საქმე №330210017001845260
საქმე №-ბ/1090-19

გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

20 თებერვალი, 2020 წელი **ქ. თბილისი**

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
თავმჯდომარე, მომხსენებელი - გენადი მაკარიძე
მოსამართლეები - ამირან ძაბუნიძე, ლაშა ქოჩიაშვილი
სხდომის მდივანი – ლანა ჩერქეზიშვილი

აპელანტი – შპს ,,ბ---–----''.
წარმომადგენლები – ანა სამსონია.

მოწინააღმდეგე მხარე – ა---- ზ----ე.
წარმომადგენელი – ლელა გვიშიანი.

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა; სამუშაოზე აღდგენა; იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება; ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 25 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

აპელანტის მოთხოვნა – გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც დაკმაყოფილდა სარჩელი და ახალი გადაწყვეტილებით უარი ეთქვას მოსარჩელეს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

სასარჩელო მოთხოვნა
ა) ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ბ---–----“-ს 2017 წლის 3 თებერვლის №- ბრძანება, ა---- ზ----ესთან, 2017წლის 4 თებერვლიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
ბ) მოსარჩელე ა---- ზ----ე აღდგენილ იქნეს შპს „ბ---–--სში“ უფროსი კონსულტანტის თანამდებობაზე;

გ) მოპასუხე შპს „ბ---–--სს“ ა---- ზ----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 350 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით, 2017 წლის 4 თებერვლიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
დ) მოპასუხე შპს „ბ---–--სს“ ა---- ზ----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 873.60 ლარის ოდენობით;

სარჩელის თანახმად ა---- ზ----ე 2016 წლის აპრილის თვიდან, 2016 წლის 11 ივლისამდე მუშაობდა შპს „ბ---–--სში“ კონსულტანტის პოზიციაზე და მისი დარიცხული შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 312.50 ლარს. 2016 წლის 2----------იდან კვლავ დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში, ნოემბრის თვემდე კონსულტანტის, ხოლო ნოემბრის თვიდან უფროსი კონსულტანტის პოზიციაზე. მოსარჩელის ხელზე მისაღები შრომის ანაზღაურება უფროსი კონსულტანტის პოზიციაზე 2016 წლის 20 დეკემბრიდან შეადგენდა თვეში 350 ლარს. შპს „ბ---–---ს“ მხრიდან შრომის ანაზღაურების სისტემას, ხელფასის გარდა შეადგენდა საბონუსე სქემა, რაც გაიცემოდა ყოველთვიურად, თუმცა უცნობია მისი გამოანგარიშების ფორმულა და წესი. „ბ---–---- გ---–---ას“ დეკემბრის თვის შესასრულებელი გეგმა წინა თვეებისაგან განსხვავებით, განსაკუთრებით მაღალი იყო (320 000 ლარი), რაც შესრულდა 97%-ით. შესაბამისად, კონსულტანტებს, მათ შორის მოსარჩელეს გააჩნდა გონივრული მოლოდინი, რომ ბონუსი იქნებოდა ბევრად მაღალი, ვიდრე სხვა თვეებში. 2017 წლის 2 თებერვალს კონსულტანტებს, მათ შორის მოსარჩელეს ჩაერიცხა ბონუსი 614 ლარის ოდენობით. აღნიშნულმა გამოიწვია კონსულტანტების, მათ შორის მოსარჩელის უკმაყოფილება. ისინი შეეცადნენ მენეჯმენტთან გაერკვიათ ბონუსის ოდენობა და მიეღოთ ახსნა-განმარტება ბონუსის გამოანგარიშების თაობაზე. მათ უკმაყოფილებას და მოთხოვნას არ გამოუწვევია ობიექტის მუშაობის შეფერხება. მიუხედავად აღნიშნულისა, ბ---–---ს დირექტორის 2017 წლის 3 თებერვლის ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშკრულება. ა---- ზ----ეს, კომპანიის 2017 წლის 16 თებერვლის წერილით ეცნობა, რომ მან 2017 წლის 2 თებერვალს არ შეასრულა ხელმძღვანელების მითითებები, დაარღვია შრომის ხელშეკრულების და შინაგანაწესის მოთხოვნები, არ დაემორჩილა ხელმძღვანელის მითითებებს, სამუშაო ვითარებაში, მომხმარებლის თანდასწრებით ხელმძღვანელობის მიმართ იქცეოდა აგრესიულად, რაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, გახდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი ნაცვლად შრომის კოდექსის 14-ე მუხლით დადგენილი 40 საათისა, კვირაში მუშაობდა საშუალოდ 60 საათი. შესაბამისად მოპასუხეს 2016 წლის სექტემბრის თვიდან, გათავისუფლების დღემდე ეკისრება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, რაც ჯამში შეადგენს 873.60 ლარს და რაც მოპასუხის მიერ არ არის ანაზღაურებული.

1.2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ ა---- ზ----ემ 2017 წლის 2 თებერვალს აგრესიული ფორმით განახორციელა კომუნიკაცია ხელმძღვანელთან, სამუშაო ადგილას, სამუშაო ვითარებაში, მომხმარებლის თანდასწრებით, უმეთვალყურეოდ

დატოვა სამუშაო პოზიცია, არ დაემორჩილა ხელმძღვანელების მითითებას, მათ მიმართ იქცეოდა აგრესიულად, შეურაცხმყოფელად და არაეთიკურად. შესაბამისად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 2017 წლის 3 თებერვლის ბრძანებით, მასთან შეწყდა შრომის ხელშეკრულება. რაც შეეხება ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურებას, მოპასუხის განმარტებით ა---- ზ----ე კვირის განმავლობაში მუშაობდა 45 საათს. მისი ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო სრულად არის ანაზღაურებული ბონუსის სისტემით.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ა---- ზ----ის სარჩელი შპს ,,ბ---------ს" მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენის, იძულებით განაცდურისა ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე;
2. ბათილად იქნა ცნობილი შპს ,,ბ---------ს" დირექტორის 2017 წლის 3 თებერვლის №-ბრძანება ა---- ზ----ესთან 2017 წლის 4 თებერვლიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;
3. აღდგენილ იქნა მოსარჩელე ა---- ზ----ე მოპასუხე შპს ,,ბ---------სში" უფროსი კონსულტანტის თანამდებობაზე;
4. დაეკისრა მოპასუხე შპს ,,ბ---------სს" ა---- ზ----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 350 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2017 წლის 4 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე ა---- ზ----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა;
5. შპს ,,ბ---------სს" სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 26 ლარის გადახდა.

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1.1 სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ა---- ზ----ე 2016 წლის 2----------ის შრომითი ხელშკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო შპს „ბ---------სში“ კონსულტანტის, ხოლო დეკემბრიდან უფროსი კონსულტანტის პოზიციაზე. მოსარჩელის ხელზე მისაღები შრომის ანაზღაურება უფროსი კონსულტანტის პოზიციაზე 2016 წლის 20 დეკემბრიდან შეადგენდა თვეში 350 ლარს. შრომის ანაზღაურებასთან ერთად დასაქმებულს ეძლეოდა დამატებითი ანაზღაურება გამომუშავების და დამსაქმებლის მიერ ჩამოყალიბებული საბონუსე სისტემის მიხედვით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 2----------ის შრომითი ხელშეკრულება;
- 20.12.2016წ. შეთანხმება, ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ.

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

2.1.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შპს ,,ბ---------’’-ს 2017 წლის 3 თებერვლის №- ბრძანებით, 2017 წლის 4 თებერვლიდან ა---- ზ----ესთან შეწყდა შრომის ხელშეკრულება.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 3 თებერვლის ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

2.1.3. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ა---- ზ----ემ მიმართა მოპასუხეს და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება.

2017 წლის 16 თებერვლის №-6 წერილით, მოპასუხემ ა---- ზ----ეს აცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია - „დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა“, კერძოდ მოსარჩელემ 2017 წლის 2 თებერვალს აგრესიული ფორმით განახორციელა კომუნიკაცია ხელმძღვანეთან, სამუშაო ადგილას, სამუშაო ვითარებაში, მომხმარებლის თანდასწრებით, უმეთვალყურეოდ დატოვა სამუშაო პოზიცია, არ დაემორჩილა ხელმძღვანელების მითითებას, მათ მიმართ იქცეოდა აგრესიულად, შეურაცხმყოფელად და არაეთიკურად.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოპასუხის წერილი;
- მხარეთააახსნა-განმარტებები.

2.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.2.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ა---- ზ----ის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას, კერძოდ: სასამართლოს განმარტებით მხარეთა შორის სადავოა ის გარემოება, ჩაიდინა თუ არა მოსარჩელემ დისციპლინური გადაცდომა და იყო თუ არა აღნიშნული გადაცდომა უხეში დარღვევა. დადგენილია, რომ 2017 წლის 2 თებერვალს მოსარჩელეს ჩაერიცხა ბონუსი 614 ლარის ოდენობით. აღნიშნულმა გამოიწვია მისი უკმაყოფილება. ის შეეცადა

ხელმძღვანელთან გაერკვია, რატომ ჩაერიცხა ბონუსის სახით მხოლოდ 614 ლარი, რასაც მოჰყვა ხმამაღალი საუბარი. აღნიშნული ქმედება არ შეიძლება შეფასდეს, როგორც ვალდებულების უხეში დარღვევა.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის განმარტება, რომ მოსარჩელემ ბონუსის ჩარიცხვასთან დაკავშირებით პროტესტი გამოხატა სამუშაო დროს, რამაც შეაფერხა კომპანიის მუშაობა, რამდენადაც მოწმეთა ჩვენებებით დადგენილია, რომ იმ დროს როდესაც ა---- ზ----ემ ხელმძღვანელობასთან გამოთქვა უკმაყოფილება ბონუსის ოდენობასთან დაკავშირებით მისი სამუშაო საათი უკვე დასრულებული იყო და მუშაობას განაგრძობდა მისი შემცვლელი. ამასთან მოწმეთა ჩვენებებით არც ის დასტურდება, რომ ა---- ზ----ის ქმედება იყო არაეთიკური და შეურაცხმყოფელი.

2.2.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ა---- ზ----ის მიერ არ არის შესრულებული კვირაში 5 საათზე მეტი დროით ზეგანაკვეთური სამუშაო, ხოლო შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება მოსარჩელეს მიღებული აქვს. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის აღრიცხვის დოკუმენტით დასტურდება, რომ ჯამში ა---- ზ----ის ფაქტობრივი სამუშაო დრო შეადგენდა 45 საათს. მხარეთა შორის არსებული 2016 წლის 20 ოქტომბრის შრომის ხელშეკრულების მეორე მუხლის 2.1 მუხლის მიხედვით, დასაქმებულის სამუშაო დრო, განისაზღვრება 40 საათიანი სამუშაო კვირით. საჭიროების მიხედვით საქმის მოცულობიდან გამომდინარე შესაძლებელია დასაქმებულს მოუწიოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, რაზეც დასაქმებული აცხადებს თანხმობას. ამავე ხელშეკრულების მე-3 მუხლის 3.3 პუნქტის თანახმად ხელფასთან ერთად შეიძლება მიეცეს დამატებითი ანაზღაურება გამომუშავების ან დამსაქმებლის მიერ ჩამოყალიბებული საბონუსე სისტემის მიხედვით. მოსარჩელეს დასაქმებიდან, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე მოპასუხისაგან მიღებული აქვს თანხები ბონუსის სახით, რაც სასამართლოს აზრით მოიცავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ანაზღაურებას.

3. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

3.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე მუხლებზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე და 115-ე მუხლებზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. მოცემულ შემთხვევაში,

გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა. მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელის მიერ შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, თუმცა მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტი. შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის უტყუარად დადასტურების შემთხვევაშიც, კი საქართველოს კანონმდებლობითა და საერთაშორისო აქტებით დადგენილი ნორმებიდან გამომდინარე, სასამართლოს არათანაზომიერად მიაჩნია მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიღებული ღონისძიება, რადგან საქმის მასალებიდან გამომდინარე მოსარჩელის ქმედებით, მოპასუხეს რაიმე სახის, მით უფრო ხელშესახები ზიანი არ მისდგომია. ასეთ შემთხვევაში სასამართლო თვლის, რომ სრულიად საპირწონე იქნებოდა მოსარჩელისათვის ისეთი სახდელის შეფარდება, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე უფრო მსუბუქი იქნებოდა. თუმცა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების ერთობლიობით არ დგინდება მოსარჩელის მიერ გადაცდომის ჩადენის ფაქტი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

3.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე და 38-ე მუხლებზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე, 408-ე და 411-ე მუხლებზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბათილად იქნა ცნობილი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა მისი პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია, უნდა დაკმაყოფილდეს და მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს შპს „ბ-----სში“ უფროსი კონსულტანტის თანამდებობაზე. უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის ხელზე ასაღები შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 350 ლარს. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილების არამართლზომიერად ცნობის გამო მოპასუხემ ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურება, რაც წარმოშობს მოპასუხის ვალდებულებას მოსარჩელეს აუნაზღაუროს მიუღებელი ხელფასი. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2017 წლის 4 თებერვლიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და მოპასუხე შპს „ბ-----სს“ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი

განაცდურის, 2017 წლის 4 თებერვლიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 350 ლარის გადახდა.

3.3. შრომის კოდექსის მე-17 მუხლზე მითითებით სასამართლომ განმარტა რომ დასაქმებიდან ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ა---- ზ----ეს მოპასუხისაგან ყოველთვიურად მიღებული აქვს თანხები ბონუსის სახით, ჯამში 1337,09 ლარი, რაც სასამართლოს აზრით, მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების მე-2 მუხლის 2.1 და მე-3 მუხლის 3.3. პუნქტის თანახმად, თავისთავად მოიცავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ანაზღაურებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის გამო.

4. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ - სამართლებრივი საფუძვლები

4.1. აპელანტის განმარტებით საქმეში არსებული არაერთი მტკიცებულება ადასტურებს თუ რა ქმედებები განახორციელა ა---- ზ----ემ, კერძოდ, მტკიცებულებები ადასტურებენ შემდეგს: ციტირება ნ---- ს----------–---- 09.02.2017 წლის ახსნა-განმარტებიდან: "ჯგუფური თავშეყრა", "მიატოვეს სამუშაო ადილები და თავი მოიყარეს ერთად", "ყველა თანამშრომელი ვინც იქ იმყოფებოდა შეიკრიბნენ ერთად რის გამოც ფაქტობრივად პარალიზებული იყო ფილიალის მუშაობა"; ციტირება რ----- ა------- 06.02.2019 წლის ახსნა-განმარტებიდან: "ხდებოდა თანამშრომლების კონცენტრაცია სალაროსთან", "კონსულტანტებმა მიატოვეს მათი პოზიციები მაღაზიაში, ფაქტობრივად მოხდა მაღაზიის მუშაობის პარალიზება", "მკაფიოდ ისმოდა ჩოჩქოლი და ხმამაღალი ლაპარაკის ხმა", "ეს გააკეთეს უტაქტო და მიუღებელი ფორმით, შეურაცხმყოფელი ჟესტებითა და ხმამაღალი საუბრით", "აღნიშნული ქმედებით მიიქციეს მომხმარებლების ყურადღება"; ციტირება თ--- რ–------ 06.02.2019 წლის ახსნა-განმარტებიდან: ,,რატომ გადაწყვიტეს თანამშრომლებმა მიეტოვებინათ თავიანთი პოზიციები'', ,,შეფერხდა სამუშაო პროცესი", "უყურადღებოდ დარჩა მაღაზიის ფაქტობრივად ყველა ზონა'', ,,უკმაყოფილების გამომხატველი ქცევით, ხმაურით და ჟესტებით იქცევდნენ მომხმარებლის ყურადღებას'', "იმ საღამოს დაბადების დღის ცენტრში აღინიშნებოდა პრეზიდენტის ვაჟის დაბადების დღე"; ციტირება ი--- ს------- ახსნა-განმარტებიდან: "ა---- ზ----ემ გამოხატა პროტესტი მუქარით", "მისი შეჩერება რათა არ შეჭრილიყო, იმ ზონაში სადაც სხვა ხელმძღვანელი პირები იმყოფებოდნენ"; მოწმე გ------ ა--------- მის ჩვენებაში აღნიშნა, რომ "ა---- ზ----ე მუშტებს ურტყამდა კედელს და ყვიროდა"; თავად ა---- ზ----ემ, მის ახსნა-განმარტების სიტყვაში განაცხადა, რომ "წყობიდან გამოვიდა"; ა---- ზ----ის მოწმეებმა თავიანთ ჩვენებაში ასევე აღნიშნეს, რომ "ა---- ზ----ე გამოვიდა წყობიდან".

ა---- ზ----ე იყო დასაქმებული კონსულტანტის პოზიციაზე ქალაქ თბილისში ჭავჭავაძის გამზირზე მდებარე ,,ბ---–---- გ–––---აში''. ობიექტი მოიცავს წიგნის მაღაზიასა და წიგნის კაფეს. მომუშავე კონსულტანტებს წინასწარ განაწილებული აქვთ სამუშაო

ტერიტორიები. ა---- ზ----ე იყო წიგნის მაღაზიის კონსულტანტი და ვალდებული იყო ბ-----ს წინაშე ნაკისრი სახელშეკრულებო ვალდებულებები შეესრულებინა, მათ შორის - უნდა ყოფილიყო მისთვის განაწილებულ სამუშაო პოზიციაში/ტერიტორიაზე, გაეწია კონსულტირება მომხმარებლისთვის, მეთვალყურეობა გაეწია წიგნებისთვის, ამ დაწესებულებაში კონსულტანტს მოეთხოვება ეთიკური ქცევა და დისციპლინის დაცვა, სათანადო გარემოს შექმნა, რომელიც მკითხველებს შეეფერებათ. ა---- ზ----ის მიერ ვალდებულების უხეშად დარღვევის პერიოდში იმართებოდა პრეზიდენტის შვილის დაბადების დღე. შესაბამისად, ყველა დასაქმებული ვალდებული იყო ჯეროვნად, ზედმიწევნით შეესრულებინა ნაკისრი ვალდებულებები. ამის ნაცვლად კი, ასეთ ვითარებაში ხდება - ჯგუფური თავშეყრა, სამუშაო პოზიციების მიტოვება, მომხმარებლების უყურადღებოდ მიტოვება, პროდუქციის/კუთვნილი ზონების მიტოვება, ხელმძღვანელის რაციონალური მითითების დაუმორჩილებლობა, მუშაობის პარალიზება, აგრესიის გამოვლენა, შეურაცხოფა, ყვირილი, ხმაური, კომპანიის კომერციული/კონფიდენციალური საიდუმლოების გამჟღავნება მომხმარებლებზე, კომპანიის იმიჯის შელახვა - ამ გარემოებათა ერთობლიობით, მოხდა ა---- ზ----ის მიერ მისი ვალდებულებების უხეში დარღვევა.

მოსარჩელემ, სადავო ქმედება განახორციელა ობიექტის/ბ-------ს და მისი, როგორც ბ-----ს დასაქმებულის სამუშაო ვითარებაში. უხეში დარღვევის ჩადენის დრო ემთხვევა მის კუთვნილ სამუშაო დროს, იგი ვალდებული იყო აღნიშნულ დროის მონაკვეთში შეესრულებინა ნაკისრი ვალდებულებები. ა---- ზ----ისათვის ბ-------ს მენეჯმენტის თათბირის თარიღი ცნობილი არ იყო წინასწარ, შესაბამისად მენეჯმენტის თათბირსაც კი ვერ დაუკავშირდება ის, რომ ა---- ზ----ე სამუშაო ტერიტორიაზე დარჩა მენეჯმენტთან შეხვედრის მიზნით. თუ დასაქმებული, როგორც ობიექტის სტუმარი/მომხმარებელი/დამთვალიერებელი - ამ სტატუსით იყო ობიექტზე, მაშინ იგი არ უნდა შესულიყო ისეთ ზონებში, როგორიცაა ბ-------ს სალაროს ზონა, სასაწყობე/საკუჭნაო ზონა, დასაქმებულთა არასამუშაო დროს აღნიშნულ ზონებში ყოფნა სასტიკად აკრძალულია და ასეთ შემთხვევაში ამ საკითხსაც მოჰყვებოდა შესაბამისი რეაგირება. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ყველა ახსნა-განმარტებით, ბ------ს დასაქმებულთა წერილობითი ახსნა-განმარტებებით, ასევე, მოსარჩელისა და მოპასუხის ყველა მოწმის ჩვენებებით ა---- ზ----ის შედგენილ სარჩელშიც კი მითითებულია, რომ სადავო ქმედების დროს იგი ახორციელებდა კლიენტთა მომსახურებას ჩვეულებრივ რეჟიმში და სწორედ ამიტომ ითხოვდა ზეგანაკვეთური შრომის ღირებულების ანაზღაურებას, რაც ანაზღაურებული იყო დამსაქმებლის მიერ. შესაბამისად სახეზეა ფაქტობრივი უსწორობა - სადავო ქმედება/უხეში დარღვევა ჩადენილია სამუშაო ვითარებაში.

ამასთან, ხაზგასასმელია ის გარემოება, რომ აღნიშნული ქმედებები მისი უშუალო სამუშაო გრაფიკის ფარგლებში რომც არ განეხორციელებინა, ეს მაინც არ გაათავისუფლებდა პასუხისმგებლობისაგან, ვინაიდან ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები, როგორიცაა კომერციული/კონფიდენციალური საიდუმლოს შენახვა ეს ვალდებულება მხოლოდ სამუშაო დროის/უშუალო გრაფიკის ჭრილში არ არის

დასაცავი. ამასთან, გასათვალისწინებელია უმნიშვნელოვანესი ფაქტორი - მომხმარებლის მხრიდან აღნიშნული "პარალიზება" "თავშეყრა" "ყვირილი" აღქმული იყო როგორც კონსულტანტის არასათანადო ქცევა/დარღვევა, რადგან აღნიშნული ხორციელდებოდა ა---- ზ----ის სამუშაო ტერიტორიაზე, იმ აუდიტორიის წინაშე, რომელიც ამავე კონსულტანტის მუდმივი კლიენტები არიან, ფილიალის სამუშაო საათებში, მომხმარებლის თვალში ა---- ზ----ე მოქმედებდა როგორც კონსულტანტი, როგორც მაღაზიის წარმომადგენელი უხეშად არღვევდა ვალდებულებებს, მან როგორც კომპანიის თანამშრომელმა სხვა თანამშრომლებს ხელი შეუშალა მოვალეობების განხორციელებაში, მაღაზიის პარალიზება გამოიწვია - დარღვევები მოხდა მის სამუშაო ტერიტორიაზე, მისი მომხმარებლის თანდასწრებით, მისი თანამშრომლების გვერდით, ხელმძღვანელის წინაშე, არ დაემორჩილა ხელმძღვანელის მითითებას, ის ტექსტი რასაც "ყვიროდა" ა---- ზ----ე და რაც მომხმარებელს ესმოდა ცალსახად მიუთითებდა იმაზე, რომ სწორედ ის არის კომპანიის დასაქმებული. ასევე ის საკითხი, რაც განიხილებოდა ყვირილის რეჟიმში (ანაზღაურების ოდენობა/ვადები/ბონუსი/გაყიდვების ოდენობა/გეგმა/ნავაჭრი და სხვ.) - იყო საქმიანი საკითხი, რაზეც ვერ ისაუბრებდა მაღაზიის უბრალო დამთვალიერებელი, ამ საკითხების განხილვა/მსჯელობა, გადაწყვეტილებების მიღება, დოკუმენტების გაცვლა/შედარება/წარმოდგენა - ზემდგომისა და დაქვემდებარებულებს შორის - საქმიანი ვალდებულებების ნაწილია, წარმოადგენს სამსახურებრივი საქმიანობის კატეგორიას და უთითებს სწორედ იმაზე, რომ სამსახურებრივ ვითარებაში სამსახურებრივი უფლებამოსილების ფარგლებში მოქმედებდა ა---- ზ----ე, იმ გამონაკლისით, რომ არღვევდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს უხეშად.

ა---- ზ----ის მიერ ერთხელ უკვე ჩადენილი იყო უხეში დარღვევა, როდესაც მომხმარებლის ქულების დედის ბარათზე დარიცხა და მიიღო სარგებლი არამართლზომიერად - მომხმარებლისა და ბ---–----ს ხარჯზე. თუმცა მისი ხანგრძლივი თხოვნა გათვალისწინებული იქნა და ბ---–--სმა მისცა საშუალება დაბრუნებულიყო სამუშაოდ კომპანიაში, რამაც მასზე არ იმოქმედა სათანადოდ, კერძოდ ა---- ზ----ემ არ მიიღო ეს ზომა როგორც კომპანიის მიერ მიცემული შანსი უკეთესობისკენ შესაცვლელად, როგორც ფაქტები აჩვენებს - მან ჩათვალა, რომ თუ "ეპატია" ზემოთ აღნიშნული, "საპატიო" იქნებოდა კიდევ ბევრი რამ. ვერ გააცნობიერა შრომით ურთიერთობებში სუბორდინაციის პრინციპის არსებობა და დამსაქმებლის უფლება - გასცეს მითითებება, სანქცია და გამოიყენოს სხვა უფლებამოსილებანი.

შესაგებლზე თანდართულია დასაქმებულთა ახსნა-განმარტებები, რომლებიც ადასტურებს არაეთიკურ ქცევას და შეურაცხყოფას, აღნიშნული ფაქტი დაადასტურეს ორივე მხარის ყველა მოწმემ. თავად მოსარჩელემაც განაცხადა/აღიარა ზეპირი ახსნა-განმარტების მიცემისას, რომ იგი "წყობიდან გამოვიდა", იგივე გაიმეორეს მოსარჩელის მოწმეებმაც. მოწმეთა ჩვენებებიდან და საქმეზე არსებული ახსნა-განმარტებებიდან დგინდება, რომ ა---- ზ----ე წყობიდან იყო გამოსული, აღელვებული, ხმაურობდა, მოძრაობდა ინტენსიურად, რათა მკვეთრად შესამჩნევი და ყოფილიყო და მოეხდინა

გავლენა საზოგადოებაზე, შემდეგ - ყვირილამდე და შეურაცხყოფამდე - იგი მუშტებს ურტყამდა კედლებს, ამგვარად ცდილობდა ტერიტორიაზე საზოგადოების ყურადღების მიქცევას და სიტუაციის მწვავედ წარმოჩენას. მას შემდეგ რაც ამგვარი ქცევა გახდა ხანგრძლივი და აუტანელი/ხელისშემშლელი საზოგადოებისთვის/ობიექტის სტანდარტისგან მკვეთრად განსხვავებული - მივიდა მასთან ხელმძღვანელი, რის შემდეგაც ყვირილმა და შეურაცხმყოფელმა ფრაზებმა იმატა. სწორედ ამ ვითარებაში მოგროვდა უკლებლივ ყველა თანამშრომელი ერთ კონკრეტულ ადგილას. აღნიშნული ხდება მომხმარებლების თანდასწრებით, სამუშაო ვითარებაში - ყვირილის ფრაზები გასაგები იყო ყველასათვის, ასევე ყვირილის შინაარსი/ტექსტი იყო შეურაცხმყოფელი. მთელი ეს პროცესი, როგორც ფორმით ასევე შინაარსით, იყო ბ---------ს იმიჯის შემლახავი. (ფორმა - ყვირილი/კედლებზე დარტყმები/ქაოსური მიმოსვლა/ერთ ადგილას შეგროვება/სამუშაო პოზიციების მიტოვება/წიგნების უმეთვალყურეოდ დატოვება/მომხმარებლების უყურადღებოდ მიტოვება - შინაარსი - ბონუსები/ოდენობა/დეტალები/ტექსტი/არაეთიკური,უწმაწურისიტყვები/ულტიმატუმები/მითითება რომ დირექტორს უნდა "მიუვარდეს" და სხვ.) სწორედ ეს ფაქტი ძალიან სწრაფად გავრცელდა საზოგადოებაში, იმ მომენტშიც მკითხველებმა დატოვეს დარბაზი, ობიექტს მიადგა ზიანი - დაკარგა ლოიალური მომხმარებელი, პოტენციური მყიდველი, შეელახა იმიჯი, მისი კომერციული ინფორმაცია (ხელფასის ოდენობა/ბონუსის ოდენობა და სხვ.) გახდა საჯარო ინფორმაცია - აღნიშნული წარმოადგენდა არამხოლოდ არეთიკურ და შეურაცხმყოფელ ქცევას, ასევე ვალდებულების უხეშ დარღვევას. იმის გათვალისწინებით, რომ ა---- ზ----ეს, ძალიან მარტივად და რაციონალურად შეეძლო მიეღო ინფორმაცია მისთვის საჭირბოროტო ნებისმიერ საკითხზე. მას შეეძლო მეილი მიეწერა/დაერეკა/შეხვედროდა სწორ დროს და სათანადო ქცევით. არ ფიქსირდება, რომ მიემართა მას კომპანიისთვის და არ მიეღო ინფორმაცია. მან არ დაიცვა არა მხოლოდ კომუნიკაციის ეთიკური სტანდარტი, მან უხეშად დაარღვია მასზე დაკისრებული ვალდებულებები - არ შეასრულა კონკრეტული ნაკისრი ამოცანები, გაავრცელა კომერციული ინფორმაცია, შელახა იმიჯი, დაარღვია ობიექტის წესრიგი;

სასამართლომ არ გაითვალისწინა მნიშვნელოვანი გარემოება და შესაბამისად გამოიტანა უკანონო გადაწყვეტილება, მასზედ რომ ა---- ზ----ესთან დადებული ხელშეკრულება არის ვადიანი, კერძოდ, ა---- ზ----ესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოწურულია. შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურების დაკისრებისას აღნიშნულ გარემოებაზე უნდა გაემახვილებინა ყურადღება და განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება (ლეგიტიმურობის შემთხვევაშიც კი) არ უნდა ყოფილიყო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ვადით და უნდა მომხდარიყო კონკრეტული ვადით შემოფარგვლა. კერძოდ, ა---- ზ----ის შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 20.09.2016-ში ვადა არის განსაზღვრული 8.1. პუნქტით - 1 წელი - შესაბამისად 20.09.2017 წელს დასაქმებულთან ხელშეკრულება ძალას დაკარგავდა, ამიტომ იმ შემთხვევაში, თუ განაცდურის დაკისრება ხდება უნდა მოხდეს აღნიშნული ვადის გათვალისწინება და განაცდურის შემოფარგვლა - დააანგარიშება

ხელშეკრულების დარჩენილი ვადით - ბრძანების გამოცემის თარიღია 03.02.2017 შესაბამისად განაცდური ვერ უნდა გაცდენილიყო 7 თვეზე მეტ პერიოდს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე აპელანტმა მოითხოვა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 25.12.2018 წელს მიღებული გადაწყვეტილება - შპს "ბ----------"-ს დირექტორის 2017 წლის 3 თებერვლის №-ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, აღდგენის დაკისრების ნაწილში, განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში, ბაჟის გადახდის დაკისრების ნაწილში; (გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის - 2, 3, 4, 5, პუნქტები).

4.2. მოწინააღმდეგ მხარის განმარტებით საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებითა და მოწმეთა ჩვენებით ნათლად ჩანს, რომ ა---- ზ----ის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია დისციპლინურ გადაცდომას და მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება გადაცდომის არსებობა. ა---- ზ----ე მისი ცვლის დასრულების შემდგომ ცდილობდა დარიცხული ბონუსის ოდენობის გარკვევას, კერძოდ იმას - თუ რატომ დაერიცხა მას და მის კოლეგებს ასეთი დაბალი ბონუსი.

ინფორმაციის მოპოვება დამსაქმებლისგან და ამ მიზნით კომუნიკაცია არ წარმოადგენს დისციპლინურ დარღვევას, შესაბამისად, სასამართლომ სწორი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს, მხარეთა ახსნა-განმარტებასა და მოწმეთა ჩვენებას. აპელანტის მიერ აღწერილი ინფორმაცია წარმოადგენს მხოლოდ მის ინტერპრეტაციას, მათ შორის, ვერც მოწმეთა ჩვენებებმა დაადასტურდა ა---- ზ----ის მხრიდან რაიმე ტიპის დარღვევა.

საქმეში არსებული, მათ შორის შპს "ბ---------ს" მხრიდან წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ ბ---------- გ----------აში სამუშაო ხორციელდება ორ ცვლად, ხოლო 2019 წლის 2 თებერვალს ა---- ზ----ე მუშაობდა პირველ ცვლაში - დილის 10 საათიდან 18 საათამდე. ხოლო ხელმძღვანელობასთან კომუნიკაცია ა---- ზ----ეს ჰქონდა 18 საათის შემდგომ.

მოწინააღმდეგე მხარე არ ეთანხმება აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარში მითითებულ გარემოებას, რომ ა---- ზ----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ვინმეს მიმართ არაეთიკური და შეურაცხმყოფელ მოქმედებას. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით მოპასუხე მხარემ, რომელსაც ამ უკანაკსნელი გარემოების მტკიცების ვალდებულება გააჩნდა, ვერ დაასაბუთა ა---- ზ----ის მხრიდან შეურაცხმყოფელი ფრაზის, სიტყვის ან გამოთქმის არსებობის ფაქტი, რომელიც ვინმეს (ადმინისტრაციის წარმომადგენლების ან სხვა მესამე პირების) მისამართით იქნებოდა მიმართული, მეტიც, საქმეში მხარეთა წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებებითა და მოწმეთა ჩვენებებით უტყუარად დასტურდებოდა, რომ ა---- ზ----ე ითხოვდა მხოლოდ ხელმძღვანელობასთან შეხვედრას იმისთვის რომ საკუთარი ბონუსის თაობაზე მიეღო ინფორმაცია.

მოწინააღმდეგე მხარე არ ეთანხმება აპელანტის მიერ წარმოდგენილ მე-4 ფაქტობრივ

უსწორობაში მითითებულ მსჯელობას და მიიჩნევს, რომ სასამართლომ სწორად შეაფასა შპს ბ---------ს შესაგებელსა და სხდომაზე გაჟღერებული ა---- ზ----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლები და მართებულად მიიჩნია ისინი არასაკმარისად უხეში დარღვევის მტკიცებისათვის. სასამართლომ სწორად შეაფასა, რომ მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებით არ დასტურდებოდა ა---- ზ----ის მხრიდან უხეში დარღვევის ფაქტი.

მოწინააღმდეგე მხარე არ ეთანხმება აპელანტის მსჯელობას, რომ ა---- ზ----ესთან დადებული შრომითი კონტრაქტი გამორიცხავს განაცდურის დაკისრებას მოპასუხისათვის. ეროვნულ სასამართლოებში დამკვიდრებული პრაქტიკით, აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს განაცდურის დაკისრების სამართლებრივი საფუძვლიდან. კერძოდ, იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულება ბათილად იქნა ცნობილი და უკანონოდ დათხოვნილი პირი იმავე ან ტოლფას სამსახურში იქნა აღდგენილი. ასეთ შემთხვევაში, განაცდური ის შემოსავალია, რომელიც უკანონოდ დათხოვნილმა პირმა დათხოვნის მომენტიდან აღდგენამდე პერიოდში ვერ მიიღო და უნდა მიიღოს, ვინაიდან ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი, რაც იმას ნიშნავს, რომ ხელშეკრულება შეწყვეტის მომენტიდან გაგრძელებულად მიიჩნევა, შესაბამისად, გადაცდურის ანაზღაურება დამსაქმებლის მხრიდან მასზე დაკისრებული ვალდებულების შესრულებაა.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმების 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.

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

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

6. ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება

6.1. 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:

ა---- ზ----ე 2016 წლის 2----------ის შრომითი ხელშკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო შპს „ბ-----სში“ კონსულტანტის, ხოლო დეკემბრიდან უფროსი კონსულტანტის პოზიციაზე. მოსარჩელის ხელზე მისაღები შრომის ანაზღაურება უფროსი კონსულტანტის პოზიციაზე 2016 წლის 20 დეკემბრიდან შეადგენდა თვეში 350 ლარს. შრომის ანაზღაურებასთან ერთად დასაქმებულს ეძლეოდა დამატებითი ანაზღაურება გამომუშავების და დამსაქმებლის მიერ ჩამოყალიბებული საბონუსე სისტემის მიხედვით. მხარეთა შეთანხმებით ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განსაზღვრული იყო ერთი წლით (ს.ფ. 111-117, 205).

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის, შრომითი ხელშეკრულების 1.6 პუნქტის, 4.1.2. პუნქტის ,,ბ’’ ქვეპუნქტის, 8.6 პუნქტისა და შინაგანაწესის 5.1. პუნქტის ,,ა’’, ,,ბ’’ და ,,გ’’ ქვეპუნქტების, 12.2. პუნქტის ,,ე’’ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შპს ,,ბ---------’’-ს დირექტორის 2017 წლის 3 თებერვლის №-ბრძანებით, 2017 წლის 4 თებერვლიდან ა---- ზ----ესთან შეწყდა შრომის ხელშეკრულება

შპს ,,ბ---------’’-ს 2017 წლის 16 თებერვლის №-6 წერილით, ა---- ზ----ეს ეცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია - „დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა“, კერძოდ მოსარჩელემ 2017 წლის 2 თებერვალს აგრესიული ფორმით განახორციელა კომუნიკაცია ხელმძღვანელთან, სამუშაო ადგილას, სამუშაო ვითარებაში, მომხმარებლის თანდასწრებით, უმეთვალყურეოდ დატოვა სამუშაო პოზიცია, არ დაემორჩილა ხელმძღვანელების მითითებას, მათ მიმართ იქცეოდა აგრესიულად, შეურაცხმყოფელად და არაეთიკურად (ს.ფ. 53, 55).

6.2. 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 შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის, შრომითი ხელშეკრულების 1.6 პუნქტის, 4.1.2. პუნქტის ,,ბ’’ ქვეპუნქტის, 8.6 პუნქტისა და შინაგანაწესის 5.1. პუნქტის ,,ა’’, ,,ბ’’ და ,,გ’’ ქვეპუნქტების, 12.2. პუნქტის ,,ე’’ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შპს ,,ბ---–----’’-ს დირექტორის 2017 წლის 3 თებერვლის №- ბრძანებით, 2017 წლის 4 თებერვლიდან ა----ზ----ესთან შეწყდა შრომის ხელშეკრულება.

მხარეთა შორის 2016 წლის 20 სექტემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 1.6. პუნქტის შესაბამისად მხარეები ვალდებული არიან ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები შეასრულონ დროულად, ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად, წინააღმდეგ შემთხვევაში პასუხს აგებენ საქართველოს კანონდებლობით დადგენილი წესით. ხელშეკრულების 4.1.2. პუნქტის ,,ბ’’ ქვეპუნქტის შესაბამისად დასაქმებული ვალდებულია დაემორჩილოს კომპანიის წესდებასა და შინაგანაწესს, თავისი სპეციალობისა და კომპეტენციის ფარგლებში მაღალხარისხოვნად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები უშუალო ხელმძღვანელისა და ადმინისტრაციის მითითებები და ინსტრუქციები, იყოს ყურადღებიანი და მოწესრიგებული, დაიცვას სამსახურებრივი დისციპლინა, პატივისცემით, ეთიკის ნორმებისა და კოლეგიალობის დაცვით მოეპყრას თანამშრომლებსა და გულისხმიერად მოეკიდოს ამ ხელშეკრულებით მასზედ დაკისრებულ მოვალეობებს.

ამავე ხელშკრულების 8.6. პუნქტის შესაბამისად კი კომპანიას უფლება აქვს ვადამდე ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება თუ დასაქმებული არღვევს კომპანიის შინაგანაწესს, შრომის დისციპლინას, არაჯეროვნად, არაკეთილსინდისიერად და არაკვალიფიციურად ასრულებს დაკისრებულ მოვალეობასა და ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებას. ასეთ შემთხვევაში მუშაკს არ მიეცემა კანონით გათვალისწინებული კომპენსაცია.

შპს ,,ბ---–----ს’’ შრომის შინაგანაწესის 5.1. პუნქტის ,,ა’’, ,,ბ’’ და ,,გ’’ ქვეპუნქტების თანახმად დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული თანამდებობრივი მოვალეობები და სამსახურებრივი ფუნქციები; შეასრულოს ხელმძღვანელის/ადმინისტრაციის ბრძანებები, განკარგულებები და მითითებები, დაიცვას შრომის დისციპლინა, რაციონალურად გამოიყენოს სამუშაო დრო, არ დაუშვას ისეთი ქმედება, როელიც აფერხებს კომპანიის მუშაობას და ლახავს

მის ავტორიტეტს.

ამავე შინაგანაწესის 12.2. პუნქტის ,,ე'' ქვეპუნქტის შესაბამისად კი შრომის დისციპლინის დარღვევის შემთხვევაში კომპანია უფლებამოსილია დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს დისციპლინური სანქცია - სამსახურიდან გათავისუფლება.

დადგენილია, რომ შპს ,,ბ---–----''-ს 2017 წლის 16 თებერვლის №-6 წერილით, ა---- ზ---- ეს ეცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია - „დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა“, კერძოდ მოსარჩელემ 2017 წლის 2 თებერვალს აგრესიული ფორმით განახორციელა კომუნიკაცია ხელმძღვანეთან, სამუშაო ადგილას, სამუშაო ვითარებაში, მომხმარებლის თანდასწრებით, უმეთვალყორეოდ დატოვა სამუშაო პოზიცია, არ დაემორჩილა ხელმძღვანელების მითითებას, მათ მიმართ იქცეოდა აგრესიულად, შეურაცხმყოფელად და არაეთიკურად.

მხარეთა შორის სადაო არ არის ის გარემოება, მოსარჩელის უკმაყოფილება გამოიწვია ჩარიცხული ბონუსის ოდენობამ და სწორედ ამ საკითხის ირგვლივ განვითარებული მოვლენები იქნა მიჩნეული ა---- ზ----ის უხეშ გადაცდომად. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებას, რომ ა---- ზ----ის მიერ ჩარიცხული ბონუსის ოდენობასთან დაკავშირებით გაცხადებული პროტესტი გამოხატული იყო იმ დროს, როდესაც მისი სამუშაო საათი უკვე დასრულებული იყო და მუშაობას განაგრძობდა მისი შემცვლელი. აღნიშნული დადასტურდა მოწმეთა ჩვენებებით და საქმეში წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებებით. ამ უკანასკნელი მტკიცებულებების თვალსაზრისით საყურდღებოა, რომ რ----- ა------- ახსნა-განმარტების თანახმად იგი არ არის ფაქტის უშუალო შემსწრე (იმყოფებოდა გვერდით სივრცეში და ესმოდა ხმამაღალი ლაპარაკის ხმა და ,,ჩოჩქოლი'') და ინფორმაცია მიიღო სხვა თანამშრომლისაგან, კერძოდ, თ--- რ–-------აგან (ს.ფ. 104). თავის მხრივ ამ უკანასკნელის ახსნა-განმარტებაში აქცენტი გაკეთებულია კიდევ ერთი თანამშრომლის ლ---- ც----------–---ის აქტიურ როლზე მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით და ამ ახსნა განმარტებით არ იკვეთება რა როლი ჰქონდა მომხდარ ფაქტში ა---- ზ----ეს (ს.ფ. 117-118). საქმეში წარმოდგენილია კიდევ ერთი, საცალო ქსელის მენეჯერის ნ---- ს----------–--- ახსნა-განმარტება, რომელიც ადასტურებს, რომ ბონუსების საკითხთან დაკავშირებით არა მხოლოდ ა---- ზ----ეს, არამედ სხვა თანამშრომლებსაც ჰქონდათ პრეტენზიები. ინფორმაციის გადასამოწმებლად მათ არ მიმართეს მენეჯერს და დაიწყეს ჯგუფური თავშეყრა, მიატოვეს სამუშაო ადგილები და თავი მოიყარეს ერთად, მათ შორის იყო ა---- ზ----ე, რომელმაც ითხოვა ბონუსების საკითხის გარკვევას, იყო ძალიან აღელვებული და მიუხედავად იმისა, რომ ნ---- ს----------–---ი დაპირდა საკითხის გარკვევას, აღელვებული განაგრძობდა სიარულს და არ დაუბრუნდა სამუშაო ადგილს. ყველა თანამშრომელი ვინც იქ იმყოფებოდა შეიკრიბენ ერთად, რის

გამოც ფაქტობრივად პარალიზებული იყო ფილიალის მუშაობა (153-154). დასახელებული ახსნა-განმარტება ერთმნიშვნელოვნად ადასტურებს, რომ ფილიალის მუშაობის შეფერხებაზე გავლენა მოახდინა ყველა თანამშრომლის ერთობლივმა პროტესტმა ბონუსების საკითხთან დაკავშირებით და არა მხოლოდ ა---- ზ----ეს ქცევამ განაპირობა აღნიშნული. საქმეში წარმოდგენილია კიდევ ერთი ახსნა-განმარტება 2017 წლის 2 თებერვალს მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით, კერძოდ, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ხელმძღვანელი ი--- სიჭინავა განმარტავს, რომ დეკემბრის თვეში ნამუშევარი ბონუსების ჩარიცხვის შემდეგ ა---- ზ----ემ ხელმძღვანელის, კერძოდ ქსელის მართვის მენეჯერის წინაშე გამოხატა პროტესტი მუქარით, აღნიშნულმა პირმა შეძლო მისი შეჩერება რათა არ შეჭრილყო იმ ზონაში, სადაც ხელმძღვანელი პირები იმყოფებოდნენ. რაც შეეხება ლ---- ც----------ს, მან შემოიკრიბა თანამშრომლები სამუშაო პროცესის მსვლელობის დროს და გამოავლინა არასათანადო ქცევა, კერძოდ, ქსელის მართვის სამსახურის ხელმძღვანელის მიმართ, ამავდროულად მას დატოვებული ჰქონდა სამუშაო პოზიცია (ს.ფ. 93). ამდენად არც ეს უკანასკნელი ახსნა განმარტება ადასტურებს ისეთი ფაქტების არსებობას, რაც შეიძლება მიჩნეულიყო ,,უხეშ დარღვევად" და შექმნილიყო ა---- ზ----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. შესაბამისად პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ ის ფაქტები, რაც მოპასუხემ ჩათვალა მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევად, არ დასტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ „პროპორციულობის ტესტით", ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას საჭიროებს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ დამსაქმებელმა ვერ შეძლო, ემტკიცებინა მოსარჩელის მიერ იმ დისციპლინური გადაცდომის ფაქტი, რომელიც ამ უკანასკნელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა. აღნიშნული გარემოება კი, თავის მხრივ საფუძვლიანს ხდის მოსარჩელის მოთხოვნას შპს ,,ბ---------ს" დირექტორის 2017 წლის 3 თებერვლის №-ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით.

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

განსაზღვრული ოდენობით.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 1^3-ე 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.

დადგენილია, რომ ა---- ზ----ე 2016 წლის 2----------ის შრომითი ხელშკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო შპს „ბ-----სში“ კონსულტანტის, ხოლო დეკემბრიდან უფროსი კონსულტანტის პოზიციაზე. მხარეთა შეთანხმებით ხელშკრულების მოქმედების ვადა განსაზღვრული იყო ერთი წლით. შესაბამისად ა---- ზ----ესთან დადებული ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 20 სექტემბერს. მართალია საქმეში წარმოდგენილია 2016 წლის 18 აპრილს დადებული შრომითი ხელშეკრულებაც (ს.ფ. 106-110), თუმცა მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის ფაქტი, რომ აღნიშნული შრომითი ურთიერთობა მხარეთა შორის შეწყდა 2016 წლის 11 ივლისის ბრძანებით (ს.ფ. 156), შესაბამისად სახეზე არ არის ზემოაღნიშნული საკანონმდებლო ნორმით გათვალისწინებული შემთხვევა და შპს ,,ბ-----სსა'' და ა---- ზ----ეს შორის არ იყო უვადო შრომითი ურთიერთობა.

აღნიშნულის გათვალისწინებით საფუძვლიანია სააპელაციო საჩივარი იმ ნაწილში, რომელიც ეხება მოსარჩელის სამსახურში აღდგენას და ამ ნაწილში იგი უნდა დაკმაყოფილდეს. შესაბამისად ა---- ზ----ეს უარი უნდა ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნაზე სამსახურში აღდგენის ნაწილში.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით.

მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას,

მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

აქვე, სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

განსახილველ შემთხვევაში ვინაიდან ა---- ზ----ესა და შპს ,,ბ-------სს" შორის დადებული ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 20 სექტემბერს, ამასთან ვინაიდან ბათილია ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავიუსფლების თაობაზე, უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 25 დეკემბრის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც დაეკისრა მოპასუხე შპს ,,ბ-------სს" ა---- ზ----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 350 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2017 წლის 4 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. შესაბამისად ამ ნაწილში მიღებული უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება, კერძოდ, შპს ,,ბ-------სს" უნდა დაეკისროს ა---- ზ----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 350 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2017 წლის 4 თებერვლიდან 2017 წლის 2----------ამდე პერიოდში.

7. 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-2 ნაწილის შესაბამისად ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება

აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად კი თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

განსახილველ შემთხვევაში აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი იყო სახელმწიფო ბაჟი დავის საგის ღირებულების - 8400 ლარის 4%-ის ოდენობით, რაც შეადგენდა 336 ლარს (ტ.1. ს.ფ. 325, ტ.2. ს.ფ. 10). გათვალისწინებით იმისა, რომ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მათ შორის იძულებითი განაცდურის ნაწილში და შპს ,,ბ---–--სს'' უნდა დაეკისროს ა---- ზ----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 350 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2017 წლის 4 თებერვლიდან 2017 წლის 2----------ამდე პერიოდში, შესაბამისად ა---- ზ----ეს უნდა დაეკისროს შპს ,,ბ---–----ს'' სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან 186 ლარი (შპს ,,ბ---–--სზე'' დაკისრებული თანხის გათვალისწინებით დავის საგნის 4% არის 110 ლარი, თუმცა სსსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ბ'' ქვეპუნქტის თანახმად სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა სააპელაციო საჩივრისათვის შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტს, მაგრამ არანაკლებ 150 ლარისა, შესაბამისად სააპელაციო საჩივარზე, იმ ნაწილში, რომელიც არ დამაყოფილდა გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა იქნება 150 ლარი), ხოლო 150 ლარი 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, 389-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. შპს ,,ბ---–---''-ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 25 დეკემბრის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც აღდგენილ იქნა მოსარჩელე ა---- ზ----ე მოპასუხე შპს ,,ბ---–--სში" უფროსი კონსულტანტის თანამდებობაზე, ასევე დაეკისრა მოპასუხე შპს ,,ბ---–--სს" ა---- ზ----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 350 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2017 წლის 4 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და ამ ნაწილში მიღებული იქნას ახალი გადაწყვეტილება.
2.1. ა---- ზ----ის სარჩელი - აღდგენილ იქნა შპს ,,ბ---–--სში" უფროსი კონსულტანტის თანამდებობაზე, არ დაკმაყოფილდეს.
2.2. შპს ,,ბ---–--სს'' დაეკისროს ა---- ზ----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 350 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2017 წლის 4 თებერვლიდან 2017 წლის 2----------ამდე პერიოდში.

3. სხვა ნაწილში თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 25 დეკემბრის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი.
4. დაეკისროს ა---- ზ----ეს შპს ,,ბ---–----ს'' სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 186 (ას ოთხმოცდაექვსი) ლარის ოდენობით.
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
6. გადაწყვეტილების 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 **ამირან ძაბუნიძე**

ლაშა ქოჩიაშვილი