საქმე № 1302100180027359 26
საქმე № 2ბ/2093-2019

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

11 დეკემბერი, 2019 წელი **ქალაქი თბილისი**

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა
მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მდივანი - მარინე თათრიაშვილი

აპელანტი (მოპასუხე) **-** შპს ,,ა------ შ------ კ-------ა"
წარმომადგენლები - გია ფოლადიშვილი, სოფიო ხაჯიშვილი

მოწინააღმდეგე მხარეები (მოსარჩელეები) - გ------- ე–----------ი, ნ---------- ე–----------ი, ზ------ა ლ----------ი
წარმომადგენლები - თეიმურაზ ხონელია, ზაზა მათოშვილი, რევაზ გოგიაშვილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 31 იანვრის გადაწყვეტილება

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

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. გ------- ე–----------მა, ნ---------- ე–----------მა და ზ------ა ლ----------მა სარჩელი აღძრეს ხაშურის რაიონულ სასამართლოში მოპასუხე შპს ,,ა------ შ------ კ-------ის"

მიმართ და მოითხოვეს 2018 წლის 8 აგვისტოს გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა (პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან ტოლფასს თანამდებობაზე) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

(თავდაპირველად გ------- ე—----------ისა და ნ---------- ე—----------ის მიერ წარდგენილი იყო ერთიანი სარჩელი, ხოლო ზ------ა ლ----------ის მიერ დამოუკიდებლად იყო აღძრული სარჩელი. სასამართლოს 2018 წლის 27 ნოემბრის განჩინებით, ერთ წარმოებად გაერთიანდა არსებული სარჩელები).

2. გ------- ე—----------ის, ნ---------- ე—----------ისა და ზ------ა ლ----------ის სარჩელი ძირითადად ეფუძნებოდაშემდეგ ფაქტობრივ საფუძვლებს:

2.1. 2018 წლის 30 აპრილს შპს ,,ა------ შ------ კ-------ასა'' და გ------- ე—----------ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება №98/1, რომლის თანახმად გ------- ე—----------ი დასაქმდა მზა პროდუქციის საწყობის გამგის პოზიციაზე და მისი ხელფასი განისაზღვრა 1653.75 ლარით. 2018 წლის 8 ოქტომბრის №451/1 ბრძანებით ა------ შ------ კ-------ამ შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება და გ------- ე—----------ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ზ'' ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2.2. 2018 წლის 30 აპრილს შპს ,,ა------ შ------ კ-------ასა'' და ნ---------- ე—----------ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება №97/1, რომლის თანახმად ნ---------- ე—----------ი დასაქმდა მზა პროდუქციის საწყობის გამგის მოადგილედ და მისი ხელფასი განისაზღვრა 1029.60 ლარით. 2018 წლის 8 ოქტომბრის №451/1 ბრძანებით ა------ შ------ კ-------ამ შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება ნ---------- ე—----------თან და იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ზ'' ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2.3. 2018 წლის 30 აპრილს შპს ,,ა------ შ------ კ-------ასა'' და ზ------ა ლ----------ს შორის ასევე გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება №38/1, რომლის თანახმად ზ------ა ლ----------ი დასაქმდა მზა პროდუქციის საწყობის გამგის მოადგილედ და მისი ხელფასი განისაზღვრა 1029.60 ლარით. 2018 წლის 8 ოქტომბრის №451/1 ბრძანებით ა------ შ------ კ-------ამ შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება ზ------ა ლ----------თან და იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2.4. მოსარჩელეთა განმარტებით, საწარმოში გამოვლინდა 48.250 ტონა მზა პროდუქციის დანაკლისი, რასთან დაკავშირებითაც ადმინისტრაციამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეთა მხრიდან ადგილი ჰქონდა ხელშეკრულების, შრომის

შინაგანაწესის და თანამდებობრივი ინსტრუქციის უხეშ დარღვევას. ადმინისტრაციის შეფასებით, დასაქმებულთა მხრიდან არ შესრულდა ნაკისრი ვალდებულებები ჯეროვნად, კერძოდ ადგილი ჰქონდა საწარმოს ქონების/მატერიალური ფასეულობების არასათანადო გაფრთხილებასა და მათთვის ჩაბარებული ქონების არაჯეროვან დაცვას, რის გამოც მოსარჩელეებთან ცალმხრივად შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

2.5. მოსარჩელეთა მტკიცებით, მათ მოვალეობაში უშუალოდ არ შედიოდა პროდუქციის დაცვა და საწარმოს მიერ დაქირავებული კერძო დაცვის სამსახური ,,ო---ი'' ასრულებდა აღნიშნულ მოვალეობას, მაგრამ მას შემდეგ, რაც დაცვის სამსახურმა უარი განაცხადა ზიანის ანაზღაურებაზე, საწარმოს ადმინისტრაციამ ყოველგვარი კანონიერი საფუძვლის გარეშე გაათავისუფლა მოსარჩელეები სამსახურიდან, როდესაც მათ უშუალო მოვალეობაში შედიოდა მხოლოდ მზა პროდუქციის აღწერა და დასაწყობება, რასაც ისინი წლების მანძილზე კეთილსინდისიერად არსრულებდნენ.

2.6. დანაშაულებრივ ფაქტზე აღძრულია სისხლის სამართლის საქმე, თუმცა დღემდე გაურკვეველია თუ რა ვითარებაში მოხდა შ------ დაკარგვა, არ არის გამოვლენილი დამნაშავე და ასეთ ვითარებაში მოსარჩელეების სამსახურიდან გათავისუფლება უსამართლო და უკანონოა, რის გამოცა გ------- ე—————ი, ნ---- ------ ე—————ი და ზ------ა ლ------——ი მოითხოვენ ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ,,ა------ შ------ კ-------ის'' 2018 წლის 8 ოქტომბრის ბრძანება მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის და სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოსარჩელეები ასევე მოითხოვენ სამსახურში აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას, სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

3. მოპასუხე შპს ,,ა------ შ------ კ-------ამ'' წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, რომ 2018 წლის 30 აპრილის შრომითი ხელშეკრულებებით, შრომითი ინსტრუქციით და შრომის შინაგანაწესით განისაზღვრა მოსარჩელეთა უფლება-მოვალეობანი. კერძოდ, თანამდებობრივი ინსტრუქციით საწყობის გამგეს და საწყობის გამგის მოადგილეებს დაევალათ მათზე ჩაბარებული ქონებისა და დოკუმენტაციის ჯეროვანი წარმოება და დაცვა, კონტროლის განხორციელება მიბარებული ქონების დაცვაზე, რაც ვერ განხორციელდა სათანადოდ. მოპასუხის განმარტებით, ინვენტარიზაციის შედეგად გამოვლინდა დიდი ოდენობით შ------ დანაკლისი. კერძოდ, აღწერის შედეგად დანაკლისი განისაზღვრა 48.250 ტონის ოდენობით, რაც წარმოადგენს 965 ტომარა შაქარს და ფულადი სახით 56 693.75 ლარის ოდენობით დანაკლისს.

3.1. მოპასუხის მითითებით, შემფუთავი საამქროდან მზა პროდუქცია გადაეცემოდა საწყობის გამგეს/მოადგილეს, სპეციალური დოკუმენტის ,,ზედდებულის'' საფუძველზე, რომელსაც ხელს აწერს ერთის მხრივ პროდუქციის გადამცემი, შემფუთავი საამქროს უფროსი, მთავარი ტექნოლოგი,

ტექნიკური კონტროლის ინჟინერი და მეორეს მხრივ, მზა პროდუქციის მიმღები საწყობის გამგე, ან/და მისი მოადგილეები.

3.2. მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ მზა პროდუქციის რეალიზაცია კ-------აში ხორციელდებოდა 24 საათიან რეჟიმში უშუალოდ საწყობის გამგის და მისი მოადგილეების მიერ. მოსარჩელეთა მიერ გაცემული დოკუმენტის საფუძველზე იწერებოდა მონაცემები რეალიზებული საქონლის ოდენობის შესახებ და მას ხელს აწერდა ერთის მხრივ პროდუქციის ჩამბარებელი და მეორეს მხრივ საწყობის გამგე ან/და მისი მოადგილე. ხელმოწერის გარდა აღნიშნული დოკუმენტი საწყობის გამგის/მოადგილეების მიერ მოწმდებოდა საწყობის ბეჭდით.

3.3. მოპასუხის მითითებით, საწყობის გამგის და მისი მოადგილეების მიერ არ შესრულდა მათი პირდაპირი მოვალეობა - გაფრთხილებოდნენ საწარმოს ქონებას, უზრუნველეყოთ მათზე ჩაბარებული ქონებისა და დოკუმენტაციის ჯეროვანი წარმოება და დაცვა, რაც წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევას. მოპასუხემ აღნიშნა, რომ მოსარჩელეებმა ვერ უზრუნველყვეს სათანადო კონტროლის განხორციელება მიბარებული ქონების შენახვასა და დაცვაზე, რის შედეგადაც 965 ტომარა შაქარი ისე დაიკარგა, რომ ვერ იქნა შემჩნეული ვერც საწყობის გამგის, ვერც საწყობის გამგის მოადგილეების მიერ.

3.4. მოპასუხემ ასევე გაუმართლებლად მიიჩნია მოთხოვნა სამსახურში აღდგენასთან მიმართებით, რამეთუ მისი მითითებით გასულია შრომითი ხელშეკრულების ვადა, რაც დამატებით გამორიცხავს სამსახურში აღდგენის შესაძლებლობას.

4. ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 31 იანვრის გადაწყვეტილებით გ------- ე–---------–ის, ნ---------- ე–---------–ის და ზ------ა ლ--------–---–ის სარჩელი დაკმაყოფილდა, კერძოდ:

- ბათილად იქნა ცნობილი შპს ,,ა------ შ------ კ-------ის'' დირექტორის 2018 წლის 8 ოქტომბრის №451/1 ბრძანება გ------- ე–---------–ის, ნ---------- ე–---------–ის და ზ-----ა ლ--------–----ის მიმართ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის და სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ.
- გ------- ე–---------–ი, ნ---------- ე–---------–ი და ზ------ა ლ--------–----ი აღდგენილ იქნენ შპს ,,ა------ შ------ კ-------აში'' გათავისუფლებამდე დაკავებულ (საწყობის გამგის/მოადგილის) თანამდებობაზე ან ტოლფას სამუშაოზე;
- მოპასუხე შპს ,,ა------ შ------ კ-------ას'' დაეკისრა ყოველთვიურად, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 8 ოქტომბრიდან - გადაწყვეტილების აღსრულებამდე:
  - გ------- ე–---------–ის სასარგებლოდ 1653.75 ლარის ოდენობით;

- ნ---------- ე----------ის სასარგებლოდ 1029.6 ლარის ოდენობით;
- ზ------ა ლ----------ის სასარგებლოდ 1029.6 ლარის ოდენობით;

4.1. სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ზ'' ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

4.2. სასამართლოს მითითებით, მხარისათვის ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, ის ექვემდებარება „ნების მართლზომიერების“ იმ ტესტს, რომელიც დადგენილია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით. სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებელი - შრომითი სამართალურთიერთობის ძლიერი მხარე, ვალდებულია მხოლოდ გონივრული, შესაბამისი და საკმარისი საფუძვლების არსებობის დროს მიიღოს ასეთი მკაცრი გადაწყვეტილება. კონკრეტულ შემთხვევაში შპს ,,ა------ შ------ კ-------ა'' ვალდებული იყო ზოგად საფუძვლებზე მითითების გარეშე, სათანადოდ შეეფასებინა მოსარჩელეებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლიანობა, თუ რამდენად ობიექტური საფუძველი არსებობდა მათი გათავისუფლებისათვის.

4.3. სასამართლოს განმარტებით, საქმეზე წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების გაცნობის შედეგად ირკვევა, რომ ხელშეკრულება არ განსაზღვრავს შესასრულებელი სამუშაოსა და დაკისრებული მოვალეობების კონკრეტულ ჩამონათვალს, გრაფაში: ,,სამუშაო პოზიცია და შესასრულებელი სამუშაოს სახე'' (დასაქმებულის სამუშაოს ძირითადი აღწერილობა) მითითებულია მხოლოდ დასაქმებულის სამუშაო პოზიცია (საწყობის გამგე, საწყობის გამგის მოადგილე). სასამართლომ მოიხმო საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის ,,დ'' ქვეპუნქტი და აღნიშნა, რომ იმპერატიული მოთხოვნას წარმოადგენს შრომით ხელშეკრულებაში მითითებული იყოს, როგორც დასაქმებულის თანამდებობა, ისე შესასრულებელი სამუშაოს დასახელება და მეტიც, დასაქმებულის სამუშაოს ძირითადი აღწერილობა.

4.4. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს უფლება აქვს დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის ,,ვ'' ქვეპუნქტის მიხედვით შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განისაზღვროს შრომის პირობების დაცვის წესები. აღნიშნული ნორმის დეფინიციიდან გამომდინარე სასამართლო არ დაეთანხმა მოპასუხის მოტივაციას, რომ მოსარჩელეებმა დაარღვიეს შრომის შინაგანაწესი და

თანამდებობრივი ინსტრუქცია, როგორც შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილები, რადგან აღნიშნული დოკუმენტებიც ზოგადი ხასიათისაა, მათში დაკონკრეტებული არ არის მოსარჩელეთა მიერ შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ, თუ რა შემთხვევაში დაექვემდებარებოდნენ ისინი პასუხისმგებლობას. სასამართლოს შეფასებით წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ვერ დასტურდება რომ მოსარჩელეები უშუალოდ გაეცნენ აღნიშნულ შრომის შინაგანაწესს და თანამდებობრივ ინსტრუქციას, რაც კანონის იმპერატიული მოთხოვნაა და დამსაქმებლის ვალდებულებას შეადგენდა.

4.5. სასამართლოს განმარტებით ზემოთაღნიშნულ შრომის შინაგანაწესში და თანამდებობრივ ინსტრუქციაში, მხოლოდ ზოგადი მითითებაა, იმაზე რომ ,,დასაქმებული ვალდებულია გაუფრთხილდეს და დაიცვას კ-------ის ქონება'', რაც კ-------ის ყველა დასაქმებულს ეხება, შესაბამისად კონკრეტული პირების მიმართ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად ვერ გამოდგება, რამეთუ მხარემ ვერ დაასაბუთა, თუ რაში გამოიხატა ქონების არდაცვა, რა მოქმედება უნდა შეესრულებინათ და რა არ შეასრულეს დასაქმებულებმა, რომ კ-------ის ქონება არ დაკარგულიყო. ამასთან დაკავშირებით, სასამართლომ ასევე მხედველობაში მიიღო ის გარემოებაც, რომ ,,ა------ შ------ კ-------ის'' ქონებას იცავს საწარმოს მიერ დაქირავებული კერძო დაცვის სამსახური ,,ო---ი'', რაც ცხადყოფს, რომ კ-------ის ქონების ხელყოფისაგან დაცვა უშუალოდ არ შედიოდა მოსარჩელეთა მოვალეობაში.

4.6. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხე მხარე საქმის განხილვის დროს დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლების ძირითად მიზეზად მიუთითებდა საწარმოში გამოვლენილი დანაკლისის გამო მათ მიმართ ნდობის დაკარგვას, რომ მოსარჩელეებმა ვერ უზრუნველყვეს საწყობში მიბარებული პროდუქციის სათანადო გაფრთხილება და დაცვა. ამასთან, მხარემ დაადასტურა რომ მოსარჩელეები ხანგრძლივი დროის (წლების) განმავლობაში მუშაობდნენ აღნიშნულ საწარმოში და არანაირი შენიშვნა ან პრეტენზია მათ მიმართ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით არ ჰქონიათ. მოსარჩელეების სამსახურში ყოფნის პერიოდში, მზა პროდუქციის საწყობი უმეთვალყურეოდ მიტოვებული ან დაულუქავი დამსაქმებელს არასოდეს უნახავს, საწყობის გამგის (მოსარჩელის) მიერ იქნა ინფორმირებული საწარმოს ადმინისტრაცია დანაკლისის თაობაზე, რის შემდეგაც ჩატარდა ინვენტარიზაცია და გამოვლინდა დანაკლისი. ყოველდღიურად პროდუქციის დიდი ოდენობით (ათასობით ტონა) ბრუნვის გათვალისწინებით შესაძლო იყო აღნიშნული ინფორმაციის გარეშე, საერთოდ არ გამოვლენილიყო მითითებული დანაკლისი. სასამართლომ ასევე მიუთითა, რომ მოცემულ ფაქტზე შსს ქარელის რაიონული სამმართველოს პოლიციის N1 განყოფილების წარმოებაშია სისხლის სამართლის N027021018001 საქმე, საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 177-ე მუხლის მე-4 ნაწილის "ბ"

ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დანაშაულის ჩადენასთან მიმართებით და აღნიშნულ საქმეში მოსარჩელეები არ ფიგურირებენ.

4.7. სასამართლომ ჩათვალა, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხეს მოსარჩელეთა მიმართ ნდობის დაკარგვის რაიმე ობიექტური საფუძველი არ გააჩნდა და მათ მიმართ გამოთქმული პრეტენზია თუ ეჭვი, რაც არ დასტურდებოდა კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებით, არ შეიძლებოდა გამხდარიყო სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. მეტიც, უტყუარადაც რომ დადგენილიყო მოსარჩელეთა მხრიდან ,,უგულისყურობის" ან დაუდევრობის ფაქტი, ანდა რაიმე სამართალდარღვევა, ბრალის ხარისხის განსაზღვრის გარეშე, უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენება მაინც ვერ შეფასდებოდა თანაზომიერ ჩარევად მოსარჩელეთა უფლებებში, ვინაიდან საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებულნი არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად.

4.8. სასამართლოს მითითებით, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ვადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც ყოველწლიურად ახლდებოდა, მოსარჩელეები გ------ ე–---------–ი და ნ---------- ე–---------–ი 2011 წლიდან გათავისუფლებამდე, ხოლო ზ------ა ლ----------–ი, 2007 წლის ივლისიდან - გათავისუფლებამდე, ანუ 2018 წლის 8 ოქტომბრამდე უწყვეტად მუშაობდნენ ,,ა------ შ------ კ-------აში". აქედან გამომდინარე, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1^3 პუნქტის დანაწესის მიხედვით გ------- ე–---------–თან, ნ---------- ე–---------–თან და ზ------ა ლ----------–თან ,,ა------ შ------ კ-------ის" მიერ დადებული შრომითი ხელშეკრულებები ითვლება უვადო შრომით ხელშეკრულებებად და შესაბამისად არ იქნა გაზიარებული მოპასუხის მოტივაცია აღნიშნულ საკითხზე.

4.9. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე და იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხე მხარეს სასამართლოსთვის არ წარუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რომ თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც მოსარჩელეები ითხოვენ დაკავებული იყო მესამე პირის მიერ, სასამართლომ სრულად დააკმაყოფილა სარჩელი. კერძოდ, ბათილად ცნო სადავო ბრძანებები, აღადგინა მოსარჩელეები დაკავებულ თანამდებობაზე და სრულად აუნაზღაურა იძულებითი განაცდური.

5. აღნიშნული გადაწყვეტილება, სააპელაციო წესით გაასაჩივრა შპს ,,ა------ შ------ კ-------ამ", რომელმაც გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის უარყოფა

მოითხოვა.

6. სააპელაციო სასჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

6.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ უსაფუძვლოდ და დაუსაბუთებლად გაიზიარა მოსარჩელეების პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ არ დასტურდებოდა დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულთათვის თანამდებობრივი ინსტრუქციის გაცნობის ფაქტი და შესაბამისად მხარეთა შორის არსებულ შრომით ურთიერთობაში კონკრეტულად არ იყო განსაზღვრული დასაქმებულთა უფლება-მოვალეობები. აპელანტმა თანამდებობრივი ინსტრუქციის გაცნობის საკითხთან მიმართებით აღნიშნა, რომ სასამართლომ არასათანადოდ გამოიკვლია მტკიცებულებები და არასწორ დასკვნებამდე მივიდა. კერძოდ, მოსარჩელეებთან გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებები პირდაპირ და უშუალოდ მიუთითებენ იმაზე, რომ თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად უნდა სრულდებოდეს სამუშაო. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ხელმოწერით, დასაქმებულებმა დაადასტურეს, რომ აიღეს ვალდებულება ემუშავათ თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად, რომლის დამტკიცებაც წინ უსწრებდა შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმებას. გარდა ზემოაღნიშნულისა, სასამართლოზე მოპასუხის წარმომადგენელმა განაცხადა, ხოლო მოსარჩელეებს, რომლებიც პირადად მონაწილეობდნენ საქმის განხილვაში, არ უარყვიათ, რომ თანამდებობრივი ინსტრუქციები საჯაროდ იყო გამოკრული საწარმოს შენობაში, რაც ბუნებრივია იძლეოდა ნებისმიერ დროს მისი გაცნობის შესაძლებლობას.

6.2. აპელანტის მითითებით, მოპასუხემ პირველი ინსტანციის სასამართლოს წარუდგინა შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც ასახავენ დასაქმებულთა სამსახურებრივ ფუნქცია-მოვალეობებს. კერძოდ, როგორც საწყობის გამგის, ისე საწყობის გამგის მოადგილის თანამდებობრივ ინსტრუქციაში, სხვა პროცედურულ საკითხებთან ერთად, პირდაპირ და ნათლად არის გაკეთებული ჩანაწერი იმის შესახებ, რომ დასაქმებული ,,ვალდებულია გაუფრთხილდეს საწარმოს ქონებას და მატერიალურ დოვლათს, უზრუნველყოს მიბარებული ქონებისა და დოკუმენტაციის ჯეროვანი წარმოება და დაცვა, კონტროლის განხორციელება მიბარებული ქონების შენახვასა და დაცვაზე''. აღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტმა მიიჩნია, რომ სასამართლომ არასათანადოდ გამოიკვლია და შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები და პროცესის მიმდინარეობისას მხარეთა მიერ მიცემული ახსნა-განმარტებები, შრომით ურთიერთობაში თანამდებობრივი ფუნქცია-მოვალეობების არსებობის დადგენის თვალსაზრისით.

6.3. აპელანტმა ასევე აღნიშნა, რომ სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია დადგენილად ის, რომ დასაქმებული პირების უშუალო თანამდებობრივ

ფუნქცია-მოვალეობებში შედიოდა საწყობში არსებული პროდუქციის შენახვა, კონტროლი და დაცვა. აპელანტმა დამატებით მიუთითა, თანამდებობრივ ინსტრუქციაში არსებული ჩანაწერზე, რომ დასაქმებული ,,ვალდებულია გაუფრთხილდეს საწარმოს ქონებას და მატერიალურ დოვლათს, უზრუნველყოს მიბარებული ქონებისა და დოკუმენტაციის ჯეროვანი წარმოება და დაცვა, კონტროლის განხორციელება მიბარებული ქონების შენახვასა და დაცვაზე". აღნიშნული ჩანაწერის ანალიზის შედეგად ცხადი ხდება, რომ დამსაქმებელი პირდაპირ მფლობელობაში, მეურვეობაში და გამგებლობაში გადასცემს დასაქმებულს მთელ საწყობს და შიგნით განთავსებულ პროდუქციას. დასაქმებული ვალდებულია აკონტროლოს პროდუქცია და დაიცვას იგი დაკარგვის ან დაზიანებისგან.

6.4. სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა მოპასუხესა და დაცვის კ-------ა ,,ო---ს" შორის გაფორმებულ დაცვის მომსახურების შესახებ ხელშეკრულებას. აპელანტმა აღნიშNა, რომ დაცვის სამსახურის უშუალო მოვალეობებში შედიოდა საწარმოს გარე პერიმეტრის კონტროლი და დაცვა, მათ არ გააჩნდათ არც ვალდებულება და არც უფლებამოსილება იმისა, რომ შესულიყვნენ საწყობის ტერიტორიაზე, შესაბამისად, დაცვის სამსახურის წილი პასუხისმგებლობა შემოიფარგლება მხოლოდ იმით, რომ მათ არ დაუშვან პერიმეტრზე უცხო პირთა უნებართვო გადაადგილება. აღნიშნული კი არანაირად არ გამორიცხავს საწყობის გამგის და მისი მოადგილეების ვალდებულებას იმ ნაწილში, რომ მათ მუდმივად უნდა დაიცვან და რაც მთავარია აკონტროლონ საწყობში არსებული პროდუქცია. საწყობის გამგე და მისი მოადგილეები არიან პასუხისმგებლები იმაზე, რომ აკონტროლონ საწყობში არსებული პროდუქცია. მათი ვალდებულებაა ის, რომ შეიმუშავონ კონტროლისა და დაცვის მექანიზმები, დაცვაში კი აქ ბუნებრივია არ იგულისხმება ,,ო---ის" მსგავსი შეიარაღებული პირების დაქირავება, არამედ აქ საუბარია იმაზე, რომ არავის ჰქონდეს უფლება პროდუქციის უნებართვო გატანის, ან არავის ჰქონდეს შესაძლებლობა (მათ შორის თუნდაც სხვა საწყობის თანამშრომლებს), რომ მალულად მიითვისონ რაიმე პროდუქცია, აგრეთვე დაცვა და კონტროლი გულისხმობს იმას, რომ 48 ტონაზე მეტი შ------ ერთბაშად დაკარგვის შემთხვევაში ეს დაუყოვნებლივ ცხადი უნდა ხდებოდეს საწყობის გამგისთვის. ან კიდევ ამ რაოდენობით შ------ სათითაო ტომრებით ფანჯრიდან მოპარვის შემთხვევაში, რომელიც სავარაუდოდ სულ მცირე რამდენიმე დღიან უწყვეტ აქტიურ მოქმედებას მოითხოვს, საწყობის გამგემ და მისმა მოადგილეებმა სულ მცირე ის უნდა მოახერხონ, რომ პირველივე დღეს გაიგონ საწყობის გატეხვის შესახებ. საწყობის ჩაბარება და კონტროლი მის მუდმივ შემოწმებასა და დათვალიერების ვალდებულებასაც აკისრებს დასაქმებულს. მოცემულ შემთხვევაში კი საწყობის გამგემ და მისმა მოადგილეებმა ვერც კი გაიგეს ის, თუ როდის დაიკარგა 48 ტონა შაქარი და მათ მხოლოდ ვარაუდით მიმართეს ხელმძღვანელობას რომ შესაძლოა რაიმე დანაკლისი ჰქონოდათ. აღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტმა განმარტა,

რომ სასამართლომ აშკარად არასწორად შეაფასა ის ფაქტი, რომ პროდუქციის დაცვა ,,ო---ის" ვალდებულება იყო და არა საწყობის გამგისა და მისი მოადგილეების.

6.5. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა რომ მოსარჩელეები გ------ ე–---------ი და ნ--------- ე–---------ი 2011 წლიდან გათავისუფლებამდე, ხოლო ზ------ა ლ---------ი 2007 წლის ივლისიდან გათავისუფლებამდე, ანუ 2018 წლის 8 ოქტომბრამდე უწყვეტად მუშაობდნენ შპს ,,ა------ შ------ კ-------აში", რითაც მათთან დადებული ხელშეკრულებები უვადო ხელშეკრულებებად ჩათვალა. ზ------ა ლ---------ის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია ასახავს ინფორმაციას სს ,,ქ---------ში", შპს ,,ქ---------ში", შპს „ა---------ში" მუშაობის შესახებ და არავის დაუდგენია მათი უფლებამონაცვლეობა.

6.6. აპელანტმა აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების მთავარი საფუძველი გახდა ის, რომ მოსარჩელეები არასათანადოდ ახორციელებდნენ მათზე შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციითა და შინაგანაწესით დაკისრებულ ვალდებულებებს. საწყობის კონტროლი შედიოდა მათ პირდაპირ ვალდებულებაში, მათ არასდროს წამოუყენებიათ მოთხოვნა რომ საწყობში საქონლის კონტროლი აღემატებოდა მათ ძალებს. საწყობის გამგემ და მისმა მოადგილეებმა ვერც კი გაიგეს როდის და როგორ დაიკარგა საწყობიდან 48 ტონაზე მეტი შაქარი, მაშინ როდესაც ამ თანამშრომელთა უმთავრეს მოვალეობას სწორედ პროდუქციის კონტროლი წარმოადგენდა. საწყობის გამგემ და მისმა მოადგილეებმა პირდაპირ განაცხადეს, რომ დაახლოებით სამოცდათხუთმეტ დღიან მონაკვეთში, ზუსტად არ იციან როდის დაიკარგა ამ რაოდენობის პროდუქცია. აპელანტის შეფასებით, წარმოუდგენელია საწყობის გამგისა და მისი მოადგილეებისთვის იმაზე მძიმე დარღვევა რა უნდა იყოს, როდესაც თითქმის ორ თვიან პერიოდს ასახელებენ, როდესაც პროდუქცია შესაძლოა დაკარგულიყო. ანუ, მათ ვერც კი გაიგეს 48 ტონა შ------ დაკარგვის შესახებ. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ხელმძღვანელობისთვის ნათელი გახდა, რომ მოსარჩელეები არავითარ კონტროლს და დაცვას არ ახორციელებდნენ და ამით უდიდესი რისკის ქვეშ აყენებდნენ საწარმოს. შესაბამისად, დარღვევა საკმაოდ მნიშვნელოვანია და უნდა მიეკუთვნოს უხეში დარღვევის კატეგორიას. ხოლო დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები. ხელშეკრულების შეწყვეტა გამართლებულია როდესაც ვალდებულების უხეში დარღვევაა სახეზე, რომლის გათვალისწინებითაც დამსაქმებელს არ შეიძლება მოეთხოვოს ხელშეკრულების შენარჩუნების ინტერესი. სსკ–ის მე–8 მუხლის მე-3 ნაწილის და 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად ხელშეკრულების მხარეებს აქვთ კეთილსინდისიერებისა და

გულისხმიერების ვალდებულება, რისი დარღვევაც უხეში დარღვევაა, რაც მხარეებს შორის იწვევს ნდობის დაკარგვას და ამართლებს ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ მოშლას.

6.7. აპელანტის განმარტებით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში შემუშავებულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც მიღებულია 1982 წელს სახელწოდებით ,,დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია''. იგი ითვალისწინებს ,,გონივრული საფუძვლის'' ცნებას. კონვენცია მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებისმიერი შემთხვევის დროს. კონვენცია შეიცავს სპეციალურ დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას (მუხლი მე–2; მე–4; მე-11). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საზედამხედველო ორგანოს – ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებით, გადაწყვეტილებებითა და საერთაშორისო შრომითი რეკომენდაციებით, რომლებითაც განმარტავენ კონვენციის ტექსტს (ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში) მიმოხილულია ,,არასათანადო ქცევის" კონცეფცია, რომელიც თავის მხრივ იყოფა 2 კომპონენტად. 1) მუშა–მოსამსახურეთა მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა) 2) შეუფერებელი ყოფაქცევა. მუშაკის მიერ ,,შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებაში'' იგულისხმება: სამსახურებერივი მოვალეობის უგულებელყოფა; შრომის შინაგანაწესის დარღვევა, დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა; არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან საერთოდ გამოუცხადებლობა. ზემოთ ჩამთვლილი გარემოებები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძვლებს. ამდენად, დასაქმებულთა ქმედება, დამსაქმებელს ანიჭებდა შესაძლებლობას მათთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

7. სააპელაციო პალატა საქმის მასალების გაცნობის, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერების და სააპელაციო საჩივრის დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი ექვემდებარება დაკმაყოფილებას, რამეთუ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები წარმოშობს აპელანტის მტკიცების გაზიარების საფუძველს სადავო ბრძანების მართლზომიერებასთან მიმართებით. კერძოდ, პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

7.1. მოსარჩელეები, გ------- ე–----------–ი, ნ----–---- ე–----------–ი და ზ------ა ლ----------–ი დასაქმებულნი იყვნენ მოპასუხე შპს ,,ა------ შ------ კ-------აში’’, კერძოდ 2018 წლის 30 აპრილს მათთან გაფორმდა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებები 8 თვის ვადით (31.12.2018წ. ჩათვლით).

7.2. №98/1 შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე გ------- ე–----------–ი დასაქმდა მზა პროდუქციის საწყობის გამგის პოზიციაზე და მისი ხელფასი განისაზღვრა 1653.75 ლარით.

7.3. №97/1 შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისადა ნ----–---- ე–----------–ი დასაქმდა მზა პროდუქციის საწყობის გამგის მოადგილედ და მისი ხელფასი განისაზღვრა 1029.60 ლარით.

7.4. №38/1 შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ზ------ა ლ----------–ი დასაქმდა მზა პროდუქციის საწყობის გამგის მოადგილის პოზიციაზე და მისი ხელფასი განისაზღვრა 1029.60 ლარით.

7.5. შპს ,,ა------ შ------ კ-------ამ’’ შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული ცალკეული საკითხების მოწესრიგების მიზნით, მოსარჩელეებთან ხელშეკრულებების გაფორმების დღეს - 2018 წლის 30 აპრილს გამოსცა ბრძანება N10/1, რომლის პირველი პუნქტით განისაზღვრა, რომ 2018 წლის 1 მაისიდან - 2018 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდში, საჭიროებისამებრ, კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესასრულებლად დაექირავებინათ წარმოების პროცესში უშუალოდ ჩართული მუშა-ხელი და მათთან გაფორმებულიყო შრომითი ხელშეკრულებები, რომელთა ვადასაც, ნებისმიერ შემთხვევაში არ უნდა გადეჭარბებინა 2018 წლის 31 დეკემბრისათვის. ამავე ბრძანების მე-3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული მუშა-ხელის მიერ კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესრულების შემდეგ, მაგრამ, ნებისმიერ შემთხვევაში 2019 წლის 1 იანვრიდან, ამავე ბრძანების საფუძველზე დასაქმებულ მუშა ხელთან გაფორმებული ყველა შრომითი ხელშეკრულება და მათ საფუძველზე წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობები მიიჩნეოდა ავტომატურად შეწყვეტილად, თანმდევი სამართლებრივი შედეგებით.

7.6. მოსარჩელეებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების 1.2 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულებს უნდა განეხორციელებინათ საქმიანობა ორგანიზაციაში, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესასრულებლად, დადგენილი თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად.

7.7. ხელშეკრულებების 1.3 პუნქტის თანახმად, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობები წესრიგდება ხელშეკრულებით, დასაქმებულის სამუშაოს ძირითადი აღწერილობით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, დამსაქმებლის მიერ დადგენილი შრომის შინაგანაწესითა და შრომითი ურთიერთობების

წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ მიღებული/გამოცემული ნებისმიერი სხვა დოკუმენტაციით/აქტით. ამასთან, მხარეები წინასწარ შეთანხმდნენ, რომ შრომის შინაგანაწესი და შრომითი ურთიერთობების წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტის შესახებ მიღებული/გამოცემული ნებისმიერი სხვა დოკუმენტი/აქტი წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

7.8. ხელშეკრულებების 8.2.1 პუნქტით, დასაქმებულთა ვალდებულებად განისაზღვრა კვალიფიციურად შეესრულებინათ სამუშაო, არ განეხორციელებინათ ისეთი ქმედება/უმოქმედობა, რომელიც გამოიწვევდა საწარმოო პროცესის შეფერხებას. ამავე ხელშეკრულების, 9.1.3 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დასაქმებულისათვის დაკისრებული ვალდებულების დასაქმებულის მიერ უხეში დარღვევა. 9.3 პუნქტის თანახმად, კი ხსენებულ შემთხვევაში დამსაქმებელს მიენიჭა უფლებამოსილება, დაუყოვნებლივ, ყოველგვარი კომპენსაციის გადახდის ან/და დამატებითი ვადის დაწესების გარეშე, წერილობითი შეტყობინებით, ცალმხრივად შეეწყვიტა ხელშეკრულება და მოეთხოვა ზიანის ანაზღაურება.

7.9. მზა პროდუქტების საწყობის უფროსის (გამგის) თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად, გამგეს ევალებოდა გაუფრთხილდეს საწარმოს ქონებას, უზრუნველყოს მასზე ჩაბარებული ქონებისა და დოკუმენტაციის ჯეროვანი წარმოება და დაცვა. ანალოგიურ დათქმას შეიცავს საწყობის უფროსის (გამგის) მოადგილის თანამდებობრივი ინსტრუქცია *(ინსტრუქციების დათარიღებული 01.06.2018 წლით).*

7.10. შპს ,,ა------ შ------ ქარხანაში" მოქმედი, 2018 წლის 1 მაისის შრომის შინაგანაწესის 8.1 პუნქტის, ,,მ" ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია სამუშაოს შესრულებისას გაუფრთხილდეს კ-------ის ქონებას, ექსპლუატაციის წესების სრული დაცვით, დანიშნულებისამებრ გამოიყენოს მისთვის გადაცემული ინვენტარი და სხვა მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებები, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები, გამოიყენოს ისინი მხოლოდ სამსახურეობრივი მიზნებისათვის.

7.11. შინაგანაწესის 12.2 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას და გაუფრთხილდეს კ-------ის ქონებას, მიზნობრივად გამოიყენოს ყველა მატერიალური ფასეულობა, რომელიც გადაეცა სამუშაოს შესასრულებლად. გადაცემული ქონების დაკარგვის ან დაზიანების შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს ამის შესახებ უშუალო ხელძღვანელს. ხოლო, 12.3 პუნქტის შესაბამისად, თუ კ-------ის ქონებას ემუქრება განადგურების, დაზიანების ან არამართლზომიერი ხელყოფის საფრთხე, დასაქმებულმა ამის თაობაზე, პირველივე

შესაძლებლობისთანავე უნდა აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელს. თუ გარემოება მოითხოვს დაუყოვნებლივ რეაგირებას, დასაქმებული ვალდებულია თავად მიიღოს აუცილებელი ზომები.

7.12. შრომის შინაგანაწესის 37.1 პუნქტის ,,ბ" ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძვლად განისაზღვრა დასაქმებულის მიერ სამსახურეობრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობა, არაჯეროვანი შესრულება ან მათდამი დაუდევარი დამოკიდებულება. 38.1 მუხლის ,,ა" ქვეპუნქტის შესაბამისად კი, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთ-ერთ ზომად ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმიდან და შედეგებიდან გამომდინარე განისაზღვრა სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობა (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა). [შინაგანაწესის 45-ე პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სახდელის შერჩევისას, კ-------ის უფლებამოსილი პირი ითვალისწინებს დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმეს, მიზანს, მოტივს, შედეგს, რომელიც მას მოჰყვა ან შეიძლებოდა მოჰყოლოდა, ასევე დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენის პიროვნებას, მის საქმიან და მორალურ რეპუტაციას].

7.13. შპს ,,ა------ შ------ კ-------აში" 2018 წლის 5 ოქტომბერს გაიმართა დისციპლინური კომისიის სხდომა, რომელზეც კომისიამ იმსჯელა საწარმოში მზა პროდუქციის - თეთრი შ------ 48.250 ტონა დანაკლისზე (საერთო ღირებულებით 56 693.75 ლარი). დისციპლინური კომისიის სხდომის ოქმში აღნიშნულია, რომ საწყობთან წვდომა ჰქონდათ და საწყობის გასაღები იყო გამგის და მისი მოადგილეების განკარგულებაში, აღნიშნული პირები ახორციელებდნენ მზა პროდუქციის მიბარებას და მათ რეალიზაციას/გაცემას. კომისიამ დაადგინა, რომ ადგილი აქვს დისციპლინური გადაცდომის ფაქტს, კერძოდ საწყობის გამგის და მისი მოადგილეების მხრიდან მათზე დაკისრებული პირდაპირი მოვალეობის უხეშ დარღვევას, რამეთუ 965 ტომარა შაქარი ისე დაიკარგა, რომ აღნიშნული შეუმჩნეველი აღმოჩნდა უშუალო პასუხისმგებელი პირებისათვის და კ-------ა არ არის დაზღვეული, რომ კიდევ არ გამეორდება მსგავსი შემთხვევა.

7.14. 2018 წლის 8 ოქტომბერს შპს ,,ა------ შ------ კ-------ის" დირექტორმა გამოსცა ბრძანება N451/1, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის და დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, რომლითაც შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა გ------- ე—---------თან, ნ---------- ე—---------თან და ზ------ა ლ----------თან, დასაქმებულთა მხრიდან ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძვლით *(შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის ,,ზ" ქვეპუნქტი).*

7.15. ბრძანებაში გათავისუფლების ფაქტობრივ საფუძვლად მითითებულია, რომ შპს ,,ა------ შ------ კ-------ის" საწყობში გამოვლინდა 48.250 ტონა მზა პროდუქციის დანაკლისი, რაც წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების (მზა

პროდუქციის საწყობის უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქციის) და შრომის შინაგანაწესით განსაზღვრული ვალდებულებების დასაქმებულთა მხრიდან უხეშ დარღვევას.

გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად კი მიეთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ზ'' ქვეპუნქტი, ასევე დასაქმებულებთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების **9.1.3 და 9.3 მუხლები,** *(რომლითაც დამსაქმებელს მინიჭებული ჰქონდა უფლებამოსილება დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დასაქმებულისათვის დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის შემთხვევაში დაუყოვნებლივ, ყოველგვარი კომპენსაციის გადახდის გარეშე ან/და დამატებითი ვადის დაწესების გარეშე, წერილობითი შეტყობინებით ცალმხრივად შეეწყვიტა ხელშეკრულება და მოეთხოვა მიყენებული ზიანის ანაზღაურება);* ასევე, შრომის შინაგანაწესის შესაბამისი ნორმები, კერძოდ: ***32.1 (ზ) მუხლი*** *(რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დასაქმებულისათვის დაკისრებული ვალდებულების დასაქმებულის მიერ უხეში დარღვევის შემთხვევა);* ***38.1. მუხლი*** *(რომლის თანახმად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმისა და სხვა გარემოებების გათვალისწინებით, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა (სახდელი) შეიძლება იყოს ა) არამატერიალური - გაფრთხილება, საყვედური, სამსახურიდან გათავისუფლება (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა);* **8.1 მუხლი** *(რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელი ვალდებულია: (მ) სამუშაოს შესრულებისას გაუფრთხილდეს კ-------ის ქონებას, ექსპლუატაციის წესების სრული დაცვით, დანიშნულებისამებ გამოიყენოს მისთვის გადაცემული ინვენტარი და სხვა მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებები, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები, გამოიყენოს ისინი მხოლოდ სამსახურეობრივი მიზნებისათვის);* ***12.2 მუხლი*** *(რომლის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას და გაუფრთხილდეს კ-------ის ქონებას, მიზნობრივად გამოიყენოს ყველა მატერიალური ფასეულობა, რომელიც გადაეცა სამუშაოს შესასრულებლად);* **ასევე, ბრძანებაში მიეთითა მზა პროდუქციის საწყობის გამგის/მოადგილის თანამდებობრივი ინსტრუქციის ჩანაწერი,** რომ მზა პროდუქციის საწყობის უფროსი/მოადგილის, როგორც შპს ,,ა------ შ------ კ-------ის'' თანამშრომელი ითვალისწინებს მასზე დაკისრებულ პასუხისმგებლობას, ვალდებულია კეთილსინდისიერად შეასრულოს ორგანიზაციის შინაგანაწესი, ადმინისტრაციისა და უშუალო ხელმძღვანელის ბრძანებები და მითითებები, გაუფრთხილდეს საწარმოს ქონებას, უზრუნველყოს მასზე ჩაბარებული ქონებისა და დოკუმენტაციის ჯეროვანი წარმოება და დაცვა.

7.16. ზემოთ ხსენებულ საქონლის დანაკლისთან მიმართებით, შსს ქარელის რაიონის სამმართველოს ა------ განყოფილებაში მიმდინარეობს გამოძიება სისხლის სამართლის N-027021018001 საქმეზე (დანაშაული გათვალისწინებული საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 177-ე მუხლის მე-4 ნაწილის ,,ბ'' ქ/პუნქტით). გამოძიების ფარგლებში, შპს ,,ა------ შ------ კ-------ა'' 2019 წლის 4 აპრილის დადგენილებით ცნობილია დაზარალებულად.

8. პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში, უნდა შეამოწმოს,

რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება კი, მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით *(იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017).* სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. ,,favor prestatoris" პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების კეთილსინდისიერების კონტექსტში" *(იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ).*

9. უნდა განიმარტოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

10. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მხარეთა უფლებებსა და მოვალეობებზე მსჯელობისას მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას *(იხ. სუსგ №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ.).* შრომის სამართლის მარეგულირებელი ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის საწყისზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობის არსის (დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ) გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, შესაბამისად, მისი უფლებების შეზღუდვის კანონიერება ე.წ „პროპორციულობის ტესტის" შესაბამისად უნდა იქნას შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის.

11. სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დასახელებული ნორმით დადგენილი ვალდებულების შესრულების სტანდარტი ასევე მოქმედებს შრომითსამართლებრივ

ურთიერთობებში, რაც გულისხმობს მუშაკის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების იმგვარ განხორციელებას როგორი გონივრული მოლოდინიც დამსაქმებელს გააჩნია, კერძოდ, სრულად, ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. **დასაქმებულის მიერ მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობა პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობას წარმოადგენს, რაც დარღვევის ხასიათის გათვალისწინებით, შესაძლებელია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტაშიც გამოიხატოს.**

12. სადავო ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი) გათვალისწინებით, მართლზომიერად განხორციელდა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, პასუხი უნდა გაეცეს შემდეგ კითხვებს: **დაარღვია თუ არა დასაქმებულმა ვალდებულება, რამდენად უხეშად დაალვია დასაქმებულმა მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულება და არის თუ არა ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ზომა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.**

13. დასახელებულ კითხვებზე პასუხის გაცემის საკანონმდებლო ვალდებულებას განსაზღვრავს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად *(შდრ. სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7*

ოქტომბრის განჩინება).

14. პალატა ასევე ყურადღებას მიაქცევს 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.

15. 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. 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. **ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.**

16. საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 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 *(იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ; №ას-122-114-2015, 23.03.2015წ; Nას-194-185-2016, 29.07.2019წ.).*

17. პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით განსაზღვრული მტკიცების ტვირთი ესაა სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი - ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მოწინააღმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. იმავდროულად, ახსნა-განმარტება უნდა დასტურდებოდეს რელევანტური მტკიცებულებებით *(იხ. სუსგ. საქმე №ას-147-139-2017, 18.12.2017წ.)*

18. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ მიღებული გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების მართლზომიერების კვლევისათვის მნიშვნელოვანია შეფასდეს ის წინაპირობა, რაც საფუძვლად დაედო გათავისუფლების ბრძანებას. უდავოა, რომ მოსარჩელეები დასაქმებულნი იყვნენ შპს ,,ა------ შ------ კ-------აში'' საწყობის გამგისა და გამგის მოადგილის პოზიციაზე. ასევე, უდავო გარემოებაა, რომ მათი მუშაობის პერიოდში საწყობიდან დაიკარგა მნიშვნელოვანი ოდენობის პროდუქცია - 965 ტომარა, ანუ 48.250 ტონა შაქარი, რაც თანხობრივად შეადგენს 56 693.75 ლარის ოდენობით ზიანს. აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით მიმდინარეობს გამოძიება და დღეის მდგომარეობით დაუდგენელია, თუ რამ გამოიწვია პროდუქციის დანაკლისი. ამ ვითარებაში დამსაქმებელმა მიიღო გადაწყვეტილება საწყობზე უშუალო ზედამხედველობის განმახორციელებელ პირებთან შეეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება, რასაც ერთ-ერთ საფუძვლად დაედო დასაქმებულებისადმი ნდობის დაკარგვა და სამომავლოდ მსგავსი დანაკლისისგან თავის დაცვა. პალატა ვერ გაიზიარებს მოსარჩელეთა მტკიცებას, რომ მათ უშუალო მოვალეობას არ წარმოადგენდა საწყობის ზედამხედველობა და მასში არსებულ ფასეულობაზე კონტროლი. პალატა მიიჩნევს, რომ საწყობზე ზედამხედველობა სწორედაც რომ მათ მოვალეობას წარმოადგენდა, რაც მოიცავდა მასში განთავსებული ფასეულობებისადმი სათანადო ყურადღების გამოჩენას და თუ არა აღნიშნული ფუნქცია-მოვალეობა, არც მოსარჩელეებთან შრომითი

ხელშეკრულების დადების საჭიროება არ იარსებებდა. დაუსაბუთებელია ასევე მოსარჩელეთა შედავება, რომ ვინაიდან გამოძიებით არ დადგენილა მათი ბრალეულობა, გამოძიების დასრულებამდე, სამსახურიდან მათი დათხოვნა, დაუშვებელი იყო. პალატა განმარტავს, რომ დანაშაულის ჩადენის ფაქტის დადასტურება წარმოადგენს სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველს, რასაც დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების კანონიერების შემოწმებასთან კავშირი არ აქვს. მოცემულ შემთხვევაში გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო სამსახურეობრივი მოვალეობების არასათანადოდ შესრულება, უხეში დარღვევა, რამაც გამოიწვია კ-------ისათვის მნიშვნელოვანი ზიანის მიყენება. საუბარია 48.250 ტონა შ------ დანაკლისზე, რომლის საწყობიდან გატანა სათანადო ზედამხედველობის განხორციელების პირობებში შეუძლებელი იქნებოდა. პალატა ვერ გაიზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეფასებას, რომ ქონების დაცვა ევალებოდა დაცვის კ-------ა ,,ო---ის'' და თითქოს, მხოლოდ მათი პასუხისმგებლობა იყო ქონებაზე ზედამხედველობა. საყურადღებოა, რომ მოსარჩელეებს სამსახურეობრივად ევალებოდათ მათზე მიბარებული ფასეულობაზე ზედამხედველობა და მათვე ეკისრებოდა ყოველდღიურ რეჟიმში ეკონტროლებინათ საწყობში განთავსებული პროდიქციის მდგომარეობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა იზიარებს აპელანტის მტკიცებას, რომ საწყობის გამგის და მისი მოადგილეების მიერ არ შესრულდა მათი პირდაპირი მოვალეობა - გაფრთხილებოდნენ საწარმოს ქონებას, უზრუნველეყოთ მათზე ჩაბარებული ქონებისა და დოკუმენტაციის ჯეროვანი წარმოება და დაცვა, რაც წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევას. ანუ, მოსარჩელეებმა ვერ უზრუნველყვეს სათანადო კონტროლის განხორციელება მიბარებული ქონების შენახვასა და დაცვაზე, რის შედეგადაც 48.250 ტონა შაქარი ისე დაიკარგა საწყობიდან, რომ ვერ იქნა შემჩნეული მოსარჩელეების მიერ.

19. სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, თავისი შინაარსისა და ხასიათის გათვალისწინებით ვალდებულება შეიძლება ყოველ მხარეს აკისრებდეს მეორე მხარის უფლებებისა და ქონებისადმი განსაკუთრებულ გულისხმიერებას. ამავე კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებულნი არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი.

20. მოსარჩელეებს ევალებოდათ სათანადო გულისხმისერება გამოეჩინათ და მეტი პასუხისმგებლობით მოკიდებოდნენ მათზე დაკისრებულ ვალდებულებებს. საქმის მასალებით დადგენილია და ყოველგვარი წერილობითი ჩანაწერის გარეშეც ნათელია, რომ საწყობის გამგისა და მისი მოადგილეების მთავარ მოვალეობას სწორედაც საწყობის ზედამხედველობა წარმოადგენდა, რაც გულისხმობდა საწყობში განთავსებულ ფასეულობაზე

კონტროლს და ვერანაირად საპატიოდ ვერ განიხილება 48.250 ტონა შ------ გაურკვეველ ვითარებაში და პერიოდში დაკარგვა. პალატა ვერ გაიზიარებს მოსარჩელეთა მტკიცებას, რომ შრომის შინაგანაწესი და თანამდებობრივი ინსტრუქცია მათთვის გაცნობილი არ ყოფილა, რადგანაც უშუალოდ შრომის ხელშეკრულება შეიცავს ისეთ ჩანაწერებს, რომელიც მიუთითებს სწორედ აღნიშნულ დოკუმენტებზე, რაც პალატას უქმნის იმგვარ შინაგან რწმენას, რომ აღნიშნული დოკუმენტების შინაარსი ცნობილი იყო მოსარჩელეებისათვის, შესაბამისად მათი სავალდებულო ძალა ვრცელდებოდა შრომით - სამართლებრივი ურთიერთობის მოქმედების პერიოდზე. ამდენად, პალატა დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეთა მოვალეობას წარმოადგენდა საწყობში შესანახად მიღებული საქონლის სათანადო აღრიცხვა-დაცვის უზრუნველყოფა და გაცემის სათანადო აღიცხვა, რომლის სათანადო განუხორციელებლობამ გამოიწვია მნიშნელოვანი დანაკლისი. ყოველ დანაკლისზე კი, პასუხისმგებლები იყვნენ მოსარჩელეები. დამდგარი ზიანის ოდენობის გათვალისწინებით, მოსარჩელეების მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება არის სავსებით ადეკვატური და თანაზომიერი.

21. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1^2 ნაწილის ,,ბ" ქვეპუნქტის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა შესასრულებელია სეზონური სამუშაო. ამავე მუხლის 1^3 ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. **ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.**

22. განსახილველ შემთხვევაში, გ------- ე–----------თან, ნ---------- ე–----------თან და ზ------ა ლ----------თან შრომითი ხელშეკრულებები დადებული იყო 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. 2018 წლის 30 აპრილის შრომის ხელშეკრულებებისა და ამავე თარიღის N10/1 ბრძანებით დგინდება, რომ ხელშეკრულება გაფორმებულია ერთ წელზე ნაკლები ვადით, რადგანაც შესასრულებელი იყო სეზონური ტიპის სამუშაო, თანახმად შსკ-ს 6.1^2 მუხლის ,,ბ" ქვეპუნქტისა. ამასთან, მოსარჩელეებთან მიმართებით პალატა ვერ გაავრცელებს ზემოთ მოხმობილ შრომის კოდექსის 6.1^3 მუხლს, რამეთუ მოსარჩელეების მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით (ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან) დგინდება, რომ 2018 წლის აპრილის ბოლოს კონტრაქტის დადებამდე: გ------- ე–----------ის ბოლო ხელფასი მიღებული აქვს 2017 წლის მარტის თვეში, ხოლო

აპრილის თვეში მიღებული აქვს საშვებულებო თანხა (ტ.2, ს.ფ. 59); ნ---------- ე-----------ს ბოლო ხელფასი მიღებული აქვს 2017 წლის დეკემბერში (ნოემბრის თვის ხელფასი, ასევე კომპენსაცია და საშვებულებო თანხა) (ტ.2, ს.ფ. 266, 224); ზ------ა ლ----------ის მიერ წარმოდგენილი შრომის წიგნაკის თანახმად (ტ.2, ს.ფ. 21-24) კი, იგი საწარმოში მუშაობდა 2009 წლამდე. ამდენად, სახეზე გვაქვს შემდეგი მოცემულობა: 2018 წლის 30 აპრილს დაიდო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 31 დეკემბრამდე ვადით; 2018 წლის აპრილამდე კი სამივე მოსარჩელეს ჰქონდა 60 დღეზე მეტი ხანგრძლივობის წყვეტა, რის გამოც სშკ-ს 6.1[3] მუხლის შესაბამისად, ხელშეკრულებები უვადოდ დადებულად ვერ ჩაითვლება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, გაუმართლებელია მოსარჩელეთა სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებული მოთხოვნა იმ საფუძვლითაც, რომ გასულია შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა.

23. ძირითადი მოთხოვნის დაუკმაყოფილებლობა და გათავისუფლების თაობაზე მიღებული ბრძანების მართლზომიერად მიჩნევა, გამორიცხავს სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებას, რასთან მიმართებითაც დამატებით მსჯელობის განვრცობა მიზანშეუწონელია.

24. შეჯამების სახით უნდა აღინიშნოს, 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. ჯ-ა საქართველოს წინააღმდეგ, N7932/03; 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); Boldea v. Romania, par. 30).* მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო საჩივრის იმ არგუმენტებზე, რომლებსაც საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობა ჰქონდა, პალატამ ზემოთ უკვე იმსჯელა და დამატებითი არგუმენტების შეფასება მიზანშეუწონელია სადავო საკითხის გადაწყვეტის მიზნებიდან გამომდინარე.

25. 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.

25.1. სააპელაციო პალატამ შეაფასა რა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, მიზანშეწონილად მიიჩნევს მის გაუქმებას და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმას.

25.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ა'' ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს

ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

25.3. საქართველოს 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 საქმეზე.

26. საქართველოს სსკ-ის 53-ე და 55-ე მუხლების, ასევე ,,სახელმწიფო ბაჟის შესახებ'' საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის ,,ა'' ქვეპუნქტის შესაბამისად, ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა აპელანტის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის ანაზღაურება უნდა დაეკისროთ მოსარჩელეებს. მათ შორის, მოსარჩელეების ვალდებულებას შეადგენს აპელანტის მიერ წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაღებული სასამართლოს გარეშე ხარჯის ანაზღაურება, კანონით განსაზღვრულ ზღვრულ ფარგლებში (დავის საგნის ღირებულების 4%-მდე) შესაბამისად, შპს ,,ა------ შ------ კ-------ის'' სასარგებლოდ გ------- ე—————–ს უნდა დაეკისროს - 793 ლარი, ნ---------- ე—————–ს - 494 ლარი და ზ------ა ლ-------–-----ს 494 ლარი, თანახმად, სსსკ-ს 53.1 მუხლისა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. შპს ,,ა------ შ------ კ-------ის'' სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;

2. გაუქმდეს ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 31 იანვრის გადაწყვეტილება და განჩინება უსწორობის გასწორების შესახებ და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. გ------- ე—————–ის, ნ---------- ე—————–ის და ზ------ა ლ—————–ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

4. გ------- ე—————–ს, ნ---------- ე—————–სა და ზ------ა ლ—————–ს შპს ,,ა------ შ------ კ-------ის'' სასარგებლოდ სოლიდარულად დაეკისროთ აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 1782.22 ლარის ოდენობით;

5. შპს ,,ა------ შ------ კ-------ის'' სასარგებლოდ გ------- ე—————–ს დაეკისროს - 793

ლარის, ნ---------- ე----------ს - 494 ლარის და ზ------ა ლ----------ს 494 ლარის ანაზრაურება, აპელანტის მიერ წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაღებული ხარჯის სანაცლოდ;

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;

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

მოსამართლე: **გელა ქირია**