთან, მაშინ, როდესაც აღნიშნულ ტექნიკურ შეცდომას არ გამოუწვევია დამსაქმებლისათვის რაიმე მნიშვნელოვანი შედეგის დადგომა, არ შეიძლება შეფასდეს სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ წინაპირობად. ამასთან, პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ შპს „ბ-----ის“ შრომის შინაგანაწესის 9.3 პუნტში ჩამოთვლილია დისციპლინარული სახდელის სახეები: სიტყვიერი გაფრთხილება; შენიშვნა; საყვედური; სასტიკი საყვედური; შრომის ანაზღაურების ოდენობის შემცირება; ხელფასის დაკავება; თანამდებობრივი დაქვეითება; შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა. ვინაიდან, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა წარმოადგენს დისციპლინური სახდელის ყველაზე მძიმე ფორმას და იგი შეიძლება მხოლოდ უკიდურეს შემთხვევაში იქნეს გამოყენებული, რათა მაქსიმალურად იქნეს დაცული მუშაკის კონსტიტუციური უფლება, შრომის უფლება, მოცემულ შემთხვევაში, შპს „ბ-----ს“ შ-----ის მიმართ უნდა გამოეყენებინა შრომის შინაგანაწესის 9.3 პუნტში ჩამოთვლილი დისციპლინური სახდელის სხვა რომელიმე ზომა და არა მასთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა და მხედველობაში უნდა მიეღო ის გარემოება, რომ ტექნიკური შეცდომის დაშვება პროდუქციის დათვლისას წარმოადგენს ყოველდღიურ საქმიანობასთან დაკავშირებულ ყოფით საკითხს და არა შრომის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას მაშინ, როდესაც დასაქმებულს სხვა დროს არ დაუშვია მსგავსი შეცდომა და მისი ბრალეულობით კომპანიას არასოდეს განუცდია ფინანსური დანაკლისი. ამასთან, პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ თავად მოწინააღმდეგე მხარე არ უარყოფს მის მიერ 04.04.2018 წელს პროდუქციის დათვლაში შეცდომის დაშვების ფაქტს და თავს არ არიდებს პასუხისმგებლობას, რაც ცხადად დგინდება მისივე 05.04.2018 წლის ახსნა-განმარტებიდან, რაც პალატის შეფასებით, დამსაქმებლის მიერ მხედველობაში უნდა ყოფილიყო მიღებული დისციპლინური სახდელის შეფარდების დროს.

რაც შეეხება შ-----ის მიმართ დამსაქმებლის მიერ 14.01.2018 წელს გამოცხადებულ სასტიკ საყვედურსა და 30.01.2018 წელს გამოცხადებულ საყვედურს, პალატა შენიშნავს, რომ სამსახურში დაგვიანება და სამუშაო საათებში ტელევიზორის ყურება არ შეიძლება რაიმე კავშირში იყოს 04.04.2018 წლის ფაქტთან, რადგან ისინი წარმოადგენენ სულ სხვა სახის დისციპლინურ გადაცდომას, რაზედაც კომპანიამ უკვე შეუფარდა სახდელი დასაქმებულს და ნათელია, რომ აღნიშნული გადაცდომები არ მიუჩნევია იმდენად მნიშვნელოვნად, რომ ისინი თავის დროზე საფუძვლად დასდებოდა შ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებას. ამრიგად, სამსახურში შრომის შინაგანაწესის ნებისმიერი მომდევნო გადაცდომა არ უნდა იქნას განხილული სხვა წინა გადაცდომასთან მიმართებაში, თუ ისინი ერთმანეთთან ლოგიკურ ბმაში არ არიან და წარმოადგენენ სხვადასხვა სახის დარღვევებს. შესაბამისად, საფუძველს მოკლებულია აპელანტის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ

4 თვის განმავლობაში ადგილი ჰქონდა დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივ გადაცდომას მესამეჯერ, რის გამოც, კანონიერია სადავო ბრძანება შ-----სთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა ვერ გაიზიარებს სააპელაციო საჩივარში მითითებულ გარემოებებს და მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის სამართლებრივი საფუძველი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

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.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებასა და მსჯელობას მასზედ, რომ მხარეებს შორის არსებული შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნებოდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობას, რომელიც გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტისათვის უკვე დასრულებულია, რის გამოც, არ არსებობს სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი და შპს „ბ-----ს“ უნდა დაეკისროს მხოლოდ

იძულებითი განაცდური გათავისუფლების დღიდან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდის დასრულებამდე, 2018 წლის 31 ოქტომბრის ჩათვლით. ამასთან, ვინაიდან დადგენილია, რომ შ-----ის ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა ხელზე ასაღებ 900 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით 1125 ლარი), ამ უკანასკნელს უნდა აუნაზღაურდეს ხელფასი გათავისუფლების მომენტიდან 05.04.2018 წლიდან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში 31.10.2018 წლის ჩათვლით.

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. ამავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

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

საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ
დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. შპს „ბ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება.
3. სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ასლის

ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.

5. გადაწყვეტილების 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 გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე
მიქაბერიძე

ლევან

მოსამართლეები:
მაკარიძე

გენადი

ძაბუნაძე

ამირან