საქმე № 330210016001465204
საქმე №2ბ/207-19

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

26 დეკემბერი, 2019 წელი **ქ. თბილისი**

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე, მომხსენებელი - გენადი მაკარიძე
მოსამართლეები - ამირან ძაბუნიძე, მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ლანა ჩერქეზიშვილი

აპელანტი - შპს „დ----------“
წარმომადგენელი - სოფიო დეკანოზიშვილი.

მოწინააღმდეგე მხარე - ზ------ ც-----ე.
წარმომადგენელი - ემზარ პაქსაძე.

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა; კომპენსაციის გადახდა; ზიანის ანაზღაურება.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილება.

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდეს სარჩელი.

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

მოსარჩელის მოთხოვნა:

1.1. შპს ,,დ----------ს’’ 2016 წლის 9 ივლისის №5----- ბრძანების (ზ------ ც-----ეთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ) ბათილად ცნობა;

1.2. მოპასუხე შპს ,,დ----------სათვის'', მოსარჩელე ზ------ ც-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდის დაკისრება, ორი თვის ხელფასის - 1600 ლარის ოდენობით;
1.3. მოპასუხე შპს ,,დ----------სათვის", მოსარჩელე ზ------ ც-----ის სასარგებლოდ, ზიანის - იძულებითი განაცდურის გადახდის დაკისრება 4400 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის განმარტებით მოპასუხესთან 2016 წლის 1 იანვარს გააფორმა შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 1 იანვრამდე და მისი შრომის ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრა 800 ლარის ოდენობით. 2016 წლის 9 ივლისს, შპს ,,დ----------“ დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, მასთან ვადაზე ადრე შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება. ბრძანების თანახმად, ზ------ ც-----ემ მრავალჯერადად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება და შინაგანაწესი და კომპანიას მიაყენა ზიანი; ამავე ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ ბრძანება გამოიცა მოსარჩელის მიმართ, 2015 წლის 11 სექტემბრის, 2016 წლის 20 ივნისის და 8 ივლისის გაფრთხილების წერილების გათვალისწინებით. ბრძანებაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია, რომ ზ------ ც-----ემ უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება - კომპანიის საკუთრებაში არსებული და გასაყიდი საქონელი თვითნებურად განკარგა, ამასთან თანამშრომელი თვითნებურად გაათავისუფლა. 2016 წლის 20 ივნისს, ზ------ ც-----ეს მიეცა გაფრთხილება იმასთან დაკავშირებით, რომ არავის აქვს უფლება მყიდველის მხრიდან აიღოს საჩუქრად გასაყიდი ერთეული და შეინახოს მაღაზიაში. ზ------ ც-----ე არ დაეთანხმა გაფრთხილებას და მოხსენებით ბარათში აღნიშნა, რომ ერთ-ერთმა მომხმარებელმა აჩუქა თანამშრომელს უალკოჰოლო სასმელი, რომელიც გახსნილი და ნაკლული მოთავსდა მაცივარში. 2016 წლის 8 ივლისს, ზ------ ც-----ეს მიეცა გაფრთხილება იმასთან დაკავშირებით, რომ ოფისთან შეუთანხმებლად განახორციელა თანამშრომლის გათავისუფლება. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ ის არ იყო ვალდებული, თანამშრომლის რამდენიმე საათით გათავისუფლებისთვის ნებართვა მოეთხოვა დირექტორისგან. თანამშრომელს გააჩნდა საპატიო მიზეზი, რაზედაც ნებართვა ითხოვა მოსარჩელისგან, დილის 6 საათზე. საყურადღებოა, რომ მოპასუხემ 2016 წლის 06 ივლისს ანუ ბოლო გაფრთხილების და გათავისუფლების შესახებ ბრძანების დაწერამდე, ელექტრონულად განათავსა ვაკანსია მოსარჩელის პოზიციაზე. მოსარჩელე განათლებითა და გამოცდილებით შეესაბამებოდა აღნიშნულ თანამდებობას. იგი არის პასუხისმგებლიანი და მოწესრიგებული მენეჯერი. ამ გარემოებას ადასტურებს სსიპ შემოსავლების სამსახურის ბრძანებაც, სადაც აღნიშნულია, რომ 2016 წლის 22 მარტს განხორციელდა საბაჟო გამშვები პუნქტის სადახლო-საავტომობილოს საბაჟო კონტროლის ზონაში მდებარე დ----------ს თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტის სანებართვო პირობების შესრულების კონტროლი. შემოწმება განხორციელდა 2016 წლის 22 მარტის 12:00 საათისთვის, შპს ,,დ----------ს“ მონაცემთა ბაზის შესაბამისად. თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტში განთავსებული საქონლის ნაწარმი ნაშთი შედარდა პუნქტებში რეალურად არსებული საქონლის ოდენობებთან. აღწერის შედეგად თავისუფალი

ვაჭრობის პუნქტში რეალურად არსებული საქონლის რაოდენობები შეესაბამებოდა შპს ,,დ----------ს“ მონაცემთა ბაზის მონაცემებს.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილებით ზ------ ც-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა - ბათილად იქნა ცნობილი შპს ,,დ----------ს” 2016 წლის 9 ივლისის №5----- ბრძანება, ზ------ ც-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე და დაეკისრა მოპასუხეს ზ------ ც-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდა 4400 (ოთხი ათას ოთხასი) ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით. სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს ეთქვა უარი.

3. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

3.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2016 წლის 1 იანვარს, ზ------ ც-----ესა და შპს ,,დ----------ს“ შორის, დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით. მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 800 ლარს

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 20);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- სასამართლოს 22.05.2018 წლის სხდომის ოქმი;
- აუდიო-ჩანაწერი, დისკი (ს.ფ. 106);

3.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შპს ,,დ----------მ“, 2016 წლის 20 ივნისს მოსარჩელის მიმართ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილება. გაფრთხილების წერილით ზ------ ც-----ეს ეცნობა, რომ არავის აქვს უფლება, რაიმე მიზეზის გათვალისწინებით, მყიდველის მხრიდან აიღოს გასაყიდი ერთეული საჩუქრად და მითუმეტეს, შეინახოს ის მაღაზიაში. ვინაიდან, აღნიშნულმა ფაქტმა შეიძლება გამოიწვიოს კომპანიის დაჯარიმება. მსგავსი ფაქტის ჩადენის შემთხვევაში, კომპანიის ადმინისტრაციას ექნებოდა შესაძლებლობა, ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე მოსარჩელე გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან.

გაფრთხილების წერილს არ დაეთანხმა მოსარჩელე და მის მოხსენებით ბარათში მიუთითა, რომ მომხმარებელმა თანამშრომელს აჩუქა J---------- 12/1L, რომელიც არის უალკოჰოლო 0% შემცველობით. აღნიშნული პროდუქცია გახსნილ ფორმაში და ნაკლული იმყოფებოდა მაცივარში. აქედან გამომდინარე, ის მაღაზიის სათვალავში არ ითვლებოდა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- გაფრთხილების წერილი (ს.ფ. 26);
- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 27);
- სასამართლო სხდომის ოქმი (ს.ფ. 88-94);
- აუდიო ჩანაწერი, დისკი (ს.ფ. 106);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.3. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2016 წლის 8 ივლისს, შპს ,,დ----------მ“ კვლავ გამოიყენა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილება: კომპანიამ გაფრთხილების წერილი გაუგზავნა მოსარჩელეს, სადაც მითითებულია, რომ ზ------ ც-----ემ ოფისთან შეუთანხმებლად და ნებართვის გარეშე, მისი ინიციატივით, გაათავისუფლა თანამშრომელი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს. თუმცა, მოსარჩელეს არ ჰქონდა უფლება, თვითნებურად და ოფისთან შეუთანხმებლად მიეღო მსგავსი გადაწყვეტილება. აღნიშნულის გამო, მას მიეცა უმკაცრესი გაფრთხილება, რაც ითვალისწინებს იმას, რომ კომპანიის ადმინისტრაცია ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე უფლებამოსილია გაათავისუფლოს მოსარჩელე სამსახურიდან.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- გაფრთხილების წერილი (ს.ფ. 28);
- სასამართლო სხდომის ოქმი (ს.ფ. 88-94);
- აუდიო ჩანაწერი, დისკი, (ს.ფ. 106);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.4. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სსიპ შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპარტამენტის 2016 წლის 16 მარტის №6--- ბრძანებით, სამუშაო ჯგუფს დაევალა თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტების საქმიანობის ნებართვის მფლობელთა მიერ სანებართვო პირობების შესრულებაზე კონტროლის განხორციელება. შემოწმების შედეგად 2016 წლის 22 მარტს შედგა აქტი №1------, რომლის თანახმადაც, შემოწმება განხორციელდა 2016 წლის 22 მარტის 12:00 საათისთვის, შპს ,,დ----------ს“ მონაცემთა ბაზის შესაბამისად. თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტში განთავსებული საქონლის (თამბაქოს ნაწარმი, ალკოჰოლური სასმელი და პარფიუმერული ნაწარმი (სუნამო) ნაშთი შედარდა პუნქტში რეალურად არსებულ საქონლის ოდენობასთან. აღწერის შედეგად, თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტში რეალურად არსებული საქონლის ოდენობები შეესაბამებოდა შპს ,,დ----------ს“ მონაცემთა ბაზის მონაცემებს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 30);
- შემოწმების აქტი (ს.ფ. 34);
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;
- სასამართლოს ხდომის ოქმი (ს.ფ. 88-94);
- აუდიო ჩანაწერი, დისკი (ს.ფ. 106);

3.5. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2016 წლის 6 ივლისს, შპს ,,დ----------m“ დასაქმების ინტერნეტ გვერდზე განათავსა ვაკანსია, მ---------ში მაღაზიის მენეჯერის პოზიციაზე, მაშინ, როდესაც ამ თანამდებობაზე ჯერ კიდევ დასაქმებული იყო მოსარჩელე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაბეჭდი ინტერნეტ გვერდიდან (ს.ფ. 29);
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;
- სასამართლო სხდომის ოქმი (ს.ფ. 88-94);
- აუდიო ჩანაწერი, დისკი (ს.ფ. 106);

3.6. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შპს ,,დ----------ს“ 2016 წლის 9 ივლისის №5----- ბრძანებით, შრომითი ხელშეკრულების და შინაგანაწესის მრავალჯერადი დარღვევის და კომპანიისთვის მიყენებული ზიანის, ასევე, 2015 წლის 11 სექტემბრის, 2016 წლის 20 ივნისის და 8 ივლისის გაფრთხილების წერილების გათვალისწინებით, შეწყდა კომპანიასა და ზ------ ც-----ის 2015 წლის 1 ივლისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება და მის საფუძველზე გაფორმებული ყველა შეთანხმება/დანართი. ბრძანების თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატა მის მიერ გასაყიდი და კომპანიის საკუთრებაში არსებული საქონლის თვითნებურ განკარგვაში, კომპანიის თანამშრომლის უკანონო, თვითნებურ გათავისუფლებაში, შინაგანაწესის არაერთჯერად და უხეშ დარღვევაში

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 20);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- სასამართლო სხდომის ოქმი (ს.ფ. 88-94);
- აუდიო ჩანაწერი, დისკი (ს.ფ. 106);

3.7. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2016 წლის 13 ივლისის მოხსენებითი ბარათით, მოსარჩელემ მოითხოვა იმ არგუმენტირებული ფაქტების შეტყობინება, რამაც გამოიწვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. იმავე დღეს შპს ,,დ----------

--------მ“ ზ------ ც-----ეს განუმარტა, რომ მის მიერ არაერთხელ დაირღვა შრომის შინაგანაწესი და შრომითი ხელშეკრულება, კერძოდ, არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, როგორიცაა სამუშაო ადგილზე და დასაქმებულებზე მუდმივი ზედამხედველობა, დასაქმებულების მიერ შინაგანაწესის შესრულების მონიტორინგი და უზრუნველყოფა, სამუშაო ადგილზე წესრიგის დაცვა, პროდუქციის შემოწმება და ვადაგასული პროდუქტის მოშორება. კომპანიის მენეჯერების მიერ არაერთხელ იყო შემჩნეული ისეთი დარღვევების ჩადენაში, რაც არამხოლოდ კომპანიის იმიჯსა და რეპუტაციას უქმნიდა საფრთხეს, არამედ მას შესაძლო ფინანსური ვალდებულებების წინაშე აყენებდა, რაც გამოიხატებოდა ვადაგასული პროდუქციის თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტის დარბაზში გაჩერებაში, დასაქმებულებზე კონტროლის განუხორციელებლობაში, სამუშაო ადგილზე კომპანიის საკუთრებაშიდა გასაყიდად განკუთვნილი სასმელების დალევაში. დასაქმების პერიოდში მას მიეცა სამი გაფრთხილების წერილი, სადაც აღწერილია დარღვევები, რაც ჩადენილია ერთ წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 21);
- დასაბუთება (ს.ფ. 22-23);
- მოპასუხის ახსნა-განმარტება;
- სასამართლო სხდომის ოქმი (ს.ფ. 88-94);
- აუდიო ჩანაწერი, დისკი (ს.ფ. 106);

3.7. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ არ დადგინდა თანამშრომლის მიერ, მისი კუთვნილი (საჩუქრად მიღებული პროდუქტის, სახელდობრ, ამ შემთხვევაში - უალკოჰოლო სასმელის) გახსნილ და ნახევრად დაცლილ მდგომარეობაში, თანამშრომელთა სარგებლობაში არსებულ მაცივარში დადების (დროებით შენახვის) არაკანონიერება. შესაბამისად სასამართლომ, ამ ფაქტთან მიმართებაში, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის მიმართ, 2016 წლის 20 ივნისს, გაფრთხილების გამოცხადების შესახებ ნების გამოხატვა მიიჩნია ბათილად და განმარტა, რომ აღნიშნულის საწინააღმდეგო მოპასუხემ ვერ დაადასტურა.

3.8. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხე შპს „დ----------მ“ ვერ დაამტკიცა, რომ მენეჯერს არ ჰქონდა უფლება, მასთან მომუშავე თანამშრომელი მოულოდნელი ოჯახური ვითარების - ბებიის (რომელიც მალევე გარდაიცვალა) ცუდად გახდომის გამო, მოკლე დროით, გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან: თანამშრომლის სამუშაო დრო იწყებოდა 9:30 საათზე, თანამშრომელი სამსახურში გამოცხადდა 11:30 საათზე, ანუ სამუშაოზე არ იმყოფებოდა 2 საათის განმავლობაში. თანამშრომლის მითითებული დროით სამსახურში არყოფნის გამო კომპანიაში რაიმე სირთული არ წარმოშობილა და მას ზიანი არ მიდგომია. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ 2016 წლის 8 ივლისს, მოსარჩელის მიმართ

გაფრთხილების გამოცხადების თაობაზე მოპასუხის ნების გამოხატვა არის ბათილი.

3.9. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ზ------ ც-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი, მოპასუხის მითითებით არის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და "თ" ქვეპუნქტები. მითითებული მუხლის "ზ" ქვეპუნქტის მიხედვით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; მითითებული მუხლის "თ" ქვეპუნქტით კი, დასაქმებულთან 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 შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. განსახილველ შემთხვევაში, არ დადასტურდა, ბრძანებაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებული არც ერთი საფუძველი. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხის მიერ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად ორი სამართლებრივი საფუძვლის (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები) მითითება გარკვეულწილად უკვე მიანიშნებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მყარი საფუძვლის არარსებობაზე, ამასთან, მოპასუხის ვარაუდზე - ცალკე, თითოეული საფუძვლის დადასტურების და დასაბუთების შეუძლებლობის თაობაზე;

3.10. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხემ სადავო ბრძანება გამოსცა - შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა არა რაიმე ახალი დარღვევის ფაქტის, არამედ ისეთი ფაქტების მითითებით, რაზეც უკვე გამოყენებული ქონდა დისციპლინური სახდელები. შესაბამისად, მოპასუხემ ზ------ ც-----ის მიმართ ორი დისციპლინური სახდელი (გაფრთხილება და სამსახურიდან გათავისუფლება) გამოიყენა ერთსა და იმავე დარღვევებზე, რაც დაუშვებელია. ამასთან, ბოლო ფაქტთან დაკავშირებით, 2016 წლის 8 ივლისს გაფრთხილების გამოცხადების შემდეგ, მოსარჩელეს არ მიეცა შესაძლებლობა და დრო, სურვილის შემთხვევაში, გამოესწორებინა შეცდომები (თუ ჰქონდა ასეთი). ერთ გადაცდომაზე დამსაქმებელმა გამოიყენა გაფრთხილებაც და სამსახურიდან გათავისუფლებაც, რაც ეწინააღმდეგება დისციპლინური სახდელის გამოყენების მიზნებს.

3.11. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან არ გათავისუფლებულა იმ სამართლებრივი საფუძვლით, რომელიც ითვალისწინებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებულისათვის კომპენსაციის გადახდის დაკისრებას (საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის ”ა”, ”ვ”, ”ი” და ”ო” ქვეპუნქტებში მითითებული რომელიმე საფუძვლით) და შესაბამიად უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა ორი თვის კომპენსაციის

მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე;

3.12. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შპს ,,დ----------მ“ 2016 წლის 9 ივლისის ბრძანება გამოსცა უსაფუძვლოდ, არამართლზომიერად, რის გამო ის ბათილად უნდა იქნას ცნობილი;

3.13. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ვინაიდან, მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო ერთი წლის ვადით და ვადაზე ადრე, არაკანონიერად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტით, მოსარჩელეს მიადგა ზიანი იძულებითი განაცდურის სახით, რაც შეადგენს 4400 ლარს (ხელზე ასაღები).

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტზე, საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, 54-ე, 317-ე, 361-ე მუხლებზე, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და ”თ” ქვეპუნქტებზე, 38-ე მუხლზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული 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 შეწყვეტასთან შედარებით. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან

ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე, წლების განმავლობაში, 2005 წლიდან ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად ასრულებდა მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებულ ვალდებულებებს. მის მიმართ, არამართლზომიერად, უსაფუძვლოდ იქნა გამოყენებული ორი დისციპლინური სახდელი, ერთსა და იმავე დისციპლინურ გადაცდომაზე, რის გამოც მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება არღვევს მოსარჩელის ინტერესებს და ეწინააღმდეგება დისციპლინური გადაცდომის და შრომის კოდექსის მიზნებს. შპს ,,დ----------ს“ არც შესაგებელთან ერთად, არც მოსამზადებელ სტადიაზე რაიმე სახის მტკიცებულება, რითაც დაადასტურებდა ზ------ ც-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას, არ წარმოუდგენია; მის მიერ წარმოდგენილი მასალები სასამართლოს ვერ უქმნის საფუძვლიან რწმენას, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება კანონის შესაბამისად მოხდა. იმ მიზეზით, რომ გადაწყვეტილების გამოტანის დროისთვის შრომითი ხელშეკრულების ვადა გასულია, მოპასუხემ უნდა გადაუხადოს მოსარჩელეს კომპენსაცია, სულ მცირე იმ ხელფასის ოდენობით, რომელიც უნდა მიეღო მას სამსახურიდან არამართლზომიერი გათავისუფლების დღიდან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე პერიოდში, ჯამში - 4400 ლარის ოდენობით.

სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 38.2. მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, თუ იგი გათავისუფლებულია სამსახურიდან დამსაქმებლის ინიციატივით (სშკ-ის 37.1. მუხლის ”ა”, ”ვ”, ”ი” და ”ო” ქვეპუნქტებში მითითებული რომელიმე საფუძვლით), რის შესახებაც დასაქმებული გაფრთხილებულია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე. მოხმობილი ნორმიდან ცხადია, რომ დასაქმებულისათვის არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის გაცემის ვალდებულება დამსაქმებელს არ წარმოეშობა, თუ შრომითი ხელშეკრულება წყდება სხვა საფუძვლით, მათ შორის სშკ-ის 37.1. მუხლის ”ზ” და ,,თ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ ძირითადად დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა თვისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა ზ------ ც-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება.

6. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები:

6.1. აპელანტის განმარტებით თბილისის საქალაქო სასამართლომ, სრულიად უსაფუძვლოდ, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე დაადგინა, რომ მოსარჩელე ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებულ ვალდებულებებს, რომლის გათვალისწინებითაც,

მის მიმართ გამოცემული ბრძანება, არღვევდა მოსარჩელის ინტერესებს და ეწინააღმდეგებოდა დისციპლინური გადაცდომის და შრომის კოდექსის მიზნებს. სასამართლომ ასევე უსაფუძვლოდ აღნიშნა, რომ მოპასუხის მიერ, არც შესაგებელთან ერთად და არც მოსამზადებელ სტადიაზე წარმოდგენილა რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც ზ------ ც-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას დაადასტურებდა. აღნიშნული მსჯელობა სრულიად მოკლებულია რეალობას, ვინაიდან მოპასუხის მიერ სასამართლოში წარდგენილი მტკიცებულებებით, ნათლად ჩანს, რომ ზ------ ც-----ე ჯეროვნად არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რის შედეგადაც, კომპანია, არაერთხელ, მნიშვნელოვანი ზიანის საფრთხის ქვეშ აღმოჩნდა.

2016 წლის 20 ივნისს, შპს დ----------ს მხრიდან, გაფრთხილება მიეცა ზ------ ც-----ეს მასზედ, რომ მან თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტის ერთ-ერთი მომხმარებლისგან საჩუქრად მიიღო საქონელი, რომლის შენახვა განახორციელა პუნქტში. თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტის საქმიანობიდან გამომდინარე და კანონის თანახმად, რაც მოსარჩელისთვის, როგორც მენეჯერისთვის კარგად იყო ცნობილი, დაუშვებელია თავისუფალ ვაჭრობის პუნქტში ნაყიდი საქონლის დატოვება ვაჭრობის პუნქტში. „საწყობისა და თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტის საქმინობის ნებართვის გაცემის წესის შესახებ ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, გაყიდული საქონელი უნდა მოთავსდეს პუნქტის მფლობელის შესაბამის შეფუთვაში, რომელსაც ქართულ და ინგლისურ ენებზე ექნება წარწერა „თავისუფალი ვაჭრობა“ და “DUTY FREE“. მოსარჩელემ დაარღვია აღნიშნული წესი და საქონელი მოათავსა ობიექტის მაცივარში, რაც წარმოადგენს კანონის დარღვევას. მოსარჩელის მიერ კანონისა და წესებისადმი გულგრილი დამოკიდებულების შედეგად, შესაძლოა მნიშვნელოვანი ზიანი მიდგომოდა კომპანიას, ვინაიდან მსგავსი დარღვევა იწვევს კომპანიის დაჯარიმებას. აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელის მხრიდან მსგავსი ქმედება პირველი არ ყოფილა, რისთვისაც არაერთხელ ჰქონდა მიღებული გაფრთხილება დამსაქმებლის მხრიდან, რაც დასტურდება საქმეში არსებული მტკიცებულებებით.

შემდეგი გაფრთხილება, ზ------ ც-----ემ მიიღო 2016 წლის 8 ივლისს, ვინაიდან მისი არაავტორიზებული გადაწყვეტილებით, თანამშრომელს უფლება მისცა დაეტოვებინა სამუშაო ადგილი, ისე, რომ დამსაქმებელს ამის შესახებ ინფორმაცია არ ჰქონია. ზ------ ც-----ე წარმოადგენდა ერთ-ერთი თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტის მენეჯერს, რომელსაც ევალებოდა თანამშრომლების ზედამხედველბა, მათი სწორი მუშაობის და პუნქტის გამართული ფუნქციონირების ზედამხედველობა/უზრუნველყოფა. მიუხედავად ამისა, მოსარჩელემ თვითნებურად მიიღო გადაწყვეტილება თანამშრომლის გათავისუფლების თაობაზე, რამაც პრობლემა შეუქმნა პუნქტის გამართულ მუშაობას, ვინაიდან აღნიშნულ დღეს ცვლაში, 3 პირის ნაცვლად, მუშაობდა მხოლოდ 2 თანმშრომელი. აღნიშნული ქმედება წარმოადგენს უფლებამოსილების გადამეტებას, რაც კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს მოსარჩელის მიერ კანონისა და წესების მიმართ

დაუმორჩილებლობას.

ვინაიდან, მოპასუხის მხრიდან არაერთი გაფრთხილებისა და შენიშვნის მიღების მიუხედავად, მოსარჩელე მაინც განაგრძობდა საქართველოს კანონმდებლობისა და კომპანიის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევას, ერთად ერთი გამოსავალი, კომპანიის ინტერესების დასაცავად და მნიშვნელოვანი ზიანის თავიდან ასაცილებლად თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლება შეიძლებოდა ყოფილიყო. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხემ სამართლიანად გამოიყენა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის "ზ" და "თ" ქვეპუნქტები და მიიღო ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, შესაბამისად, სასამართლოს მხრიდან, არ არსებობს, მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპანიისათვის თანხის დაკისრების საფუძველი.

აპელანტმა მოითხოვა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილება და თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, არ დაკმაყოფილდეს ზ------ ც-----ის სასარჩელო მოთხოვნა შპს დ----------ს წინააღმდეგ.

7. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

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

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

7. ფაქტობრივ - სამართლებრივი დასაბუთება

7.1. პალატა განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივი დავების განხილვისას მხარეთა

თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპი პირის სასამართლოსთან ურთიერთობის ქვაკუთხედი და მისი კანონიერი ინტერესების დაცვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფის გარანტიაა (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ა-2344-შ-67-2014 განჩინება). შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მხარეთა შეჯიბრებითობის საფუძველზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2015 წლის 1 ივლისს ზ------ ც-----ესა და შპს ,,დ----------ს“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც გაგრძელდა 2016 წლის 1 იანვარს ერთი წლის ვადით. ზ------ ც-----ე დასაქმებული იყო შპს ,,დ----------“-ში სადახლოს საბაჟოს ტერიტორიაზე არსებული მაღაზიის მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 800 ლარს.

2015 წლის 11 სექტემბერის წერილით ზ------ ც-----ეს გამოეცხადა გაფრთხილება შპს ,,დ----------ს“ დირექტორის მიერ, ნომრის არასწორად მითითებასთან დაკავშირებით.

შპს ,,დ----------მ“, 2016 წლის 20 ივნისს მოსარჩელის მიმართ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილება. აღნიშნულის საფუძველი გახდა მომხმარებლის მიერ თანამშრომლისათვის J---------- 12/1L-ას ჩუქება, რომელიც გახსნილ ფორმაში და ნაკლული მოთავსებული იყო მაცივარში. მიჩნეული იქნა, რომ აღნიშნულმა ფაქტმა შეიძლება გამოიწვიოს კომპანიის დაჯარიმება. ამავე გაფრთხილების წერილით ზ------ ც-----ეს განემარტა, რომ მსგავსი ფაქტის ჩადენის შემთხვევაში, კომპანიის ადმინისტრაციას ექნებოდა შესაძლებლობა, ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე მოსარჩელე გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან.

2016 წლის 8 ივლისს, შპს ,,დ----------მ“ გამოიყენა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილება. აღნიშნულის საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ ზ------ ც-----ემ ოფისთან შეთანხმების და ნებართვის მიღების გარეშე, მისი ინიციატივით მოახდინა თანამშრომლის გათავისუფლება სამსახურიდან სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს.

შრომითი ხელშეკრულების და შინაგანაწესის მრავალჯერადი დარღვევის და კომპანიისთვის მიყენებული ზიანის, ასევე, 2015 წლის 11 სექტემბრის, 2016 წლის 20 ივნისის და 8 ივლისის გაფრთხილების წერილების გათვალისწინებით, შპს ,,დ----------ს“ 2016 წლის 9 ივლისის №5----- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და "თ" ქვეპუნქტების საფუძველზე, ზ------ ც-----ესთან შეწყდა 2015 წლის 1 ივლისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება და მის საფუძველზე გაფორმებული ყველა შეთანხმება/დანართი.

2016 წლის 9 ივლისის №5----- ბრძანების თანახმად, შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატა მის მიერ გასაყიდი და კომპანიის საკუთრებაში არსებული საქონლის თვითნებურ განკარგვაში, კომპანიის თანამშრომლის უკანონო, თვითნებურ გათავისუფლებაში, შინაგანაწესის არაერთჯერად და უხეშ დარღვევაში.

2016 წლის 13 ივლისის წერილით შპს ,,დ----------მ“ ზ------ ც-----ეს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად განუმარტა, რომ მის მიერ არაერთხელ დაირღვა შრომის შინაგანაწესი და შრომითი ხელშეკრულება, კერძოდ, არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, როგორიცაა სამუშაო ადგილზე და დასაქმებულებზე მუდმივი ზედამხედველობა, დასაქმებულების მიერ შინაგანაწესის შესრულების მონიტორინგი და უზრუნველყოფა, სამუშაო ადგილზე წესრიგის დაცვა, პროდუქციის შემოწმება და ვადაგასული პროდუქტის მოშორება. კომპანიის მენეჯერების მიერ არაერთხელ იყო შემჩნეული ისეთი დარღვევების ჩადენაში, რაც არამხოლოდ კომპანიის იმიჯსა და რეპუტაციას უქმნიდა საფრთხეს, არამედ მას შესაძლო ფინანსური ვალდებულებების წინაშე აყენებდა, რაც გამოიხატებოდა ვადაგასული პროდუქციის თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტის დარბაზში გაჩერებაში, დასაქმებულებზე კონტროლის განუხორციელებლობაში, სამუშაო ადგილზე კომპანიის საკუთრებაში და გასაყიდად განკუთვნილი სასმელების დალევაში. დასაქმების პერიოდში მას მიეცა სამი გაფრთხილების წერილი, სადაც აღწერილია დარღვევები, რაც ჩადენილია ერთ წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში.

7.2. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „ადამიანთა შრომის თავისუფლების გარანტირებისათვის, საჭიროა შრომითი ურთიერთობების სახელმწიფოს მიერ რეგულირება, დასაქმებულის დასაცავად გარკვეული იმპერატიული ნორმების დადგენა, რომელიც დაიცავს მას დამსაქმებლის თვითნებობისაგან და გამორიცხავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას, აიძულოს დასაქმებულები, იმუშაონ მათ ღირსებასა და შრომის თავისუფლებასთან არათავსებად პირობებში (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება).

სშკ-ის 37-ე მუხლი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძვლებს ითვალისწინებს, რომელთაგან წინამდებარე დავის ფარგლებში შეფასების საგანს წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის ,,ზ” და ,,თ” ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლები. შესაბამისად შემოწმებული უნდა იქნას ბრძანებაში მითითებული დარღვევების არსებობა, მისი მოსარჩელის მიერ ჩადენა და ამ დარღვევებში მოსარჩელის ბრალეულობის გამოკვლევა. ასეთი დარღვევის არსებობისა და ამ დარღვევაში მოსარჩელის ბრალეულობის დადგენის შემდეგ, შესაფასებელია თავად ამ დარღვევის ხარისხი, ანუ იყო თუ არა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა დარღვევის თანაზომიერი.

დასახელებული გარემოებები წარმოადგენს მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალ

გარემოებებს. ისინი უნდა დადასტურდეს მტკიცების მაღალი სტანდარტით, რომელიც ნებისმიერ ობიექტურ პირს დაარწმუნებდა ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობაში. ამასთან დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში "Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

სააპელაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა.

პალატა განმარტავს, რომ სამართალში საყოველთაოდ აღიარებული კონსტიტუციური პრინციპის თანახმად, პირს ერთი და იგივე ქმედებისათვის (სამართალდარღვევა, გადაცდომა) არ შეიძლება ორჯერ დაეკისროს პასუხისმგებლობა.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ შპს ,,დ----------ს“ 2016 წლის 9 ივლისის №5----- ბრძანება ზ------ ც-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დაეყრდნო 2015 წლის 11 სექტემბრის, 2016 წლის 20 ივნისის და 8 ივლისის გაფრთხილების წერილებს. ასევე დადგენილია, რომ დასახელებულ წერილებში მითითებული დარღვევებისათვის ზ------ ც-----ეს გამოცხადებული ჰქონდა გაფრთხილება. ამდენად, გათავისუფლების ბრძანებაში მოყვანილი გარემოებები დამსაქმებლის მიერ მიჩნეულ იქნა არა როგორც შრომითი ხელშეკრულების მოშლის, არამედ, როგორც დისციპლინური

პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი. შესაბამისად ის ფაქტი, რომ იგივე საფუძვლებზე დაყრდნობით მოხდა ზ------ ც-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლება - დაუშვებელია. აღნიშნული გათვალისწინებით პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ მოპასუხემ სადავო ბრძანება გამოსცა - შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა არა რაიმე ახალი დარღვევის ფაქტის, არამედ ისეთი ფაქტების მითითებით, რაზეც უკვე გამოყენებული ქონდა დისციპლინური სახდელები. შესაბამისად, მოპასუხემ ზ------ ც-----ის მიმართ ორი დისციპლინური სახდელი (გაფრთხილება და სამსახურიდან გათავისუფლება) გამოიყენა ერთსა და იმავე დარღვევებზე, რაც დაუშვებელია. ანუ ერთ გადაცდომაზე დამსაქმებელმა გამოიყენა გაფრთხილებაც და სამსახურიდან გათავისუფლებაც, რაც ეწინააღმდეგება დისციპლინური სახდელის გამოყენების მიზნებს. ამასთან საყურადღებოა, რომ ბოლო ფაქტთან დაკავშირებით, 2016 წლის 8 ივლისს გაფრთხილების გამოცხადების შემდეგ, მოსარჩელეს არ მიეცა შესაძლებლობა და დრო, სურვილის შემთხვევაში, გამოესწორებინა შეცდომები (თუ ჰქონდა ასეთი).

7.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი ადგენს ქცევის შემდეგ წესს: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. შესაბამისად, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას უნდა დადგინდეს: ჰქონდა თუ არა ადგილი დარღვევას, რაც გახდა საფუძველი მოსარჩელის გათავისუფლებისა; იყო თუ არა ეს დარღვევა უხეში.

მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის მიერ 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 მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (სუსგ. 25.09.2018წ. საქმეზე Nას-861-861-2018).

პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). საკასაციო პალატამ არაერთხელ აღნიშნა, 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 სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტული ქმედებით გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (სუსგ. 19.12.2019წ., საქმეზე N ას-1483-2019).

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. 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 დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (შდრ. სუსგ № ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება).

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2016 წლის 8 ივლისს, შპს ,,დ----------მ“ გამოიყენა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილება. აღნიშნულის საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ ზ------ ც-----ემ ოფისთან შეთანხმების და ნებართვის მიღების გარეშე, მისი ინიციატივით მოახდინა თანამშრომლის გათავისუფლება სამსახურიდან სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს.

ასევე დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ ზ------ ც-----ე შპს ,,დ----------ში“ დასაქმებული იყო სადახლოს საბაჟოს ტერიტორიაზე არსებული მაღაზიის მენეჯერის თანამდებობაზე. შესაბამისად საქმეში წარმოდგენილი უნდა ყოფილიყო მტკიცებულებები, რომ მოსარჩელეს, მის მიერ დაკავებული პოზიცია არ აძლევდა თანამშრომლის სამსახურიდან

გათავისუფლების უფლებას, მითუფრო პირველი ინტანციის სასამართლოს მიერ დაგენილი ფატქობრივი გარემოების გათვალისწინებით - თანამშრომლის სამუშაო დრო იწყებოდა 9:30 საათზე, თანამშრომელი სამსახურში გამოცხადდა 11:30 საათზე, ანუ სამუშაოზე არ იმყოფებოდა 2 საათის განმავლობაში. თანამშრომლის მითითებული დროით სამსახურში არყოფნის გამო კომპანიაში რაიმე სირთული არ წარმოშობილა და მას ზიანი არ მიდგომია.

ზემოაღნიშნულ სადაო საკითხთან დაკავშირებით (რომ მოსარჩელეს არ ჰქონდა თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლების უფლება) საქმეში რაიმე სახის მტკიცეულება წარმოდგენილი არ აქვს მოპასუხე კომპანიას და იგი მხოლოდ ზეპირი მითითებით შემოიფარგლა. შესაბამისად პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ მოპასუხე შპს „დ----------მ“ ვერ დაამტკიცა, რომ მენეჯერს არ ჰქონდა უფლება, მასთან მომუშავე თანამშრომელი მოულოდნელი ოჯახური ვითარების - ბებიის (რომელიც მალევე გარდაიცვალა) ცუდად გახდომის გამო, მოკლე დროით, გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან.

რაც შეეხება 2016 წლის 9 ივლისის №5----- ბრძანებაში და მისი დასაბუთების მიზნით 2016 წლის 13 ივლისის წერილში მითითებულ ისეთ გარემოებებს, როგორიცაა - გასაყიდი და კომპანიის საკუთრებაში არსებული საქონლის თვითნებური განკარგვა, შინაგანაწესის არაერთჯერადი და უხეში დარღვევა, მოსარჩელეზე დაკისრებულ ისეთი მოვალეობების არ შესრულება, როგორიცაა სამუშაო ადგილზე და დასაქმებულებზე მუდმივი ზედამხედველობა, დასაქმებულების მიერ შინაგანაწესის შესრულების მონიტორინგი და უზრუნველყოფა, სამუშაო ადგილზე წესრიგის დაცვა, პროდუქციის შემოწმება და ვადაგასული პროდუქტის მოშორება, კომპანიის იმიჯისა და რეპუტაციისათვის საფრთხის შექმნა, ვადაგასული პროდუქციის თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტის დარბაზში გაჩერება, დასაქმებულებზე კონტროლის განუხორციელებლობა, სამუშაო ადგილზე კომპანიის საკუთრებაში და გასაყიდად განკუთვნილი სასმელების დალევა - სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულებები საქმეში არ მოიპოვება, აღნიშნულს ვერ ადასტურებს ვერც 2016 წლის 20 ივნისის გაფრთხილების წერილში მითითებული გარემოება, ვინაიდან მასში ზემოდასახელებული ფაქტებიდან მხოლოდ ერთ ფაქტზეა მითითება (საჩუქრად მიღებული პროდუქტის, სახელდობრ, უალკოჰოლო სასმელის გახსნილ და ნახევრად დაცლილ მდგომარეობაში, თანამშრომელთა სარგებლობაში არსებულ მაცივარში დროებით შენახვის ფაქტი) და ამასათან საქმის მასალებით არც ის დასტურდება, რომ გაფრთხილების წერილში მითითებულ ფაქტს შესაძლოა რაიმე ფინასური ზიანი გამოეწვია.

ამავდროულად ზ------ ც-----ის მიერ მასზედ დაკისრებული ფუნქციის ჯეროვნად შესრულების დამადასტურებელ მტკიცებულებდ საქმეში წარმოდგენილია სსიპ შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპარტამენტის თანამშრომელთა მიერ შედგენილი შემოწმების აქტი, რომლის თანახმად თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტში

განთავსებული საქონლის (თამბაქოს ნაწარმი, ალკოჰოლური სასმელი და პარფიუმერული ნაწარმი (სუნამო) ნაშთი შედარდა პუნქტში რეალურად არსებულ საქონლის ოდენობასთან. აღწერის შედეგად, თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტში რეალურად არსებული საქონლის ოდენობები შეესაბამებოდა შპს ,,დ----------ს“ მონაცემთა ბაზის მონაცემებს. მართალია შემოწმება შეეხება ერთ კონკრეტულ პერიოდს (შემოწმება განხორციელდა 2016 წლის 22 მარტის 12:00 საათისთვის), მაგრამ აღნიშნული მტკიცებულება საყურადღებოა იმ თავალსაზრისით, რომ მოპასუხემ მის მიერ 2016 წლის 9 ივლისის №5----- ბრძანებაში და მისი დასაბუთების მიზნით 2016 წლის 13 ივლისის წერილში მითითებულ გარემოებების ვერცერთი მტკიცებულება ვერ წარმოადგინა.

დამსაქმებლის მიერ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული უფლების მართლზომიერად განხორციელებასთან დაკავშირებით ასევე საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ 2016 წლის 6 ივლისს, შპს ,,დ----------მ“ დასაქმების ინტერნეტ გვერდზე განათავსა ვაკანსია, მ---------–ში მაღაზიის მენეჯერის პოზიციაზე, მაშინ, როდესაც ამ თანამდებობაზე ჯერ კიდევ დასაქმებული იყო მოსარჩელე.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებას, რომ არ დადასტურდა, ბრძანებაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად დასახელებული არცერთი საფუძველი და შპს ,,დ----------მ“ 2016 წლის 9 ივლისის ბრძანება გამოსცა უსაფუძვლოდ, არამართლზომიერად, რის გამო ის ბათილად უნდა იქნას ცნობილი.

7.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

სააპელაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დანაწესსაც და განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, ზემოაღნიშნულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, კერძოდ, შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016).

პალატა განმარტავს, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა მაშინ

დგას დღის წესრიგში, როცა შრომითი ურთიერთობა უკანონოდ შეწყდა და იგი უნდა გაგრძელდეს. განსახილველ შემთხვევაში ვინაიდან, მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო ერთი წლის ვადით და ვადაზე ადრე, არაკანონიერად შეწყდა პალატა სრულად ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობასა და დასკვნებს და აღნიშნავს, რომ ვინაიდან დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უკანონო იყო, შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე პერიოდში საფუძვლიანია და მართებულად დაკმაყოფილდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ.

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

8. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას.

გამომდინარე იქიდან, რომ შპს „დ----------”-ს სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 176 ლარის (ტ.1. ს.ფ. 157) ოდენობით უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 386-ე, 390-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. შპს „დ----------”-ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილება;

3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;

4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება მის გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე **გენადი მაკარიძე**

მოსამართლეები: **მერაბ ლომიძე**

ამირან ძაბუნიძე