



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

30 იანვარი, 2020 წელი

ქ.

ქუთაისი

**ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლე - ინდირა მაშანეიშვილი
სხდომის მდივანი - ბექა გიორგაძე**

აპელანტი - შპს „ს-----“

წარმომადგენელი - მ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - ნატო მ-----ი

წარმომადგენელი - კ-----ი

გასაჩივრებული სასამართლო აქტი - ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 10 სექტემბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აპელანტის მოთხოვნა - ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 10 სექტემბრის გადაწყვეტილების გაუქმება, სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

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

1.1. ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 10 სექტემბრის გადაწყვეტილებით ნატო მ-----ის სარჩელი, შპს „ს-----ის“ მიმართ, დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის ლ-----ის, 2018 წლის 09 ოქტომბრის N15/8/7-1015 ბრძანება

(შეტყობინება), ამავე შპს-ს სერვისების მართვის დეპარტამენტის ფოთის სერვისცენტრის N4400-ის ბეჭოფისის ოპერატორის ნატო მ-----ის მიმართ, შრომითი ხელშეკრულების, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შეწყვეტის თაობაზე, ბათილად იქნა ცნობილი. შპს „ს-----ას“ ნატო მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის 5500 (ხუთი ათას ხუთასი) ლარის გადახდა.

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის ლ-----ის 2018 წლის 09 ოქტომბრის N15/8/7-1015 შეტყობინების მიხედვით, ნატო მ-----ს ეცნობა, რომ 2018 წლის 12 ოქტომბრიდან შეწყდება შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება მასსა და შპს „ს-----ას“ შორის, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძვლები: ნატო მ-----ს შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის ბრძანებით დაეკისრა დისციპლინური სახდელის სახით „შენიშვნა“, რის თაობაზეც მას წერილობით ეცნობა 2018 წლის 07 სექტემბერს შეტყობინებით. დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველს წარმოადგენდა ის ფაქტი, რომ მან საჯაროდ გაავრცელა კონფიდენციალური ინფორმაცია. მითითებული შეტყობინება ადრესატს ჩაბარდა პირადად. გარდა ამისა, მონიტორინგის სამსახურის 2018 წლის 13 სექტემბრის ანგარიშის შესაბამისად, შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ფოთის N4400 სერვისცენტრში, სადაც მოსარჩელე ასრულებდა სერვისცენტრის მენეჯერის უფლებამოსილებებს 2018 წლის 01 აგვისტოდან, გამოვლინდა ანალოგიური ხასიათის მნიშვნელოვანი დარღვევები, კერძოდ, გზავნილები დაგვიანებით არის დაბრუნებული (საერთაშორისო მცირე პაკეტები) - 12 გზავნილი; პროცედურული დარღვევა - კორპორატიული კლიენტებისგან გამოტანილი გზავნილები არ არის ბილინგში გატარებული - 8 გზავნილი; გზავნილები დახარისხებაში გაიგზავნა პროცედურული დარღვევით - გაგზავნის რუთის გარეშე - 23 გზავნილი.

2.2. შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 06 სექტემბრის ბრძანების შესაბამისად, შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ფოთის სერვისცენტრის N4400 ბეჭოფისის ოპერატორს ნატო მ-----ს გამოეცხადა „შენიშვნა“.

2.3. შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის უფროსის მერი ბასილაშვილის წერილის თანახმად, ნატო მ-----ს ეცნობა, რომ შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის ბრძანებით დაეკისრა

დისციპლინური პასუხისმგებლობა „შენიშვნა“, შრომის შინაგანაწესის მე-14 მუხლის დარღვევისათვის, კერძოდ, კონფიდენციალური ინფორმაციის საჯარო განხილვისათვის.

2.4. შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის ლ-----ის 2018 წლის 27 ივლისის N15-02/1008 ბრძანების შესაბამისად, ნატო მ-----ს 2018 წლის 01 აგვისტოდან დაევალა მენეჯერის დროებით მოვალეობის შესრულება.

2.5. სს „საქართველოს ბანკის“ წარმომადგენლის 2018 წლის 15 ოქტომბრის წერილის მიხედვით, ნატო მ-----ის სს „საქართველოს ბანკის“ წინაშე არსებული ფინანსური ვალდებულება შეადგენს 1000 ლარს.

2.6. 2018 წლის 09 სექტემბრის ჩატარებული მონიტორინგის შესახებ ანგარიშის თანახმად, მონიტორინგის ჩატარების საფუძველი არის სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის უფროსის მერი ბასილაშვილის 07.09.2018 წლის ელ. ფოსტით მოწოდებული ინფორმაცია, სადაც აღნიშნულია, რომ ფოთის N4400 სვ-ს ოპერატორს ნატო მ-----ს, რომელიც 01.08.2018 წლიდან ასრულებს მენეჯერის მოვალეობას უფიქსირდება რიგი დარღვევები, მ. ბასილაშვილმა ითხოვა აღნიშნული საკითხის შესწავლას.

2.7. სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელე ნატო მ-----ი 1982 წლიდან მუშაობდა საქართველოს კავშირგაბმულობის სამინისტროს, ფოთის ფილიალში, ოპერატორის, შემდეგ მთავარი ბუღალტერის პოზიციებზე. 2010 წლიდან მუშაობდა ბექოპერატორის თანამდებობაზე, ხოლო 2018 წლის აგვისტოდან ასრულებდა მენეჯერის მოვალეობას.

2.8. მოსარჩელე ერთდროულად ასრულებდა ბექ ოპერატორის, მენეჯერის მოვალეობას და ასევე დამხმარე სპეციალისტის (ფოსტის მოზიდვა, დახარისხება, მიღება და ა.შ) საქმიანობას. 2018 წლის სექტემბრის მდგომარეობით, როდესაც ნ. მ-----ი მუშაობდა სამ პოზიციაზე მხოლოდ ერთი თანამდებობის ხელფასს იღებდა, აღმოუჩნდა შვიდი სხვადასხვა სახისა და ხარისხის დარღვევა.

2.9. სასამართლო სხდომაზე სასამართლომ დაადგინა, რომ ფოთის სერვისცენტრში დანიშნულია მენეჯერი, 2 გაყიდვების ოპერატორი, ერთი ბექოპერატორი და 5 დამხმარე სპეციალისტი.

2.10. სასამართლოს მითითებით, ნ. მ-----ის საქმიანობის დროს ადგილის ჰქონდა გონივრული სტანდარტის დარღვევას, რამაც შექმნა უსამართლო ბალანსი შრომის უფლებასა და დასაქმებულის უფლებას შორის. დასაქმებულის სამ სხვადასხვა (ყველა საპასუხისმგებლო და სერვისცენტრის ნორმალური ფუნქციონირებისთვის საჭირო) პოზიციებზე საქმიანობა ადამიანის ყოველგვარ რესურსებს აღემატება, რაც გამორიცხავს გონივრულ

სტანდარტებს და გაუსაძლისი საქმიანობის პირობებში ამყოფებს ადამიანს. კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელის მხრიდან არა აქვს ადგილი არც სამსახურებრივი მოვალეობის უგულბელოფას, შრომის შინაგანაწესის დარღვევას, ბრძანების დაუმორჩილებლობას, არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანებას ან გამოუცხადებლობას. შეუძლებელია და დამაჯერებლობას მოკლებულია კავშირგაბმულობის სისტემაში 36 წლის მუშაკი ან 8 წლის სტაჟის მქონე ბექოპერატორი არაკომპეტენტური იყოს და ამასთან ერთდროულად სამ პოზიციაზე მუშაობდეს.

2.11. იმის გათვალისწინებით, რომ სერვისების მართვის დეპარტამენტის ფოთის სერვისცენტრის ბექოფისის ოპერატორის ან მისი ტოლფასი თანამდებობა არ არსებობს (საქმის განხილვის დროისთვის), სასამართლომ იმსჯელა მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრებაზე.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.12. სასამართლომ, სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძვლად, მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციაზე, საქართველოს შრომის კოდექსსა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსზე და განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობის მონაწილეებს შეუძლიათ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას შეწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულება.

2.13. შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

2.14. სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში; სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების და ამ ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

2.15. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი

განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. საქართველოს ორგანული კანონის - 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;

2.16. სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებლის მხრიდან დაუსაბუთებელია ყველაზე მკაცრი სანქციის გამოყენების მიზანშეწონილობა. დისციპლინური სახდელის დაკისრება არ უნდა ატარებდეს მიზანმიმართულ ხასიათს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შესაწყვეტად, არამედ ის, დასაქმებულის დასჯისა და შესაძლო დარღვევის პრევენციულ ხასიათთან ერთად, მიზნად უნდა ისახავდეს დასაქმებულის გამოსწორებასა და ეფექტური შრომის მოტივაციის შექმნას.

2.17. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.

2.18. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ თავის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოება სათანადოდ ვერ დაადასტურა და ვერ დაამტკიცა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება.

2.19. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ დადგენილი იქნა, რომ სერვისების მართვის დეპარტამენტის ფოთის სერვისცენტრის ბექოფისის ოპერატორის ან მისი ტოლფასი თანამდებობა არ არსებობს (საქმის განხილვის დროისთვის), სასამართლომ იმსჯელა მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრებაზე.

2.20. სასამართლომ კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიიჩნია 5500 ლარი.

2.21. სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, სასამართლომ განმარტა, რომ თავდაპირველად წარდგენილი სარჩელი მოსარჩელემ გამოიხმო საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 83¹-ე მუხლის საფუძველზე, რა დროსაც სარჩელი განუხილევად იქნა დატოვებული და იმავე მოსარჩელემ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ექვსი თვის ვადაში შეიტანა ახალი სარჩელი, შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან, რაც სარჩელის ხანდაზმულობას გამორიცხავს.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხე მხარემ შპს „ს-----ის“ წარმომადგენელმა.

3.2. აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

3.3. აპელანტის განმარტებით, ფოთის საქალაქო სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ ნატო მ-----ს უხეშად არ დაურღვევია შრომითი ხელშეკრულება. ნატო მ-----ს ჰქონდა მინიმუმ 7 სახის უხეში დარღვევა ერთდროულად და ამავე დროს მას უკვე დაკისრებული ჰქონდა ერთი დისციპლინური სახდელი.

3.4. მონიტორინგის სამსახურის 2018 წლის 13 სექტემბრის ანგარიშის შესაბამისად, შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ფოთის №4400 სერვისცენტრში, გამოვლინდა მნიშვნელოვანი დარღვევები. კერძოდ, გზავნილების სააღრიცხვო პროგრამა „WoodooPost“-ის მონაცემების მიხედვით, 2018 წლის აგვისტოდან 2018 წლის 7 სექტემბრის ჩათვლით პერიოდში, ფოთის №4400 სერვისცენტრს უფიქსირდება შემდეგი დარღვევები: 1) გზავნილები დაგვიანებით არის დაბრუნებული (საერთაშორისო მცირე პაკეტები) – 12 გზავნილი; 2) პროცედურული დარღვევა - კორპორატიული კლიენტებისგან გამოტანილი გზავნილები არ არის ბილინგში გატარებული - 8 გზავნილი; 3) გზავნილები დახარისხებაში გაიგზავნა პროცედურული დარღვევით - გაგზავნის რუთის გარეშე - 23 გზავნილი; 4) ვადაზე ადრე დაბრუნებული გზავნილები - 18 საერთაშორისო წერილი, რომელსაც არასწორი ან არასრული მისამართების გამო აჩერებენ არა 15 დღე, არამედ მომენტალურად აბრუნებენ; 5) არ ფიქსირდება კურიერის რეესტრის გენერაცია - 27 გზავნილზე; 6) კორპორატიული კლიენტებისგან გამოტანილია გზავნილები, რომელთა მიღებაც კურიერებს არ უფიქსირდებათ და პირდაპირ გატარებულია ბილინგში - კლიენტისგან მიღება ვერ მოიძებნა - 33 გზავნილზე. 7) ასევე დაფიქსირდა დარღვევა გზავნილზე კოდით QQ00005108557 - გამგზავნი იყო ორგანიზაცია, თუმცა გზავნილი დარეგისტრირებულია როგორც ფიზიკურ პირზე. ბეჭოფისის ოპერატორის სამუშაო აღწერილობის თანახმად, დასახელებულ დარღვევებზე პასუხიმგებელი იყო ნატო მ-----ი. სამუშაო აღწერილობაში დეტალურადაა გაწერილი ფუქნციები და ვალდებულებები.

3.5. ფოთის საქალაქო სასამართლომ არ მიაქცია ყურადღება იმ გარემოებას, რომ ნატო მ-----ის დარღვევები იყო მძიმე, მოქმედებდა რეპუტაციაზე და ფინანსური ზიანი მოუტანა კომპანიას. მოსარჩელე უმნიშვნელოს უწოდებს ერთდროულად 7 სახეობის დარღვევას, რამაც მნიშვნელოვნად შეაფერხა

სერვისცენტრის გამართულად მუშაობა და ზიანი მიაყენა კომპანიის საქმიან რეპუტაციას. ის ფაქტი, რომ დასახელებული დარღვევები თვალთახედვიდან გამორჩა ნატო მ-----ს, მიუთითებს დაკისრებული მოვალეობების არათანმიმდევრულად და არასათანადოდ შესრულებაზე. ნატო მ-----ი იმდენად არასრულყოფილად ასრულებდა ვალდებულებებს, რომ არსებული დარღვევების აღმოჩენაც კი ვერ შეძლო სერვისცენტრში. მ-----ის გადაცდომები უხეშია, მით უფრო, რომ სერვისცენტრში დარღვევებს ჰქონდა პერმანენტული ხასიათი, რომლის არათუ აღმოჩენა, არამედ აღმოფხვრაც მოსარჩელის მოვალეობაში შედიოდა.

3.6. ნატო მ-----ი საკუთარი სურვილით დათანხმდა მენეჯერის მოვალეობის შემსრულებლის ფუნქციების შესრულებას დამატებითი ანაზღაურების სანაცვლოდ. მას სურდა მენეჯერობა და ამის გამო გამოხატა სურვილი ყოფილიყო მენეჯერის მოვალეობის შემსრულებელი.

3.7. მოსარჩელე თავადვე ადასტურებს, რომ არცერთი დარღვევის შესახებ ხელმძღვანელი პირები ინფორმირებული არ ჰყავდა. ანუ, თუ რაიმე პრობლემა ჰქონდა ნატო მ-----ს სამუშაოს შესრულებისას, მას უნდა აეცნობებინა ამის შესახებ კომპანიისთვის. რეალურად კი, იგი ფიქრობდა, რომ კარგად ასრულებდა სამუშაოს და გადატვირთულობა დაასახელა სამუშაოს შეუსრულებლობის მიზეზად მხოლოდ მაშინ, როდესაც გამოვლინდა მძიმე და უხეში დარღვევები. შესაბამისად, სასამართლოს შეფასება, რომ დასაქმებული იყო გაუსაძლის პირობებში არ შეესაბამება რეალობას.

3.8. არასწორია სასამართლოს შეფასება იმასთან დაკავშირებით, რომ მხოლოდ ნატო მ-----ი მუშაობდა სერვისცენტრში. ეს შეფასება არ შეესაბამება რეალობას. 2018 წლის 01 აგვისტოდან ნატო მ-----ი იყო სერვისცენტრის მენეჯერის მოვალეობის შემსრულებელი, შესაბამისად, 2018 წლის 01 აგვისტოდან 12 ოქტომბრამდე პერიოდში, ნატო მ-----ი ბექ-ოფისის ოპერატორის ფუნქციების პარალელურად ასრულებდა მენეჯერის უფლება-მოვალეობებსაც, რისთვისაც ეძლეოდა სახელფასო დანამატი. დასახელებულ პერიოდში ნატო მ-----თან ერთად ფოთის სერვისცენტრში დასაქმებული იყო 5 (ხუთი) კურიერი და 1 (ერთი) გაყიდვების ოპერატორი. რეალურად ნატო მ-----იმა იმის გამო არ ჩააყენა საქმის კურში ხელმძღვანელი პირები, რომ მას სურდა სერვისცენტრის მენეჯერობა და არ უნდოდა კომპანიის მენეჯემენტს გაეგო სერვისცენტრში არსებული დარღვევების შესახებ. შესაბამისად, ნატო მ-----მა დაუმალა კომპანიას დარღვევების შესახებ პირადი გამორჩენის მიზნით.

3.9. აპელანტმა ასევე მიუთითა, სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე და განმარტა, რომ ხანდაზმულობის საკითხის გადაწყვეტისას სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა იერარქიით მაღალ მდგომი ნორმატიული აქტის -

საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-7 პუნქტების დანაწესით და არა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის დანაწესით, რომელიც ხანდაზმულობის ვადებთან მიმართებით ადგენს შრომის კოდექსისგან განსხვავებულ რეგულაციას.

3.10. აღნიშნულ გარემოებებზე მითითებით აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

4. მოწინააღმდეგე მხარის პოზიცია:

4.1. მოწინააღმდეგე მხარემ - ნატო მ-----მა შპს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ ცნო, მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვება მოითხოვა.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

5.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავდროულად მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

5.2. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს.

5.3. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების 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.

6. ფაქტობრივ - სამართლებრივი დასაბუთება დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

6.1. მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს ნატო მ-----

ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე, ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 10 სექტემბრის გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

6.2. დადგენილია, რომ ნატო მ-----ი 2010 წლიდან 2018 წლის 01 აგვისტომდე დასაქმებული იყო შპს „ს-----ის“ ფოთის სერვისცენტრის ბექ - ოფისის ოპერატორის თანამდებობაზე. 2018 წლის 01 აგვისტოდან ნატო მ-----ს ასევე დაეკისრა სერვისცენტრის მენეჯერის მოვალეობის შესრულება. შესაბამისად, 2018 წლის 01 აგვისტოდან 2018 წლის 12 ოქტომბრამდე პერიოდში, ნატო მ-----ი ბექ-ოფისის ოპერატორის ფუნქციების პარალელურად ასრულებდა მენეჯერის მოვალეობას, რისთვისაც ეძლეოდა სახელოფასო დანამატი. (ს.ფ. 65);

6.3. ნატო მ-----ის, როგორც ბექოფისის ოპერატორის ძირითად ფუნქცია - მოვალეობებს წარმოადგენდა: 1.1. საფოსტო გზავნილის მიღება და გაცემა, რაც მოიცავდა შემდეგი სახის ფუნქციებს: 1.1.1. სერვის ცენტრში შესული საფოსტო გზავნილების მიღება საფოსტო გზავნილების დამუშავების ცენტრიდან; 1.1.2. რეესტრების მიხედვით საფოსტო გზავნილების შემოწმება და აღრიცხვა შესაბამისი წესის დაცვით; 1.2.3. არსებული წესის დაცვით გზავნილების დახარისხება და მომზადება კურიერისთვის გადასაცემად; 1.1.4. კურიერისგან დაბრუნებული გზავნილების მიღება, გზავნილების სტატუსის პროგრამულად შემოწმება და საფოსტო გზავნილების დამუშავების ცენტრში გასაგზავნად მომზადება; 1.1.5. კურიერის მიერ გზავნილების ჩაბარების, ასევე ჩაბარების ვადების პროგრამულად შემოწმება, ასევე კურიერის მიერ დაბრუნებული დოკუმენტებისა და მათ მიერ შევსებული ინფორმაციის სისწორის შემოწმება. 1.1.6. ჩაუბარებელი გზავნილების მოძიება და ადრესატისათვის მათი დაბრუნების უზრუნველყოფა; 1.1.7. გაყიდვების ოპერატორისგან გზავნილების მიღება და ჩაბარება, პროგრამულად მათი შემოწმება და საფოსტო გზავნილების დამუშავების ცენტრისათვის გასაგზავნად მომზადება. 1.1.8. ე.წ. დასადევნებელი გზავნილების აღრიცხვა და მათი კურიერისათვის ან შესაბამის სერვისცენტრში გადაცემა. 1.1.9. კურიერებისგან საფოსტო ყუთიდან მიღებული საფოსტო გზავნილების ჩაბარება, მათი დამუშავება და არსებული წესის შესაბამისად გაგზავნის უზრუნველყოფა; 1.1.10. საფოსტო გზავნილების დამუშავების ცენტრისათვის მომზადებული გზავნილების შესაბამისი პასუხისმგებელი პირისათვის გადაცემა. 1.1.11. ბექ ოფისში გზავნილების მოძიება და გაყიდვების ოპერატორის მოთხოვნის საფუძველზე მომხმარებლებისთვის მისი დროული მიწოდების უზრუნველყოფა; 1.1.12. მომხმარებლის მხრიდან სერვისცენტრში შესული საჩივრების გარკვევა და პირადად ან საჭიროების შემთხვევაში უშუალო უფროსთან კონსულტაციის გზით პრობლემების შეძლებისდაგვარად მოგვარება; (სამუშაოს აღწერილობა JD-SD-SC/003; ს.ფ.59-60);

6.4. დოკუმენტებისა და მონაცემთა ბაზების მართვის მიზნით, ნატო მ-----ის, როგორც ბექ-ოფისის ოპერატორის მოვალეობას შეადგენდა: 1.2.1. გზავნილების შესახებ მონაცემების აღრიცხვა ელექტრონულ ბაზაში; 1.2.2. დოკუმენტაციის ფაილინგის წარმოება და მათ უსაფრთხო ადგილას შენახვა; 1.2.3. სამუშაო დღის ბოლოს უშუალო ხელმძღვანელისათვის შესრულებული სამუშაოს შემაჯამებელ დოკუმენტების გადაცემა. მოთხოვნისამებრ ანგარიშის მომზადება შესრულებული სამუშაოს შესახებ; 1.3. მიღებული საფოსტო გზავნილების უსაფრთხოდ შენახვა და შესაბამის პირისათვის დაუზიანებლად გადაცემა; 1.4. დროებით სარგებლობაში გადაცემული ელექტრო მოწყობილობების ექსპლუატაციის წესების დაცვა და მათი გამართულ მდგომარეობაში შენარჩუნება; 1.5. დროებით სარგებლობაში გადაცემული ქონების/ინვენტარის ექსპლუატაციის წესების დაცვა, მათი გაუმართაობის ან/და დაზიანების შემთხვევაში, ასევე სამუშაო დროს მომხდარი რაიმე შეფერხების შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ შესაბამისი პირის ინფორმირება; 1.6. მოთხოვნის შესაბამისად ახალი თანამშრომლის/სტაჟიორის სწავლება და სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციაში მონაწილეობა; 1.7. კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე, საჭიროების შემთხვევაში მივლინებაში გამგზავრება; 1.8. თვითგანვითარებაზე მუშაობა, კომპანიაში მიმდინარე სიახლეების რეგულარულად გაცნობა, ცოდნის გაღრმავება არსებულ პროდუქტებსა და მომსახურებაზე; სხვა ბექ-ოფისის ოპერატორის მოვალეობის შესრულება მისი დროებით არყოფნის შემთხვევაში; წარდგენის შემთხვევაში უშუალო უფროსის მოვალეობის შესრულება; 1.9. შესაბამისი უფლებამოსილი პირისათვის მოთხოვნისამებრ უტყუარი ინფორმაციის მიწოდება სამუშაოს შესრულებისას მომხდარი გარემოებების შესახებ, მოთხოვნისამებრ ანგარიშის მომზადება შესრულებული სამუშაოს შესახებ; 1.10. საჭიროების შემთხვევაში სამუშაოსთან დაკავშირებული სხვა დავალებების შესრულება; (ს. ფ. 59-61);

6.5. დადგენილია, რომ 2018 წლის 06 სექტემბერს, შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის N 15-08/1186 ბრძანებით ნატო მ-----ს გამოეცხადა „შენიშვნა“, შრომის შინაგანაწესის მე-17 მუხლის 17.20.1.-ის „ა“ ქვეპუნქტის დარღვევის გამო, კერძოდ, კონფიდენციალური ინფორმაციის საჯაროდ განხილვისათვის (ს.ფ. 21).

6.6. 2018 წლის 07 სექტემბრიდან 2018 წლის 13 სექტემბრამდე, სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ფოთის N4400 სერვისცენტრში ჩატარდა მონიტორინგი, რომელიც მოიცავდა 2018 წლის 1 აგვისტოდან 2018 წლის 7 სექტემბრამდე პერიოდს. ხარისხის მართვის დეპარტამენტის/მონიტორინგის სამსახურის 13.09.2018 წლის ანგარიშის თანახმად, გზავნილების სააღრიცხვო პროგრამა „WoodooPost“-ის მონაცემების მიხედვით, 2018 წლის აგვისტოდან 2018 წლის 7 სექტემბრის ჩათვლით პერიოდში ფოთის №4400 სერვისცენტრში დაფიქსირდა შემდეგი დარღვევები:

1) გზავნილები დაგვიანებით არის დაბრუნებული (საერთაშორისო მცირე პაკეტები) – 12 გზავნილი; 2) პროცედურული დარღვევა - კორპორატიული კლიენტებისგან გამოტანილი გზავნილები არ არის ბილინგში გატარებული - 8 გზავნილი; 3) გზავნილები დახარისხებაში გაიგზავნა პროცედურული დარღვევით - გაგზავნის რუთის გარეშე - 23 გზავნილი; 4) ვადაზე ადრე დაბრუნებული გზავნილები - 18 საერთაშორისო წერილი, რომელსაც არასწორი ან არასრული მისამართების გამო აჩერებენ არა 15 დღე არამედ მომენტალურად აბრუნებენ; 5) არ ფიქსირდება კურიერის რეესტრის გენერაცია - 27 გზავნილზე; 6) კორპორატიული კლიენტებისგან გამოტანილია გზავნილები, რომელთა მიღებაც კურიერებს არ უფიქსირდებათ და პირდაპირ გატარებულია ბილინგში - კლიენტისგან მიღება ვერ მოიძებნა - 33 გზავნილზე. 7) ასევე დაფიქსირდა დარღვევა გზავნილზე კოდით QQ00005108557 - გამგზავნი იყო ორგანიზაცია, თუმცა გზავნილი დარეგისტრირებულია როგორც ფიზიკურ პირზე. (ს.ფ. 47-52).

6.7. ნატო მ-----ს ჩამოერთვა ახსნა-განმარტება, სადაც მან დაადასტურა გამოვლენილი დარღვევების ფაქტი, თუმცა დარღვევების მიზეზად მიუთითა გადატვირთული გრაფიკით მუშაობა, რაც თავის მხრივ გამოწვეული იყო ორ პოზიციაზე (ს/ც მენეჯერის პოზიციასა და ოპერატორის პოზიციაზე) მოვალეობის ერთდროულად შესრულებით. (ს.ფ.55-57);

6.8. შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის ლ-----ის 2018 წლის 09 ოქტომბრის N15/8/7-1015 შეტყობინებით, ნატო მ-----ს ეცნობა, რომ 2018 წლის 12 ოქტომბრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება მასსა და შპს „ს-----ას“ შორის შეწყდებოდა, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. გათავისუფლების ფაქტობრივ საფუძველად მითითებული იქნა მონიტორინგის სამსახურის მიერ გამოვლენილი დარღვევები. ნატო მ-----ს განემარტა, რომ მან ვერ შეძლო დაკისრებული ვალდებულების შესრულება... გამოვლენილი დარღვევები მძიმეა, მით უფრო რომ მათ შესახებ არ აცნობა ხელმძღვანელ პირებს... ქმედებები ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევას და არსებობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უპირობო საფუძველი.

6.9. შპს „ს-----ის“ სერვისცენტრის მართვის დეპარტამენტის ფოთის სერვისცენტრის N4400-ში ბექ-ოპერატორის თავისუფალი (ვაკანტური) საშტატო ერთეული აღარ არსებობს.

6.10. დადგენილია და მხარეები სადავოდ არ ხდიან, რომ ნატო მ-----მა ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით ფოთის საქალაქო სასამართლოს სარჩელით მიმართა 2018 წლის 11 ნოემბერს, რაც ამავე სასამართლოს 2019 წლის 16 აპრილის განჩინებით დარჩა განუხილველად. ნატო მ-----მა ბრძანების

ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღურების მოთხოვნით ფოთის საქალაქო სასამართლოს კვლავ მიმართა 2019 წლის 24 აპრილს.

სამართლებრივი დასაბუთება

6.11. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

6.12. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თვისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული არის პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

6.13. დადგენილია, რომ ნატო მ-----ი, განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქმებული იყო შპს „ს----- ----ის“ ფოთის სერვისცენტრში ოპერატორის პოზიციაზე.

6.14. საქართველოს შრომის კოდექსი 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უნეში დარღვევა („ზ“ ქვეპუნქტი).

6.15. დადგენილია, რომ ნატო მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს, სადავო ბრძანების თანახმად, სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი წარმოადგენდა.

6.16. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს, მითითებული საფუძვლით, დამსაქმებლის ინიციატივით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის მართლზომიერების საკითხი, რათა პასუხი გაეცეს კითხვას - ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნება შეესაბამებოდა თუ არა შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

6.17. პალატა აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის მიერ შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება, ბუნებრივია, იწვევს დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებას, თუმცა დარღვევაზე რეაგირება ადმინისტრაციის მხრიდან, ნებისმიერ შემთხვევაში, უნდა განხორციელდეს პროპორციულობის პრინციპის დაცვით. დაკისრებული სახდელი შესაბამისობაში უნდა იყოს დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმესთან და ითვალისწინებდეს გადაცდომის ჩადენისას არსებულ გარემოებებს, გადაცდომის გამომწვევ მიზეზებს. სახდელის ზომის შერჩევა უნდა განხორციელდეს არა მხოლოდ დამდგარი შედეგის სიმძიმის გათვალისწინებით, არამედ ვალდებულებათა დარღვევის გამომწვევი მიზეზების, დამდგარი შედეგის თავიდან აცილების შესაძლებლობისა და სხვა მრავალი ფაქტორის გათვალისწინებით. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, როგორც პასუხისმგებლობის უკიდურესი ღონისძიება, უნდა იყოს ადეკვატური და დარღვევის სიმძიმისა და გამომწვევი მიზეზების პროპორციული.

6.18. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს. პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. 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. ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, 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 გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

6.19. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე ვალდებული იყო სათანადო მტკიცებულებებით დაედასტურებინა ნატო მ-----ის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშად დარღვევის ფაქტი.

6.20. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ ნატო მ-----ს არ ჩაუდენია ისეთი

სამსახურებრივი გადაცდომა, რაც შეიძლება შეფასდეს, როგორც უხეში დარღვევა, რომლისთვისაც ადეკვატური ღონისძიება მისი სამსახურიდან დათხოვნა იქნებოდა.

6.21. პალატა მიუთითებს საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკაზე, რომლის მიხედვით, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *Ultima Ratio* - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის "ზ" ქვეპუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა თუმცა განსახილველ შემთხვევაში პალატა მიიჩნევს, რომ ის, რაც დამსაქმებლის მიერ უხეშ დარღვევადაა მიჩნეული - ასეთად არ უნდა შეფასდეს, ნატო მ-----ის მიერ არ ყოფილა ჩადენილი იმგვარი დარღვევა, რაც სამსახურიდან მისი გათავისუფლების პროპორციული იქნებოდა.

6.22. პალატა, საქმეზე დადგენილი გარემოებების გათვალისწინებით, მიიჩნევს, რომ ნატო მ-----ს არ ჩაუდენია სამსახურებრივი ინსტრუქციით/შინაგანაწესით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის გაფრთხილების, დამატებითი ვადის მიცემის ან სხვა უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამორიცხავდა და სამსახურიდან გათავისუფლება მის მიერ ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება იქნებოდა. პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვებია უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უკიდურეს და უსერიოზულეს, მეტად მტკივნეულ დისციპლინურ ღონისძიებას წარმოადგენს, რომლის გამოყენებაც დასაბუთებული იქნება მხოლოდ მაშინ, თუ ჩადენილი გადაცდომა სრულად გამორიცხავს უფრო მსუბუქი სახდელის გამოყენების

შესაძლებლობას.

6.23. ნატო მ-----ის გადაცდომებზე დამსაქმებლის მხრიდან განხორციელებული რეაგირების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ შემოწმების პერიოდი, რა დროსაც გამოვლინდა რამდენიმე ერთეული დარღვევა, (მაგ. გზავნილების დაგვიანებით დაბრუნების 12 შემთხვევა და ა. შ.) მოიცავდა 2018 წლის 1 აგვისტოდან 2018 წლის 7 სექტემბრამდე პერიოდს, როცა მოსარჩელე სამსახურებრივ მოვალეობას ერთდროულად ასრულებდა სერვისცენტრში ყველაზე დატვირთულ და საპასუხისმგებლო ორ პოზიციაზე.

6.24. საყურადღებოა მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოება, რომ ფოთის #4400 სერვისცენტრში საფოსტო გზავნილების ყოველდღიური მოძრაობა და გზავნილებზე რეაგირების მიზნით მენეჯერისა და ოპერატორის მიერ შესასრულებელი სხვადასხვა ოპერაციის რაოდენობა დღის მანძილზე, ალემატებოდა რამდენიმე ასეულს. ასეთ ფონზე, ნატო მ-----ის მიერ ჩადენილი გადაცდომების რაოდენობისა და ხასიათის გათვალისწინებით, ასევე იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მას მუშაობა უხდებოდა მნიშვნელოვნად და არაგონივრულად დატვირთულ პირობებში, პალატა, დასაქმებულის მიმართ განხორციელებულ ღონისძიებას - სამსახურიდან გათავისუფლებას, მიიჩნევს არაადეკვატურ, არაპროპორციულ, არაგონივრულ და ზედმეტად მკაცრ ღონისძიებად დამსაქმებლის მხრიდან. აღნიშნული შეფასებისას სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ გარემოებასაც, რომ არცერთ დარღვევას სხვა პირებისათვის ზიანი არ მიუყენებია და რაიმე პრეტენზია ამ მხრივ შპს „ს-----ისთვის“ წარდგენილი არ ყოფილა.

6.25. პალატა ასევე ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზეც, რომ დამსაქმებელმა გადაცდომასთან დაკავშირებით, მართალია, ახსნა-განმარტება ჩამოართვა ნატო მ-----ს, მაგრამ არავითარი რეაგირება და შეფასება არ გაუკეთა მის მიერ მითითებულ გარემოებას, რომ ორ პოზიციაზე დასაქმების გამო - „სულ უწევდა ფორსმაჟორულ ვითარებაში მუშაობა, რაზეაც მეტყველებდა „WoodooPost“-ის პროგრამა (ელექტრონული სააღრიცხვო პროგრამა), რომ მუშაობის დასრულება ნაცვლად 5 საათისა, ყოველდღიურად უწევდა შვიდიდან რვის ნახევრამდე“.

6.26. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (ია უჯმაჯურიძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ; #2/5/556; 13.11.2014 წელი) მიუთითა, რომ „შრომითი ურთიერთობის მარეგლამენტირებელი ნორმები არ უნდა იყოს იმდენად მძიმე შესასრულებელი, რომ დამსაქმებელს აკისრებდეს გაუმართლებელ ტვირთს და არსებითად ართულებდეს საწარმოო პროცესს. “.

6.27. პალატა მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა თავისი დომინანტური

მდგომარეობის გამოყენებით, დასაქმებულისათვის არაგონივრულად დატვირთული სამუშაოს მიცემით, დასაქმებულს თავად შეუქმნა გადაცდომის დაშვების წინაპირობები. გადაცდომებზე რეაგირებისას კი, ისე მიიღო ყველაზე მკაცრი სანქციის გამოყენების შესახებ გადაწყვეტილება, რომ არ შეაფასა შედარებით ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობა და მიზანშეწონილობა, რაც დაუშვებელია.

6.28. აღსანიშნავია, რომ ბექ-ოფისის ოპერატორის მოვალეობის პარალელურად სერვიცენტრის მენეჯერის ფუნქციის დაკისრებამდე, ნატო მ-----ი, როგორც ბექ-ოფისის ოპერატორი არასოდეს ყოფილა სახდელდადებული ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებისათვის და ამ გარემოების საწინააღმდეგო რაიმე მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ არის.

6.29. ის გარემოება, რომ ოპერატორი ნატო მ-----ი იყო კვალიფიციური კადრი და წარმატებით ართმევდა თავს დაკისრებული მოვალეობის შესრულებას, ვლინდება ადმინისტრაციის მიერ ოპერატორის მოვალეობასთან ერთად მისთვის მენეჯერის ფუნქცია-მოვალეობის დაკისრებაშიც.

6.30. პალატა მიიჩნევს, რომ ნატო მ-----ის მრავალწლიანი სამუშაო სტაჟი, გამოცდილება და კვალიფიკაცია, სხვა, ზემოთ მითითებულ გარემოებებთან ერთად, უდავოდ იძლეოდა უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებისა და ერთ-ერთ პოზიციაზე შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას, რაც ადმინისტრაციის მხრიდან განხილული და სათანადოდ შეფასებული არ ყოფილა.

6.31. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი არ აწესრიგებს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით რეგულირდება. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების შემოწმებისას პალატა ეყრდნობა სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დანაწესს, რომლის თანახმადაც, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

6.32. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს არ დაუდგენია იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას მართლზომიერს გახდიდა. შესაბამისად, სადავო ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესს, რაც სასამართლოს უქმნის სამართლებრივ საფუძველს დაეთანხმოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე.

6.33. 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. უპირატესობა აღდგენას ენიჭება, თუმცა აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში პირს უნდა მიეცეს კომპენსაცია.

6.34. დადგენილია, რომ მოსარჩელის პოზიციაზე დასაქმებულია სხვა პირი.

6.35. ზემოაღნიშნულ გარემოებათა გამო სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების დასაბუთებას ნატო მ-----ის პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის შესახებ და თვლის, რომ დარღვეული უფლების აღსადგენად მას კანონშესაბამისად მიეცა კომპენსაცია.

6.36. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების მიხედვით, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია, არანაკლებ, ერთი ან ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე პუნქტი (გათავისუფლების შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია **არანაკლებ ერთი ან ორი თვის** შრომის ანაზღაურების ოდენობით) აწესებს კომპენსაციის ანაზღაურების ქვედა ზღვარს, რაც შეეხება ზედა ზღვარს, ზედა ზღვარზე დათქმას შრომის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს, შესაბამისად დასაშვებია აღნიშნული საკითხი სასამართლოს შეხედულებით გადაწყდეს.

6.37. კომპენსაციის გონივრულ ოდენობად სასამართლო იზიარებს ნატო მ-----ისათვის, 5500 ლარის გადახდას, რაც წარმოადგენს დაახლოებით ერთი წლის მანძილზე მისაღები ხელფასის ოდენობას. ნიშანდობლივია, რომ კომპენსაციის ოდენობა ნატო მ-----ს სააპელაციო წესით სადავოდ არ გაუხდია.

6.38. პალატა არ იზიარებს მოსარჩელის პრეტენზიას ნატო მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, შემდეგ გარემოებათა გამო: დადგენილია რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2018 წლის 12 ოქტომბრიდან. იმავე დღეს მას ჩაბარდა შეყობინება შესაბამისი დასაბუთებით. მხარეთა შორის სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ სასამართლოს სარჩელით მიმართა 2018 წლის 11 ნოემბერს, ანუ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული 30-დღიანი ვადის დაცვით. მართალია, ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 16 აპრილის განჩინებით, სარჩელი დარჩა განუხილველად, მაგრამ მოსარჩელემ სარჩელის განუხილველად დატოვებიდან

6 თვის ვადაში - 2019 წლის 24 აპრილს, ახალი სარჩელით მიმართა სასამართლოს, რის გამოც სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა, თანახმად საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140.2-ე მუხლის დანაწესისა, შეწყვეტილად უნდა ჩაითვალოს პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო სრულად ეთანხმება საქალაქო სასამართლოს დასკვნას, რომ ნატო მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმული არ არის.

6.39. პალატა, ასევე, არ იზიარებს აპელანტის პოზიციას, ხანდაზმულობის საკითხთან მიმართებით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლისა და საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-7 პუნქტების კონკურენციასთან მიმართებით და აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-7 პუნქტები ადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის ხანდაზმულობის ვადას, ხოლო სამოქალაქო კოდექსის 138-ე-141-ე მუხლებით დადგენილია ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტის, მისი ხანგრძლივობისა და ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყების თავიდან ათვლის საკითხები, რაც მოწესრიგებული არ არის შრომის კოდექსით. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად კი, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი არ აწესრიგებს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით რეგულირდება.

6.36. ამდენად, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ფოთის საქალაქო სასამართლოს მიერ 2019 წლის 10 სექტემბერს მიღებული გადაწყვეტილება კანონშესაბამისია, რის გამოც არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, 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.

7.2. ვინაიდან, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს სსსკ-ის

53-ე მუხლის შესაბამისად, სააპელაციო წარმოებისათვის, წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის მხარეთა შორის განაწილების საფუძველი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, ე, 390-ე, 391-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. აპელანტის შპს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. დარჩეს უცვლელი ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 10 სექტემბრის გადაწყვეტილება.
3. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.

მოსამართლე

მაშანეიშვილი

ინდირა