



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

29.11.2019 წელი

ქ. ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ინდირა მაშანეიშვილი
სხდომის მდივანი - ბექა გიორგაძე

აპელანტი - შპს „ბ-----“

წარმომადგენელი - ი-----ი გ-----ე, ს----- ფ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - გ----- ბ---ე

წარმომადგენელი - მ----- ნ-----ე

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

გასაჩივრებული სასამართლო აქტი - ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 03 მაისის გადაწყვეტილება

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

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1.1. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილებით გ----- ბ---ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.

1.1.1. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ბ----- ნ-----ის“ 2018 წლის 06 თებერვლის N1--- ბრძანება, გ----- ბ---ესთან 2013 წლის 04 ნოემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

1.1.2. გ----- ბ---ე აღდგენილი იქნა შპს „ბ----- ნ-----ში“ ნედლი

ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ „კ-----ის“ უფროსის თანამდებობაზე.

- 1.1.3. დაევალა მოპასუხე შპს „ბ----- ნ-----ს“ აუნაზღაუროს გ----- ბ---ეს განაცდური ხელფასი 2018 წლის 09 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების – 5000 ლარის დაანგარიშებით.
- 1.1.4. მოპასუხე გ----- ბ---ეს უარი ეთქვა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის ანაზღაურებაზე.
- 1.1.5. გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში მიექცა დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

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

2.1. 2013 წლის 04 ნოემბერს, გ----- ბ---ეს და შპს "ბ----- ნ-----ს" შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე გ----- ბ---ე დასაქმდა შპს "ბ----- ნ-----ში" მუქი ნ-----ის საამქროს უფროსის თანამდებობაზე. 2016 წლის 12 აპრილს, გ----- ბ---ეს და შპს "ბ----- ნ-----ს" შორის გაფორმებული იქნა დამატებითი შეთანხმების საფუძველზე გ----- ბ---ე გადაყვანილი იქნა ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ "კ-----ის" უფროსის თანამდებობაზე. გ----- ბ---ის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 5000 ლარს.

2.2. შპს "ბ----- ნ-----ში", ინვენტარიზაციის აქტების საფუძველზე გამოვლენილი ნავთობისა და ნავთობპროდუქტების დანაკლისის და სორტნაწუნის ფაქტების გამო, 2017 წლის 19 ივლისის N7--- ბრძანებით ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურის „კ-----ის“ უფროსს გ----- ბ---ეს გამოეცხადა „შენიშვნა“.

2.3. საწარმოში გამოვლენილი ნავთობისა და ნავთობპროდუქტების დანაკლისის და სორტნაწუნის ფაქტების გამო კომპანიის ხელმძღვანელობამ მიიღო გადაწყვეტილება მომხდარიყო ტერმინალში დასაწყობებული ნავთობპროდუქტების არაგეგმიური ინვენტარიზაცია ფაქტობრივი მდგომარეობის გამოსავლენად. აღნიშნულის თაობაზე ტერმინალის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის N1--- ბრძანების საფუძველზე შეიქმნა სამსახურებრივი გამოძიების კომისია. შპს "ბ----- ნ-----ის" გენერალური დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის #1--- ბრძანებით სამსახურებრივი გამოძიების დასრულებამდე გ----- ბ---ე ჩამოცილებულ იქნა სამუშაოდან.

2.4. სამსახურებრივი საგამოძიებო კომისიის მიერ მიღებული კომისიის აქტით და 2018 წლის 29 იანვარის დისციპლინური კომისიის სხდომის ოქმით, სადაც განხილულ იქნა ტერმინალის შიდა საგამოძიებო კომისიის მოკვლევის

შედეგები, გამოვლინდა მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის მთელ საამქროში, მათ შორის ნედლი ნავთობისა შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ „კ-----ში“ პროდუქტების დანაკლისი, სორტნაწუნის და გადახარისხების ფაქტები, ასევე ხელშეკრულებათა და სამსახურებრივ ინსტრუქციის თანახმად ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულების ფაქტები. აღნიშნულის საფუძველზე დისციპლინური კომისიის სხდომაზე დადგა ტერმინალის 5 თანამშრომლის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის საკითხი და კომისიამ მიიღო გადაწყვეტილება, რომ დისციპლინური დარღვევის სიმძიმის გათვალისწინებით რეკომენდირებული იყო მუშაკთა მიმართ გამოყენებული ყოფილიყო სხვადასხვა დისციპლინური სასჯელი, კერძოდ 2 თანამშრომელი, მათ შორის, გ----- ბ---ე გათავისუფლებული ყოფილიყო დაკავებული თანამდებობიდან, 2 თანამშრომელზე გამოცხადებულიყო სასტიკი საყვადური, ხოლო მუქი ნავთობპროდუქტებს მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროსი (რომელსაც 2017 წლის 19 ივლისის ბრძანებით გამოცხადებული ქონდა „სასტიკი საყვადური“), დაქვეითებული და გადაყვანილი ყოფილიყო სხვა ქვემდგომ პოზიციაზე.

2.5. შპს „ბ----- ნ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 6 თებერვლის N1---, ბრძანებით, 2018 წლის 9 თებერვლიდან შეწყდა გ----- ბ---ესთან 2013 წლის 04 ნოემბერს გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება და გ----- ბ---ე გათავისუფლდა ნედლი ნავთობის შენახვისა და დატვირთვის სადგურ „კ-----ის“ უფროსის თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, თანამდებობრივი ვალდებულების არაერთგზის შეუსრულებლობის, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებისა და საზოგადოების შინაგანაწესის პირობების უხეში დარღვევის გამო.

2.6. 2018 წლის 09 თებერვალს, გ----- ბ---ემ განცხადებით მიმართა შპს „ბ----- ნ-----ს“ და მოითხოვა სრული შრომითი დოკუმენტაცია, გამოძიების განმავლობაში მიღებული ცნობები, აქტები და ყველა ის დოკუმენტი, რაც საფუძველად დაედო მოსარჩელის გათავისუფლებას. 2018 წლის 22 თებერვალს შპს „ბ----- ნ-----ის“ მიერ გ----- ბ---ეს გადაეცა საპასუხო წერილი #0---, სადაც გ----- ბ---ეს განემარტა გათავისუფლების მიზეზები.

2.7. მოსარჩელის განმარტების საფუძველზე სასამართლომ დაადგინა, რომ ის სადგურ „კ-----ის“ უფროსის თანამდებობაზე დასაქმებულია 2016 წლიდან, აკონტროლებდა სულ 17 რეზერვუარს. შპს „ბ----- ნ-----ის“ ხეპირი გადაწყვეტილებით, მას დაექვემდებარა სხვა სადგურზე არსებული კიდევ 4 დანადგარი, რომლის კონტროლიც ფაქტობრივად მის მიერ შეუძლებელი იყო, როგორც ტერიტორიული გარემოების გათვალისწინებით, ასევე შესაბამისი ხელსაწყოების არარსებობის გამო, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელი იქნებოდა ნავთობის ოდენობის გაკონტროლება. აღნიშნულ სადგურზე

კონტროლის განხორციელება მხოლოდ ფორმალურად იყო შეთანხმებული, სინამდვილეში, ნავთობის მიღებასა და გატანაზე მის ნაცვლად გაურკვეველი პიროვნება აწერდა ხელს, რაზედაც მას არც კი ატყობინებდნენ. მოსარჩელის მტკიცებით სარჩელში წარმოდგენილ საქონლის გატანის აქტებშიც თვალნათლივ ჩანს და აღნიშნული მოწმემაც დაადასტურა, რომ სადგურის უფროსის ხელმოწერა არ შეესაბამება გ----- ბ---ის ხელმოწერას და მასზე სხვა პირები აწერენ ხელს, ამიტომ, ფაქტია, რომ აღნიშნულ სადგურზე ნავთობის დატვირთვა და გატანა ხდებოდა მისთვის შეტყობინების გარეშე და, გამომდინარე იქიდან, რომ არ არსებობდა არავითარი საშუალება ან ხელსაწყო ნავთობის ოდენობის შემოწმების მიზნით, აღნიშნული გარემოების გაკონტროლება და შემოწმება შეუძლებელი იყო მის მიერ.

2.8. სასამართლომ შეაფასა რა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები, მიიჩნია, რომ გ----- ბ---ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება იყო დაუსაბუთებელი და არსებობდა მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.9. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1 მუხლზე და აღნიშნა, რომ შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამავე კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

2.10. სასამართლომ მიუთითა საერთაშორისო აქტებზე – ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე, 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე და განმარტა, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც

მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას;

2.11. სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გადამეტებას.

2.12. სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს. აღნიშნული მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

2.13. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის დეფინიცია არ გულისხმობს ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული დისციპლინური ზომის გამო მორიგი შრომითი დარღვევისას დასაქმებულის განთავისუფლების სავალდებულოობას. ამ შემთხვევაში არსებითი მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს იმას, თუ რამდენად სერიოზულ დარღვევასთან გვაქვს საქმე და განთავისუფლება რამდენად ადეკვატური და შესაბამისია ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომასთან მიმართებაში. განსახილველ შემთხვევაში, გ--- ბ---ის განთავისუფლებისას არ არსებობდა განთავისუფლების გონივრული საფუძვლები, მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა ამის დამადასტურებელი უტყუარი მტკიცებულებები, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად მას ევალებოდა.

2.14. სასამართლომ განმარტა, რომ მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი: არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

2.15. სასამართლომ განმარტა, რომ როგორც საქმის მასალებით დგინდება, გ----- ბ---ის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ მის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა, თუმცა დადგენილია, რომ დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული იყო სხვა თანამშრომელთა მიმართაც, რომელთა დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ იმსჯელეს ასევე 2018 წლის 28 იანვრის დისციპლინური კომისიის სხდომაზე. სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის განმარტება და დადგენილად მიიჩნია, რომ სადისციპლინო კოლეგიამ განსხვავებული გადაწყვეტილებები მიიღო თანამშრომელთა მიმართ და ისინი განსხვავებულ მდგომარეობაში ჩააყენა. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ დისციპლინური ზემოქმედების უფრო მკაცრი ღონისძიება, კერძოდ „სასტიკი საყვდური“ იყო გამოყენებული 2017 წლის 19 ივლისის N7--- ბრძანებით მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროს მ-----ის მიმართ, მაშინ როცა აღნიშნული ბრძანებით ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურის „კ-----ის“ უფროსს გ----- ბ---ეს გამოეცხადა „შენიშვნა“, ხოლო ერთი წლის განმავლობაში განმეორებითი სამართალდარღვევისათვის სადისციპლინო კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროს მ----- --ის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური ღონისძიების სახით სხვა ქვემდგომ თანამდებობაზე გადაყვანა, ხოლო ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურის „კ-----ის“ უფროსს გ----- ბ---ის მიმართ მიღებული იქნა უფრო მკაცრი ღონისძიება და იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

2.16. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომლის მიხედვით შრომით ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირი ან არაპირდაპირი შევიწროება ... რომლებიც პირდაპირ და არაპირდაპირ

აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

2.17. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ... გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

2.18. საქმეში არსებული უდავო და დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლომ მიაჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმების უგულვებელყოფით, რამაც, შესაძლოა ობიექტურად აუცილებელი და დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესში შემავალი პროცესი, დატოვა კანონის მიღმა. სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონით გაწერილი პროცედურების შედეგია და ამ გადაწყვეტილების მიღებისას დამსაქმებელი უნდა ხელმძღვანელობდეს მხოლოდ კანონიერების, სამართლიანობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპით.

2.19. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დანაწესზე და მიიჩნია, რომ გ----- ბ---ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უკანონო იყო და არსებობდა მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

2.20. სასამართლომ ასევე მიუთითა შრომის კოდექსის 32.1 და 44 მუხლებზე, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლებზე და აღნიშნა, რომ 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.

2.21. სასამართლომ მიიჩნია, რომ გ----- ბ---ის სარჩელი ნედლი ნავთობის შენახვისა და დატვირთვის სადგურ „კ-----ის“ უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე უნდა დაკმაყოფილდეს. ასევე, უნდა დაკმაყოფილდეს მისი სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის დაკისრების შესახებ განთავისუფლებიდან

- 2018 წლის 09 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 5000 ლარის ოდენობით.

2.22. საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის 31.3. მუხლის დანაწესზე დაყრდნობით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, დაყოვნებული თანხის 0,07 %-ის ანაზღაურების საფუძველი. სასამართლომ განმარტა, რომ მოცემული სარჩელით, მოსარჩელე მოპასუხისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას ითხოვდა არა ხელფასის ან საბოლოო ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის, არამედ იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან, შესაბამისად, არის უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელი.

2.23. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268.1 მუხლზე დაყრდნობით სასამართლომ მიიჩნია, რომ არსებობდა შუამდგომლობის დაკმაყოფილებისა და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში მიღებული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის საფუძველი.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხე შპს „ბ----- ნ-----მა“. აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

3.2. აპელანტის მტკიცებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ გ----- ბ---ის განთავისუფლებისას არ არსებობდა განთავისუფლების გონივრული საფუძვლები. სასამართლო არ მიუთითებს რა ხარვეზი ჰქონდა შრომის ურთიერთობის შეწყვეტის პროცესს. არ მსჯელობს იმაზე, თუ რა გარემოების გამო ედავება დასაქმებულს დამსაქმებელი, რამდენად შეესაბამება სინამდვილეს ეს გარემოება, რამდენად მნიშვნელოვანია იგი, რამდენად არის საკმარისი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის და ა.შ. ერთადერთი, რაზეც სასამართლომ გააკეთა აქცენტი, არის დისკრიმინაცია, რაც სრულყოფილად შეფასებული არ არის.

3.3. სასამართლომ უსაფუძვლოდ გაიზიარა მოსარჩელის განმარტება, რომ დამსაქმებელმა (სადისციპლინო კომისიამ) განსხვავებული გადაწყვეტილებები მიიღო კომპანიის თანამშრომელთა მიმართ და ისინი განსხვავებულ მდგომარეობაში ჩააყენა. სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია დისკრიმინაციის გამოვლინებად დისციპლინური ზემოქმედების განსხვავებული ღონისძიებების გამოყენება ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ „კ-----ის“ უფროსის – გ----- ბ---ისა და მუქი

ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროსის – მ-----
-----ის მიმართ. სასამართლოს არ შეუმოწმებია და არ შეუფასებია მ-----
ის მიერ შრომითი მოვალეობის დარღვევის შინაარსი, სიმძიმე. შესაბამისად,
მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ზემოქმედების ღონისძიების
შედარება/შეფასება მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ დისციპლინურ
ღონისძიებასთან უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია.

3.4. განაცდურის დაკისრებისას, სასამართლომ არ გამოიკვლია და შესაბამისად,
არ გაითვალისწინა, რომ იმ რანგის პოზიციებზე, რომელიც ეკავა მოსარჩელეს,
2018 წლის 01 მარტიდან შეიცვალა თანამდებობრივი სარგო და ნაცვლად 5000
ლარისა, თანამდებობრივი სარგო შედგენს 2800 ლარს. ეს ცვლილება შეეხო შპს
„ბ----- ნ-----ში“ ყველა დასაქმებულს. შესაბამისად, თუკი მოსარჩელე
არ გათავისუფლებოდა დაკავებული თანამდებობიდან, მისი შრომის
ანაზღაურება 2018 წლის 01 მარტიდან იქნებოდა 2800 ლარი და არა 5000 ლარი.
აქედან გამომდინარე, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების
დაკისრების შემთხვევაში, მისი ოდენობა სასამართლოს უნდა განესაზღვრა
თვეში 2800 ლარით, 2018 წლის 01 მარტიდან.

4. მოწინააღმდეგე მხარის პოზიცია:

4.1. მოწინააღმდეგე მხარემ – გ----- ბ---ემ, სააპელაციო საჩივარი არ ცნო და მის
დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა. მოწინააღმდეგე მხარემ მიუთითა,
რომ სასამართლომ ფაქტობრივი გარემოებები დაადგინა სწორად. ასევე სწორი
სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, რის
გამოც არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივი
და სამართლებრივი საფუძვლები.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

5.1. სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, მხარეთა მოსაზრებებს,
შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული
გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ
სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

5.2. 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.

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.

5.4. სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81; Hirvisaari v. Finland, §32).

6. ფაქტობრივ - სამართლებრივი დასაბუთება დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

6.1. სასამართლო, სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და დამატებით მიუთითებს შემდეგზე:

6.2. შპს „ბ----- ნ-----ის“ სამეწარმეო საქმიანობის მთავარ მიმართულებას წარმოადგენს ტერმინალის კუთვნილ რეზერვუარებში სხვადასხვა სახეობის ნავთობპროდუქტის დროებითი შენახვა-განთავსებისა და გადატვირთვის სერვისის შეთავაზება ნავთობპროდუქტებით ვაჭრობაში ჩართული კომპანიებისათვის.

6.3. შპს „ბ----- ნ-----ის“ სასაქონლო-სატრანსპორტო დეპარტამენტის სტრუქტურულ ქვედანაყოფს წარმოადგენს მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქრო (შემდეგში საამქრო), რომლის დაქვემდებარებაში იმყოფება ნედლი ნავთობის შენახვისა და დატვირთვის სადგურები (შემდეგში სადგურები)– „კ-----ი“ და „ხ-----“ **(საამქროს დებულება და დანართი – ტომი 1; ს. ფ. 66–73; ს. ფ. 228).**

6.4. საამქროს დებულების თანახმად, მისი მიზანი და ფუნქციაა მუქი ნავთობპროდუქტების მიღების, შენახვისა და დატვირთვის ცენტრალიზებული მართვისა და აღრიცხვის უზრუნველყოფა ძირითად ტერიტორიაზე და ნედლი ნავთობის შენახვისა და დატვირთვის სადგურებში – „კ-----ში“ და „ხ-----ში“; ამავდებულად, ქვედანაყოფის (საამქროს) ხელმძღვანელის მითითებების შესრულება სავალდებულოა ქვედანაყოფის და დაქვემდებარებული ქვედანაყოფების მთელი პერსონალისათვის. ქვედანაყოფის მუშაკებზე დაკისრებული ვალდებულებების ხარისხიან და

დროულ შესრულებაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება ქვედანაყოფის ხელმძღვანელს. **(საამქროს დებულება – ტომი 1; ს. ფ. 66–73).**

6.5. მოსარჩელე გ----- ბ---ე, შპს „ბ----- ნ-----თან“ გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2013 წლის 4 ნოემბრიდან 2016 წლის 12 აპრილამდე, დასაქმებული იყო შპს „ბ----- ნ-----ის“ მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროსის თანამდებობაზე. **(ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება – ტომი 1; ს. ფ. 20–23)**

6.6. 2016 წლის 12 აპრილს, მხარეთა დამატებითი შეთანხმების საფუძველზე, გ----- ბ---ე გადაყვანილი იქნა იმავე საამქროს ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ „კ-----ის“ უფროსის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 5000 ლარით. გ----- ბ---ეს წერილობით ეცნობა მისი უფლება-მოვალეობები. **(გაცნობის ფურცელი – ტომი 1; ს. ფ. 150)** შპს „ბ----- ნ-----ის“ მუქი ნავთობპროდუქტების საამქროს უფროსის პოზიციაზე კი დაინიშნა მ-----ე. **(დამატებითი შეთანხმება #2 – ტომი 1; ს. ფ. 24–25; მიღება-ჩაბარების აქტი – ტომი 1; ს. ფ. 209).**

6.7. ნედლი ნავთობის შენახვისა და დატვირთვის სადგურ „კ-----ის“ უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, სადგურის უფროსის უშუალო ხელმძღვანელობას ახორციელებს მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროსი. სადგურის უფროსის თანამდებობრივი მოვალეობებია: სადგურის მთელი საქმიანობის ხელმძღვანელობა, ნედლი ნავთობის მიღების, შენახვის, და დატვირთვის ოპერაციების ორგანიზება და მათ შესრულებაზე კონტროლის გაწევა, ნედლი ნავთობისა და მასზე არსებული დოკუმენტაციის მონაცემებს შორის შესაბამისობაზე კონტროლის გაწევა. ტექნოლოგიური დანადგარების მდგომარეობაზე კონტროლი და მათი ტექნიკურად სწორი ექსპლუატაციის უზრუნველყოფა. სადგურის უფროსი პასუხისმგებელია საწარმოო სამუშაოების შესრულებაზე, ნედლი ნავთობის ხარისხის და სტანდარტების დაცვაზე, ნედლი ნავთობის მიღების, შენახვისა და დატვირთვის ოპერაციების დროულ და ხარისხიან შესრულებაზე, სადგურის ჟურნალებში ჩანაწერებისა და პროგრამა „Pelogas Terminal“-ის მონაცემების შესაბამისობაზე. ნედლი ნავთობის რაოდენობასა და ხარისხზე. **(სადგურ „კ-----ის“ უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქცია – ტომი 1; ს. ფ. 137–148).**

6.8. 05.06.2017 წლისა და 01.07.2017 წლის ინვენტარიზაციის აქტების საფუძველზე, შპს „ბ----- ნ-----ში“ გამოვლენილი ნავთობისა და ნავთობპროდუქტების დანაკლისის და სორტნაწუნის ფაქტების გამო, ტერმინალის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 19 ივლისის N7--- ბრძანებით, სადგურ „კ-----ის“ უფროსს – გ----- ბ---ეს გამოეცხადა „შენიშვნა“, სადგურ „ხ-----ს“ უფროსს – ა-----ეს გამოეცხადა შენიშვნა, საამქროს უფროსს – მ-----ეს, გამოეცხადა „სასტიკი საყვედური“. **(ბრძანება N 7--- – ტომი 1; ს. ფ. 182–184)**

6.9. შპს „ბ----- ნ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის #1--- ბრძანების საფუძველზე, ტერმინალში დასაწყობებული ნავთობპროდუქტების არაგეგმიური ინვენტარიზაციის მიზნითა და ფაქტობრივი მდგომარეობის გამოსავლენად, შეიქმნა სამსახურებრივი გამოძიების კომისია. 2017 წლის 22 დეკემბრის #1--- ბრძანებით კი, სამსახურებრივი გამოძიების დასრულებამდე დასაქმებულთა ნაწილი, მათ შორის სადგურ „კ-----ის“ უფროსი გ----- ბ---ე, ჩამოცილებული იქნა სამუშაოდან. სამუშაოდან ჩამოცილების პერიოდში შრომის ანაზღაურება გ----- ბ---ემ მიიღო სრულად. (**#1--- ბრძანება – ტომი 1. ს. ფ. 151–152; #1--- ბრძანება – ს. ფ. 28–29**).

6.10. სამსახურებრივი გამოძიების კომისიის #01/2018 აქტისა და დისციპლინური კომისიის სხდომის ოქმის თანახმად, სამსახურებრივი გამოძიების ფარგლებში, რომელიც მოიცავდა 2017 წლის თებერვლიდან 2017 წლის დეკემბრის ჩათვლით პერიოდს, შპს „ბ----- ნ-----ის“ ქვედანაყოფებში (საამქროსა და სადგურებში) გამოვლინდა სხვადასხვა სახის დარღვევები – ნავთობის სორტნაწუნის არსებობა, ელექტრონული აღრიცხვის პროგრამაში (Pelogas Terminal) მონაცემთა შეყვანაზე სისტემატური კონტროლის არარსებობა, მონაცემთა შეცდომით რეგისტრაცია, ტვირთების მიღების აქტების არასწორად გაფორმება, პროდუქტის ხარისხის შემცირება, ნავთობპროდუქტების სახეობების აღრევა და დანაკლისი, მათ შორის — სადგურ „ხ-----ზე“ ნავთობპროდუქტების დანაკლისმა შეადგინა - 41.277 ტონა, სადგურ „კ-----ზე“ ნავთობპროდუქტების დანაკლისმა შეადგინა - 41.648 ტონა, ნავთობისა და მაზუთის მონაკვეთში -2139.954 ტონა. ჯამში, საერთო დანაკლისმა სამ მონაკვეთზე, ნავთობპროდუქტების გადაჭარბების მოცულობის გათვალისწინებით, შეადგინა -0.15 ტონა. (**იხ. დისციპლინური კომისიის სხდომის ოქმი – ტომი 1. ს. ფ. 251–255; #01/2018 აქტი – ტომი 1 ს. ფ. 280–299**).

6.11. დისციპლინური კომისიის რეკომენდაციის საფუძველზე, შპს „ბ----- ნ-----ის“ გენერალურმა დირექტორმა, 2018 წლის 6 თებერვალს, გამოსცა ბრძანება #1---, გ----- ბ---ესთან 2013 წლის 04 ნოემბერს გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. გ----- ბ---ე გათავისუფლდა ნედლი ნავთობის შენახვისა და დატვირთვის სადგურ „კ-----ის“ უფროსის თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, თანამდებობრივი ვალდებულების არაერთგზის შეუსრულებლობის, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებისა და საზოგადოების შინაგანაწესის პირობების უხეში დარღვევის გამო. (**ბრძანება #1--- – ტომი 1, ს. ფ. 26–27**)

6.12. დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ დისციპლინური კომისიის რეკომენდაციის საფუძველზე, მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროსის მ-----

-----ის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახით გამოყენებული იქნა სხვა ქვემდგომ თანამდებობაზე გადაყვანა, ხოლო სადგურ „ხ-----“ უფროსის ა-----ის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხი საერთოდ არ დამდგარა. **(დისციპლინური კომისიის სხდომის ოქმი – ტომი 1. ს. ფ. 251–255);**

6.13. აღსანიშნავია, რომ მოპასუხე მხარეს არ მიუთითებია რაიმე არგუმენტზე და არ წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რაც იდენტური დარღვევების ფონზე, ობიექტურად გაამართლებდა, არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთაგან მხოლოდ ერთ–ერთი მათგანის – გ----- ბ---ის მიმართ განსხვავებულ და მკაცრ მოპყრობას **(წინამდებარე განჩინების 2.15 პუნქტი).**

6.14. საქმეში არსებული მტკიცებულებების ერთობლიობაში შეფასების საფუძველზე, პალატა მიიჩნევს, რომ სადგურ „კ-----ზე“ გამოვლენილ დარღვევებში – ნავთობის სორტსაწუნის არსებობაში, ნავთობროდუქტების დანაკლისში, მიღებული ტვირთების შესაბამის ჟურნალებში და ელექტრონულ პროგრამაში არასრულყოფილად/შეცდომით აღრიცხვის ფაქტებში, საამქროს უფროსთან ნორმალური სამუშაო ურთიერთობის არარსებობაში გ----- ბ---ის ბრალეულობა ერთმნიშვნელოვნად დადასტურებული არ არის.

6.14.1. პალატა, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 (სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები) და 102–ე მუხლებზე (თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს) დაყრდნობით, ყურადღებას ამახვილებს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე და მიუთითებს უზენაესი სასამართლოს მყარად დადგენილ პრაქტიკაზე, რომლის მიხედვით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი, 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, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. (საქმე № ას-1-----2016) ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის ცვლილებაზე ან მითუმეტეს საერთოდ შეწყვეტასა და

დასრულებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს, მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია, როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

6.14.2. განსახილველ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ აპელანტმა (მოპასუხემ) ვერ უზრუნველყო მისი მტკიცების ტვირთის რეალიზება და სასამართლოს ვერ წარმოუდგინა სარწმუნო მტკიცებულებები სადგურ კ-----ში გამოვლენილ დარღვევებში მოსარჩელის ბრალეულობის დასადასტურებლად. კერძოდ, დადგენილია, რომ ჯერ კიდევ სამსახურებრივი გამოძიების პროცესში და დისციპლინური კომისიის მიერ საკითხის განხილვისას, ასევე სასამართლო სხდომაზე საქმის განხილვისას, მოსარჩელე გ----- ბ---ე მიუთითებდა გამოვლენილ დარღვევებში მისი ბრალეულობის გამომრიცხავ რამდენიმე გარემოებაზე, რაც მოპასუხე მხარის მიერ უარყოფილი/გაქარწყლებული ვერ იქნა. მაგალითად, გ----- ბ---ის განმარტებით, სადგურ „კ-----ის“ ტერიტორიაზე განთავსებული 17 რეზერვუარის გარდა, „ნ-----ის“ ზეპირი გადაწყვეტილებით, დაექვემდებარა სხვა სადგურის ტერიტორიაზე არსებული ნავთობის 4 რეზერვუარი, რომლის კონტროლი ფაქტობრივად შეუძლებელი იყო, როგორც ტერიტორიული ფაქტორის გათვალისწინებით, ასევე შესაბამისი ხელსაწყოების არარსებობის გამო. **(წინამდებარე განჩინების 2.7 პუნქტი)**

6.14.3. ის გარემოება, რომ სადგურ „კ-----ის“ დაქვემდებარებაში არსებული, ზემოთ მითითებული 17 რეზერვუარი და 4 დამატებითი რეზერვუარი რეალურად მდებარეობს სხვადასხვა ტერიტორიაზე, დასტურდება სადგურების სქემებითა და ფაქტების კონსტატაციის ოქმებით **(ტომი 1, ს. ფ. 216–225)**. მოპასუხეს რაიმე მტკიცებულება, რაც გააქარწყლებდა მოსარჩელის პრეტენზიას ნავთობის 4 რეზერვუარის გაკონტროლების ობიექტურად შეუძლებლობის თაობაზე, სასამართლოსთვის არ წარმოუდგენია. ნიშანდობლივია, რომ მოსარჩელის განმარტებით, დანაკლისი გამოვლინდა სწორედ ამ რეზერვუარებში. ამ გარემოების საწინააღმდეგო მტკიცებულება კი საქმეში წარმოდგენილი არ არის.

6.14.4. მოსარჩელის განმარტებით, მიღებული ნავთობპროდუქტის დანაკლისის განაპირობებდა ის გარემოებაც, რომ მისი უმუშალო ხელმძღვანელის, საამქროს უფროსის – მ-----ის დავალებით, მიღებული ნავთობპროდუქტების განთავსება, დადგენილი წესის დარღვევით, ცალკეულ შემთხვევაში ხდებოდა არა ექსკლუზიურ რეზერვუარებში, არამედ ბუფერულ რეზერვუარებში, რომლის კონტროლი

სცილდებოდა გ----- ბ---ის უფლებამოსილების სფეროს. ამ გარემოების საწინააღმდეგო რაიმე მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ არის. ბუფერულ რეზერვუარებში ნავთობის ჩატვირთვის ფაქტი კი დასტურდება მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი წერილობითი მასალებით. **(აღრიცხვის ჟურნალის ასლი - ტომი 2, ს. ფ. 81-88)**

6.14.5. გ----- ბ---ის მტკიცებით, ტვირთის მიღებისა და აღრიცხვის პროცესს კონკრეტულ შემთხვევებში, აწარმოებდა მისი უშუალო ხელმძღვანელი მ----- -----ე, ისე, რომ მას არ აწვდიდა შესაბამის ინფორმაციას, აქედან გამომდინარე, მას არ გააჩნდა კონტროლის განხორციელების შესაძლებლობა. აღსანიშნავია, რომ ამ ფაქტს ადასტურებენ და გარდა ამისა, მ-----ის მიერ კომპანიაში შექმნილ არაჯანსაღ სამუშაო გარემოზე მიუთითებდნენ ტერმინალის სხვა თანამშრომლებიც. (მაგ. გ. ბ---ის მოადგილის, მოწმის სახით დაკითხული ჯ.ქ-----ის ჩვენების მიხედვით, ის იღებდა დავალებებს უშუალოდ მ. გოგიტიძისაგან, რაც არ უნდა ეცნობებინა გ. ბ---ისათვის). მოპასუხე მხარეს ამ გარემოების გასაქარწყლებლად რაიმე მტკიცებულება სასამართლოსთვის წარმოდგენილი არ აქვს.

6.14.6. საქმეში საერთოდ არ მოიპოვება რაიმე მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა გ----- ბ---ის გათავისუფლების ერთ-ერთ საფუძვლად მითითებულ გარემოებას – მოსარჩელის მხრიდან საამქროს უფროსთან ნორმალური სამუშაო ურთიერთობის არარსებობას.

6.14.7. მნიშვნელოვანია, რომ გ----- ბ---ის მიერ მითითებული გარემოებების საწინააღმდეგო/გამომრიცხავი არგუმენტები მოძიებული და გამოკვლეული არ ყოფილა შპს „ბ----- ნ-----ის“ მიერ შექმნილი სამსახურებრივი გამოძიების კომისიისა და დისციპლინური კომისიის მიერ. სამსახურებრივი გამოძიების მასალები და დისციპლინური კომისიის დასკვნა მოიცავს მხოლოდ მითითებას გამოვლენილი დარღვევებზე, მიზეზ-შედეგობრივი საკითხების კვლევის გარეშე.

6.14.8. აღსანიშნავია, რომ გ----- ბ---ის მიერ მითითებული გარემოებების საწინააღმდეგო არგუმენტები შპს „ბ----- ნ-----ს“ არც სასამართლოსთვის წარმოუდგენია.

6.14.9. ასეთ ვითარებაში, პალატა დადგენილად და დადასტურებულად ვერ მიიჩნევს გ----- ბ---ის მხრიდან იმგვარი სამსახურებრივი გადაცდომის ჩადენის ფაქტს, რაც მის მიმართ ყველაზე მძიმე სახის სახდელის გამოყენებას გაამართლებდა.

სამართლებრივი დასაბუთება

6.15. განსახილველ დავაში, სააპელაციო პალატის შეფასების საგანს

წარმოადგენს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, ასევე საკითხი – სახეზე ხომ არ არის, ობიექტური საფუძვლის გარეშე, განსხვავებული, საუარესო მოპყრობა მოსარჩელის მიმართ, მასთან ერთად დასაქმებულ, არსებითად იმავე მდგომარეობაში მყოფ სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით. პალატა აღნიშნავს, რომ 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.

6.16. 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.

6.17. დადგენილია, რომ გ----- ბ---ე განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქმებული იყო შპს „ბ----- ნ----- ში“ ნედლი ნავთობის შენახვისა და გადატვირთვის სადგურ „კ-----ის“ უფროსის თანამდებობაზე. ასევე დადგენილია, რომ მას, 2017 წლის 19 ივლისს, დისციპლინური სახდელის სახით გამოეცხადა შენიშვნა, ხოლო 2018 წლის 6 თებერვალს, დისციპლინური გადაცდომის მოტივით, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

6.18. საქართველოს შრომის კოდექსი 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით.. ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

6.19. დადგენილია, რომ გ----- ბ---ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს, სადავო ბრძანების თანახმად, სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი წარმოადგენდა.

6.20. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს პოზიციას, რომ

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის დეფინიცია არ გულისხმობს ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული დისციპლინური ზომის გამო მორიგი შრომითი დარღვევისას დასაქმებულის უპირობოდ განთავისუფლების სავალდებულობას. ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია დასტურდებოდეს ერთი წლის განმავლობაში ჩადენილი გადაცდომების ერთგვაროვნება. ასევე, არსებითი მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს იმას, თუ რამდენად სერიოზულ დარღვევასთან გვაქვს საქმე და განთავისუფლება რამდენად ადეკვატური და შესაბამისია ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომასთან მიმართებაში.

6.21. 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 შესაძლებლობის, დასაქმებული ბრალეულობის ხარისხისა და სხვა მრავალი ფაქტორის გათვალისწინებით. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, როგორც პასუხისმგებლობის უკიდურესი ღონისძიება, უნდა იყოს ადეკვატური და დარღვევის სიმძიმისა და გამომწვევი მიზეზების პროპორციული.

6.22. 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 სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.

6.23. განსახილველ შემთხვევაში, დადასტურდა, რომ ადმინისტრაციამ დასაქმებულის მიმართ ისე გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მძიმე ფორმა, რომ არ შეაფასა გამოვლენილ დარღვევებში დასაქმებულის ბრალეულობის ხარისხი, დასაქმებულის მითითების მიუხედავად, არ იმსჯელა და არ შეაფასა არსებობდა თუ არა მოვალეობათა ჯეროვნად შესრულების დამაბრკოლებელი ობიექტური გარემოებები, რაც გამორიცხავდა ან შეამსუბუქებდა დასაქმებულის პასუხისმგებლობას. ასევე არ იმსჯელა შედარებით უფრო მსუბუქი სანქციის დაკისრების მიზანშეწოლაზე.

6.24. საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლზე მითითებით პალატა განმარტავს, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და თანასწორია კანონის წინაშე, გ----- ბ---ემ უფლების დაცვის მიზნით, მომართა რა სასამართლოს, მიუთითა დამსაქმებლის მხრიდან არათანაბარ, დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე, რაც გამოიხატა მასში, რომ შრომის ფაქტობრივად თანაბარი პირობების, იდენტური უფლება-მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობის, სამოქმედო არეალში (სადგურებში – „კ-----ი“ და „ხ-----“) გამოვლენილი იდენტური დარღვევების მიუხედავად, შპს „ბ-----ნ-----ში“ დასაქმებული ორი კოლეგისაგან განსხვავებით, გ----- ბ---ის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ფორმა, მაშინ როცა ერთ-ერთ კოლეგას განესაზღვრა თანამდებობრივი დაქვეითება, ხოლო მეორე კოლეგა საერთოდ არ დაექვემდებარა პასუხისმგებლობას. მხარეთა შორის სადავო არ არის ის გარემოება, რომ გ----- ბ---ის მსგავსად მისი კოლეგებიც ერთი წლის მანძილზე სახდელდადებული იყვნენ ერთხელ, მათ შორის ერთ-ერთი კოლეგა გაცილებით უფრო მკაცრი სახდელით. რაიმე ობიექტური გარემოება, რაც გაამართლებდა გ----- ბ---ესთან მიმართებით განსხვავებულ, მკაცრ მოპყრობას დამსაქმებლის მიერ სასამართლოსთვის მითითებული არ ყოფილა.

6.25. პალატა მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ სახელშეკრულებო სამართალურთიერთობა ნების ავტონომიის პრინციპს ემყარება, მაგრამ მნიშვნელოვანი და აუცილებელია, რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობის მონაწილე მხარე მოქმედებდეს მართლზომიერად. კანონით ან/და შიდა ორგანიზაციული აქტებით გარანტირებული უფლების, თუნდაც კანონიერად გამოყენების შესაძლებლობა, ხშირად განსხვავებული მოპყრობის გადაფარვის მცდელობას ემსახურება, რის გამოც ამ საკითხის კვლევისას სავალდებულოა შემოწმდეს უფლების მქონე პირის მხრიდან ამ უფლების განკარგვის მართლზომიერება. (სკ-ის 115-ე მუხლი). ბუნებრივია, სასამართლო განსაკუთრებული გულისხმიერებით ეკიდება ნებისმიერი სუბიექტის სამეწარმეო ინტერესებს და უფლებას დამოუკიდებლად განსაზღვროს და განახორციელოს სამეწარმეო-ფინანსური მიზნებისათვის საჭირო ქმედებები,

მათ შორის განსაზღვროს საკადრო პოლიტიკა, მაგრამ ასევე მნიშვნელოვანია, რომ უფლება-მოვალეობები განხორციელდეს დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პირობებში, კეთილსინდისიერად და მართლზომიერად.

6.26. სასამართლო აღნიშნავს, რომ „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ # ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე # 1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).

6.27. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილენი, არიან სამოქალაქო საზოგადოების წევრები. სამოქალაქო საზოგადოება კი ურთიერთპასუხისმგებლობის მქონე პირთა ერთობაა (იხ. ლადო ჭანტურია - შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, 1997 წ.). შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად.

6.28. დამსაქმებელი მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, ვალდებული იყო არათანაბარი მოპყრობის შესახებ ვარაუდი გაექარწყლებინა. რაც ვერ განახორციელა. ობიექტური და გონივრული არგუმენტები, რაც გამორიცხავდა განსხვავებული მოპყრობის არსებობას, ან რაც გაამართლებდა და გადაწონიდა მოსარჩელის მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას დამსაქმებლის მიერ სასამართლოსთვის წარმოდგენილი არ ყოფილა.

6.29. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ მოსარჩელემ კონკრეტულ გარემოებებზე მითითებითა და სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენით, არა მხოლოდ განსაზღვრა შესაძარებელ პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთა აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად თანასწორობა. ასევე დაადასტურა ფაქტი, რომ მის მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან ადგილი ქონდა განსხვავებულ საუარესო მოპყრობას, რაც გამოწვეული არ ყოფილა სამუშაოს არსიდან,

სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, დარღვევის არსიდან და სიმძიმიდან. აღნიშნულის საპირისპიროდ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა, ან/და ის გარემოება, რომ განსხვავებული მოპყრობა ემსახურებოდა კანონიერი მიზნის მიღწევას და წარმოადგენდა მისი მიღწევის თანაზომიერ და აუცილებელ საშუალებას. ასევე ვერ დაასაბუთა, რომ განსხვავებული მოპყრობა განპირობებული იყო დასაქმებულთა უნარ-ჩვევებითა და კვალიფიკაციით, საწარმოს საჭიროების ან სხვა რაიმე ობიექტური და პატივსადები გარემოებით.

6.30. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ გ----- ბ---ის სამუშაოდან განთავისუფლება განხორციელდა შესაბამისი გონივრული საფუძვლის გარეშე, უფლების მართლზომიერად და კეთილსინდიერად გამოყენების პრინციპის დარღვევით. ამასთან, სასამართლომ ვერ დაადგინა საკმარისი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას მართლზომიერს გახდიდა.

6.31. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. მოცემულ შემთხვევაში, სადავო ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესს, რაც სასამართლოს უქმნის სამართლებრივ საფუძველს დაეთანხმოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას, ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე.

6.32. სააპელაციო სასამართლო სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე („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“) და ამავე კოდექსის 32.1. მუხლზე (დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით) მითითებით, განმარტავს, რომ დასახელებული ნორმით დადგენილია დამსაქმებლის ვალდებულება სამუშაოზე აღადგინოს პირი და მისცეს შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით, რაც შედეგად მოჰყვება სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების (კონკრეტულ შემთხვევაში – ბრძანების) ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

6.33. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის არამართლზომიერი გათავისუფლება დადგენილია, რაც მისი გათავისუფლების თაობაზე უკანონოდ გამოცემული ბრძანების ბათილობის, დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების საფუძველია. შესაბამისად,

სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სამართლიანობის, კანონიერებისა და მხარეთა კეთილსინდისიერების პრინციპების, ასევე, შრომითი დავის განხილვისას მხარეთა შორის თანაზომიერი ბალანსის დაცვის გათვალისწინებით, არსებითად სწორია და უნდა დარჩეს უცვლელი.

7. საპროცესო ხარჯი

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

დადგენილია, რომ აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია. ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა არ არსებობს აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების მოწინააღმდეგე მხარისათვის დაკისრების საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „ბ----- ნ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი.
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 დადგენილებითი ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.

მოსამართლე
მაშანიშვილი

ინდირა