



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

საქმე № 2\ბ- 102

3 აპრილი 2018 წელი

ქ.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო

სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლე: თამარ სვანიძე

სხდომის მდივანი _ მირანდა ირემაძე

აპელანტი: ა-----ე

წარმომადგენელი: რ-----ხ-----ა

მოწინააღმდეგე მხარე: სს "ს-----ი"

წარმომადგენელი: მ-----ნ-----ი

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება: ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

აპელანტის მოთხოვნა: - გასაჩივრებულ გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ა-----ის სარჩელის დაკმაყოფილება.

სააპელაციო პალატამ გამოარკვია:

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს სარჩელით მიმართა ა-----ემ, მოპასუხე მხარედ სს "ს-----ი" მიუთითა და ითხოვა: სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

მოსარჩელის განმარტებით, ის წლების განმავლობაში მუშაობდა ს-----ში, კერძოდ სს ს-----ის ექსპრეს საბ---ო მომსახურების დეპარტამენტის №---სერვის ცენტრის უფროს მოლარე ოპერატორად. მიუხედავად იმისა რომ იმყოფებოდა გრძელვადიან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში, 2017 წლის 27 ივნისს, გამოცემული იქნა ბრძანება სამსახურიდან ა-----ის განთავისუფლების შესახებ თითქოსდა ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო, ამასთან წლის განმავლობაში განმეორებითი დარღვევის გამო. მოსარჩელის მითითებით ბრძანებაში მითითებული საფუძველი სინამდვილეს არ შეესაბამება. წლის განმავლობაში მოსარჩელეს გაფრთხილება გამოცხადებული ქონდა კედელზე სტიკერის არ გაკვრის გამო, თუმცა აღნიშნული დარღვევა არ იყო ა-----ის ბრალი, რადგან სტიკერი მას გამოწერილი ქონდა, თუმცა დროულად არ იქნა შეკვეთა შესრულებული.

მოსარჩელემ ასევე მიუთითა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. მართალია, დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მაგრამ აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და ისე, რომ ადგილი არ ქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. მოცემული თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედი პრინციპის დაცვას, რომლის თანახმადაც დასაქმებულის

სამსახურიდან განთავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადექვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად უნდა იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

განსახილველ შემთხვევაში სადავო ბრძანების გამოცემას, საფუძვლად უდევს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, მაგრამ კონკრეტულად რაში გამოიხატა უხეში დარღვევა ამას მხარე ვერ უთითებს იმის გამო, რომ ასეთი სახეზე არ ყოფილა, რაც იმას ნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიმართ მოპასუხემ არამართლობიერად გამოიყენა მისთვის მინიჭებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამოქალაქო უფლება.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობდა ა-----ის სამუშაოდან განთავისუფლების კანონშესაბამისი სამართლებრივი საფუძველი, რაც განთავისუფლების ბრძანების უკანონოდ ცნობისა და ა-----ის სამუშაოზე აღდგენის საფუძველია.

მოსაპაუხის პოზიცია:

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, და მის დაკმაყოფილებაზე უარი განაცხადა.

მოპასუხის განმარტებით: 2017 წლის 27 ივნისს №----- ბრძანების თანახმად, ა-----ის სამსახურიდან განთავისუფლებას საფუძვლად დაედო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" და "თ" ქვეპუნქტები, რომელთა თანახმადაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით

დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ასევე დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ, ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 2.16. პუნქტის თანახმად, შინაგანაწესი დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული და დამტკიცებული სახელმძღვანელოების, დებულებების, ინსტრუქციების, პოლიტიკების და სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტების ერთობლიობაა, რომელიც წარმოადგენს ხელშეკრულების შემადგენელ/ განუყოფელ ნაწილს.

შრომითი ხელშეკრულების 3.1. პუნქტით, დასაქმებულმა აიღო ვალდებულება დამსაქმებლის წინაშე სრულად და ჯეროვნად შეესრულებინა ხელშეკრულებით და მათ შორის თანამდებობრივი ინსტრუქციით ნაკისრი ვალდებულებები. შინაგანაწესის შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენს "თანამშრომელთა კორპორატიული სახელმძღვანელო", რომლის შემადგენელი ნაწილია თავის მხრივ ქცევის კოდექსი - თანამშრომელთა სავალდებულო ქცევის წესები. აღნიშნული დოკუმენტის 2.1.7. პუნქტის თანახმად, თანამშრომელი უნდა იყოს დისციპლინირებული, არ უნდა დაუშვას უმიზეზოდ გაცდენა, ხშირი დაგვიანება, ან მუშაობისათვის თავის არიდება. ამავე წესების 2.1.10. პუნქტში გაწერილია, რომ თანამშრომელმა არ უნდა დაუშვას დამსაქმებლის პოლიტიკების, პროცედურების და ინსტრუქციების დარღვევა; 2.1.24 პუნქტის თანახმად კი თანამშრომელი ვალდებულია დაიცვას მომხმარებლების მომსახურების სტანდარტები და წესები, თანამშრომელთა კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.4.3. პუნქტის თანახმად სამუშაო დროის შუალედში დასაქმებულს ეძლევა შესვენება 30 წუთიდან 1 საათამდე.

მოპასუხის წარმომადგენელმა შესაგებელს დაურთო ვიდეო ფაილები და

აღნიშნა, რომ აღნიშნული ფაილებით დასტურდება ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე შესვენების პერიოდს იყენებს გადაჭარბებით, ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე არ იღებს მომხმარებელს, შედის შიდა ზონაში, თავს არიდებს კლიენტთან მომსახურების პროცესს, რამაც გამოიწვია მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდება, ხოლო შემდგომში - სამსახურიდან გათავისუფლება.

2017 წლის 05 მაისის №----- ბრძანებით, მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, რაც არაერთგზის გამოიხატა სს "ს-----ის" ექსპრეს საბ---ო მომსახურების დეპარტამენტის №--- სერვის ცენტრის სამეურნეო საკითხების მოუწესრიგებლობაში, სს "ს-----ის" №--- სერვის ცენტრის უფროსს, ა-----ეს გამოეცხადა საყვედური. აღნიშნულ ბრძანებას ა-----ე გაეცნო და დაეთანხმა 2017 წლის 16 მაისს, რაც დაადასტურა ბრძანებაზე ხელმოწერით. შესაბამისად იგი დაეთანხმა იმ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის მართლშესაბამისობას, რაც გამოყენებული იქნა მის მიმართ.

მოპასუხემ შესაგებელს დაურთო ელექტრონული მიმოწერები, სერვის ცენტრის მონიტორინგის შედეგები და აღნიშნა, რომ აღნიშნული მტკიცებულებები ცალსახად ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის მიერ არაერთგზის ქონდა ადგილი შრომითი ხელშეკრულებითა და თანანმდებობრივი ინსტრუქციით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევას, რის გამოც ის მრავალჯერ იქნა გაფრთხილებული. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, იმის შესახებ, რომ მხოლოდ პოსტერის გამო იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან არ შეესაბამება რეალობას, საყვედურის გამოცხადების შესახებ ბრძანებაშიც ნათლად და გარკვევით არის მითითებული, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება გამოიწვია სხვადასხვა (და არა ერთმა) სამეურნეო საკითხების მოუწესრიგებლობამ, რის შესახებაც მოსარჩელე არაერთგზის იქნა გაფრთხილებული.

შესაგებელზე თანდართული ვიდეომასალა შეიცავს ა-----ის მიერ ჩადენილი უხეში დარღვევების ამსახველ მტკიცებულებებს, რომლითაც დასტურდება, რომ

დასაქმებული გადაჭარბებულად იყენებდა შესვენების პერიოდს; ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე არ იღებდა მომხმარებელს; ხშირად და ხანგრძლივი დროის პერიოდით ტოვებდა სამუშაო ადგილს; სამუშაო დროის დამთავრებამდე გადის სამსახურიდან; სამუშაო საათებში არსებობს მობილურის გამოყენების ფაქტები; არაეფექტურად ახორციელებს მენეჯმენტს, რაც გამოიხატა თანამშრომელთა მიერ სამუშაო ადგილის დიდი პერიოდით მიტოვებაში და სამსახურებრივი ვალდებულებების უგულებელყოფაში.

აღნიშნულ გარემოებებზე მითითებით მოპასუხე მხარემ აღნიშნა, რომ დასაქმებულის მიერ ადგილი ქონდა სამსახურებრივი მოვალეობების სისტემატურ დარღვევას, რაც თავის მხრივ არსებით გავლენას ახდენდა დასაქმებულის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულებაზე და ლახავდა დამსაქმებლის რეპუტაციას.

მოპასუხემ ამ და სხვა გარემოებებზე მითითებით ა-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა;

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ა-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

სარჩელის განმხილველი სასამართლოს მიერ დადგენილ იქნა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

- 2013 წლის 09 დეკემბერს, ა-----ესა და სს „ს-----ს“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რის საფუძველზეც იგი დანიშნულ იქნა სს „ს-----ის“ უფროსი მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე. მითითებული ხელშეკრულება ძალაში შევიდა - 2013 წლის 09 დეკემბრიდან.

-2013 წლის 09 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულებით ა-----ე დასაქმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით.

- ყოველთვიურად შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულების მიხედვით

შეადგენდა 1056 ლარს და ის მოიცავდა კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს;

- 2017 წლის 27 ივნისს სს „ს-----ის“ N---- ბრძანებით სს „ს-----ის“ ექსპრეს საბ---ო მომსახურების დეპარტამენტის N--- სერვის ცენტრის უფროს/უფროს მოლარე-ოპერატორს ა-----ეს, 2017 წლის 03 ივლისიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

- სარჩელის განმხილველმა სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელეს, ევალუბოდა შრომის ხელშეკრულების 2.16 პუნქტით დაეცვა შინაგანაწესი - დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული და დამტკიცებული სახელმძღვანელოების, დებულებების, ინსტრუქციების, პოლიტიკების და სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტების ერთობლიობა, რომელიც წარმოადგენს ხელშეკრულების შემადგენელ/განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებენ მასთან ერთად. მიუხედავად აღნიშნულისა 2014 წლის 13 მაისს, სს „ს-----ის“ N---- ბრძანებით სს „ს-----ის“ N--- სერვის ცენტრის უფროს მოლარე-ოპერატორს ა-----ეს გამოეცხადა საყვედური სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების (სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, პირადი მიზნებისათვის მობილურ ტელეფონზე საუბარი) გამო. ასევე 2017 წლის 05 მაისს სს „ს-----ის“ N---- ბრძანებით სს „ს-----ის“ ექსპრეს საბ---ო მომსახურების დეპარტამენტის N--- სერვის ცენტრის უფროს/უფროს მოლარე-ოპერატორს ა-----ეს გამოეცხადა საყვედური მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებისათვის (არაერთგზის გაფრთხილების მიუხედავად სერვის ცენტრის სამეურნეო საკითხების მოუწესრიგებლობა).

სასამართლოს მითითებით, სს „ს-----ი“, როგორც დამსაქმებელი მუდმივად ზრუნავდა დასაქმებულის შემდგომ პროფესიულ განვითარებასა და მისი კვალიფიკაციის ამაღლებაზე.

2017 წლის 02 აგვისტოს N---- ცნობით სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელე ა-----ე, 2008 წლის 15 დეკემბრიდან მუშაობდა სს „ს-----ში“. ბ---ში

მუშაობის პერიოდში გავლილი აქვს მთელი რიგი დასახელების ტრენინგებისა.

სარჩელის განმხილველი სასამართლოს მითითებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ა-----ის ძირითად ფუნქციას სერვის ცენტრის უფროსი/უფროსი მოლარე ოპერატორის პოზიციაზე წარმოადგენდა სერვის ცენტრის ორგანიზაციული განვითარება, სამეურნეო საკითხების მოწესრიგება, **რაც მოსარჩელის მიერ ვერ იქნა შესრულებული. სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ მითითებული გარემოება სადავო არ გაუხდია მოსარჩელეს, ვინაიდან ბრძანებას საყვედურის გამოცხადების თაობაზე დაეთანხმა და არ გაასაჩივრა.**

სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელე ვალდებული იყო შრომის ხელშეკრულების 2.16 პუნქტით დაეცვა შინაგანაწესი. ხელშეკრულების 3.1. პუნქტით დასაქმებულმა აიღო ვალდებულება დამსაქმებლის წინაშე სრულად და ჯეროვნად შეესრულებინა ხელშეკრულებით და მათ შორის თანამდებობრივი ინსტრუქციით ნაკისრი ვალდებულება.

სასამართლომ შესაგებელზე თანდართული ვიდეო ფაილებით და ელექტრონული მიმოწერებით დაადგინა ის გარემოება, რომ მოსარჩელე ა-----ე გადაჭარბებულად იყენებდა შესვენების პერიოდს. ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე არ იღებდა მომხმარებელს. ხშირად და ხანგრძლივი დროით ტოვებდა სამუშაო ადგილს. სამუშაო დროის დამთავრებამდე

გადიოდა სამსახურიდან.

სასამართლომ მიუთითა სერვის ცენტრის მონიტორინგის ინსტრუქციზე, რომლის მიხედვითაც ა-----ე ვალდებული იყო მომდევნო თვის საკანცელარიო ინვენტარის გამოწერა მოეხდინა თვეში ერთხელ, ყოველი თვის დასაწყისში - მაქსიმუმ 10 რიცხვამდე. 2017 წლის 05 მაისს სს „ს-----ის“ N---- ბრძანებით სს „ს-----ის“ ექსპრეს საბ---ო მომსახურების დეპარტამენტის N--- სერვის ცენტრის უფროს/უფროს მოლარე-ოპერატორს ა-----ეს გამოეცხადა საყვედური მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებისათვის (არაერთგზის გაფრთხილების მიუხედავად სერვის ცენტრის სამეურნეო საკითხების მოუწესრიგებლობა).

საქმეში წარმოდგენილი ელექტრონული მიმოწერებით სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის მიერ არაერთგზის ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას, რასთან დაკავშირებითაც იგი მრავალჯერ იქნა გაფრთხილებული.

2016 წლის 14 იანვრის ელექტრონული მიმოწერით, რომელიც გაეგზავნა მოსარჩელე ა-----ეს, სასამართლომ დაადგინა, რომ N--- სერვის ცენტრის შემოწმების დროს დაფიქსირდა სხვადასხვა სახის დარღვევები, კერძოდ, ფასადები იყო დასალაგებელი; აქციის პოსტერის ჩასადები იყო ტალახიანი; სტენდებში მარტო 2-3 სახეობის ბუკლეტი იყო მოთავსებული; რკინის სკამებზე იდო მუყაო, რაც დაუშვებელია; ბ---ომატი არ მუშაობდა; დასარეგულირებელი იყო ნაგვის ურნების საკითხი, რომელიც ფეი ბოქსებთან მხოლოდ ნარინჯისფერი უნდა იდგას, თან აუცილებლად თავსახურით; სტიკერები შემოსასვლელ და ზონების გამყოფ კარზე ძალიან დახეული და დაზიანებული იყო; კონსულტანტები ტერმინალზე მიყრდნობილები და გულხელდაკრეფილები იდგნენ”.

2016 წლის 06 დეკემბრის ელექტრონული მიმოწერით, რომელიც გაეგზავნა მოსარჩელე ა-----ეს, სასამართლომ დაადგინა, რომ შემოწმების დროს დაფიქსირდა სხვადასხვა სახის დარღვევა, კერძოდ, ვიტრაჟის ფანჯრის რაფები იყო დამტკვრილი, დიდი ხნის გაუწმენდავი; იატაკის ზოლები იყო შესაღები და ა.შ.

2016 წლის 21 დეკემბრის ელექტრონული მიმოწერით, რომელიც გაეგზავნა

მოსარჩელე ა-----ეს, დადასტურებული იქნა, რომ მას შენიშვნა მისცეს, შემოწმებების დროს დაფიქსირებული დარღვევების გამო (სერვის ცენტრის დასუფთავებაზე, ფეისბოქზე არსებულ პრობლემებზე), რაზედაც პასუხისმგებლობა აკისრია სერვის ცენტრის მენეჯერს.

2016 წლის 27 დეკემბრის ელექტრონული მიმოწერით, რომელიც გაეგზავნა მოსარჩელე ა-----ეს, დადგენილი იქნა, ა-----ის გაფრთხილების ფაქტი იმის შესახებ, რომ მსგავსი პრობლემების განმეორებისას ბ---ი კვლარ ითანამშრომლებდა მასთან.

2017 წლის 10 მაისის ელექტრონული მიმოწერით, რომელიც გაეგზავნა მოსარჩელე ა-----ეს დასტურებული იქნა, რომ სერვის ცენტრში არ იყო სისუფთავე (ოპერატორის მაგიდაზე მომხმარებლის მხრიდან, ასევე წყლის ბინულის თავზე იყო სიბინძურე), სერვის ცენტრში არ იყო კეთილგანწყობა, წარბეშეკრულები ემსახურებოდნენ მომხმარებლებს. მოსარჩელე ა-----ეს მისცეს შენიშვნა, რომ როგორც მენეჯერმა გამოიყენოს მეტი სერვის პლიუსი, რათა მისგან ისწავლონ თანამშრომლებმა. სერვის ცენტრში დაფიქსირდა მცირე რაოდენობით ანაბრის გახსნა. როგორც მენეჯერი ყურადღებას არ აქცევდა კონსულტანტის ჩაცმულობას. მოუწესრიგებელი და მოუგვარებელი იყო ბევრი ტექნიკური და მარკეტინგული საკითხები. არ ატარებდა თანამშრომლებთან თათბირს, არ ახდენდა გეგმების გადანაწილებას, არ აკვირდება სალამოს ვის რა შედეგი ჰქონდა და სხვა. ხშირად ტოვებდა სამუშაო ადგილს გარკვეული დროით და ამის თაობაზე არავის არ აფრთხილებდა.

2017 წლის 10 მაისის მიმოწერით, მოსარჩელე ა-----ე დაეთანხმა მის მიმართ გამოთქმულ პრეტენზიებს და გამოთქვა სურვილი, რომ უფრო მეტ ძალისხმევას გამოიჩენდა.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ა-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ზემოაღნიშნულ დარღვევებს, რაც კანონშესაბამისად გახდა, მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

ფაქტობრივი საფუძვლები

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით იქნა გასაჩივრებული მოსარჩელე მხარის ა-----ის მიერ. აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება ითხოვა.

აპელანტის მითითებით სასამართლომ სარჩელის უსაფუძვლობის ერთ ერთ მოტივად არასწორად მიუთითა ა-----ის სახელზე, 2014 წელს, საყვედურის გამოცხადების თაობაზე მიღებულ ბრძანებაზე. აპელანტის განმარტებით - ამ ბრძანებას საქმისათვის მნიშვნელობა არაქვს, რადგან ბრძანების გამოცემიდან გასულია ერთ წელზე მეტი.

რაც შეეხება თავად სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებას, აღნიშნულ ბრძანებაში მითითებულია მხოლოდ გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძვლები, ხოლო კონკრეტული დარღვევების თაობაზე მითითებას (რომელი დარღვევების გახდა ა-----ის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი) - გათავისუფლების ბრძანება არ შეიცავს, რის გამოც შეუძლებელია შემოწმდეს მისი კანონიერება. თავდაპირველად სასამართლოში წარდგენილი შესაგებელიც არ შეიცავდა კონკრეტული დარღვევების თაობაზე მითითებებს, მხოლოდ რამდენიმე თვის შემდეგ წარდგენილ დასაბუთებულ შესაგებელში მიუთითა მოპასუხე მხარემ გარკვეულ დარღვევებზე.

აპელანტი მიუთითებს, რომ ა-----ე პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, თუმცა რა დარღვევები გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი - აღნიშნულ გარემოებას მოპასუხე მხარე ვერ ასაბუთებს, რაც წარმოადგენს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველს, რადგან დამსაქმებელი ვალდებულია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილება მიიღოს დასაბუთებულად, კეთილსინდისიერად და ამ უფლების გამოყენებისას მან არ უნდა ისარგებლოს

ბოროტად. აპელანტმა განმარტა, რომ ნაწილობრივ რომც იქნეს გაზიარებული მოპასუხის მიერ მითითებული ფაქტები - ეს არ არის საკმარისი საფუძველი მისი სამუშაოდან დათხოვნისა, რადგან წყლის ბინულის თავზე მტკრის არსებობა და ა.შ. არ შეიძლება მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშ დარღვევად შეფასდეს და სანქციად მისი გათავისუფლება იქნეს გამოყენებული.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება:

სააპელაციო სასამართლომ მოუსმინა მხარეებს, შეამოწმა და მისცა შეფასება საქმეზე შეკრებილ მტკიცებულებებს, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი საფუძვლიანია, იგი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და ა-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სს "ს-----ის" 2017 წლის 27 ივნისის №---- ბრძანება ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და სს "ს-----ს" ა-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციი სახით უნდა დაეკისროს 5910 ლარის გადახდა შემდეგ გარემოებათა გამო;

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ ნაწილობრივ სწორად იქნა დადგენილ ფაქტობრივი გარემოებები, თუმცა სასამართლომ მათ არ მისცა სწორი სამართლებრივი შეფასება, რამაც გამოიწვია საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების მიღება.

დადგენილია, რომ 2013 წლის 09 დეკემბერს, ა-----ესა და სს „ს-----ს“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რის საფუძველზეც იგი დანიშნულ იქნა სს „ს-----ის“ უფროსი მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე. მითითებული ხელშეკრულების თანახმად ა-----ე დასაქმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით.

დადგენილია, რომ ა-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების სამართლებრივი

საფუძველია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" პუნქტი. უხეში რადღვევა მოვალეობებისა. ფაქტობრივად კი მოპასუხის განმარტებით უხეში დარღვევა გამოიხატა კორპორაციული სახელმძღვანელოს 2.1.7. პუნქტის დარღვევაში.

დადგენილია, რომ ფაქტობრივად მოპასუხე მოსარჩელეს ედავება შემდეგი ფაქტების გამო: "მოსარჩელეს შესვენების დროს იყენებდა გადაჭარბებით; შედის შიდა ზონაში, ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე არ იღებსმომხმარებლებს, თავს არიდებს კლიენტებთან მომსახურების პროცესს, მუშაობას ასრულებს სამუშაო დროის დამტავრებამდე, არსებობს სამუშაო საათებში მობილურის გამოყენების ფაქტი, რკინის სკამებზე იდო მუყაო, დასარეგულირებელი იყო ნაგვის ურნების საკითხი, კონსულტანტები ტერმინალზე მიყრდნობილები იდგნენ და ა.შ".

დადგენილია, რომ 2017 წლის 5 მაისის 3-- ბრძანებით, მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, რაც გამოიხატა სამეურნეო საკითხების მოუწესრიგებლობაში ა-----ეს გამოეცხადა საყვედური.

საქმეში წარმოდგენილია ელექტრონული მიმოწერები ა-----ესა და მოპასუხეს შორის (ს.ფ. 87) "გიგზავნით ვიზიტის მიმოხილვას (მოპასუხე ა-----ეს) ფასადი ძალიან დასალაგებელი იყო დამლაგებელი არ წმენდს ფასადს? აქციის პოსტერის ჩასადები ძალიან ტალახიანი იყო. სტენდში იდო 2-3 სახეობის ბუკლეტი; ბ---ომატი არ მუშაობდა; დასარეგულირებელია ნაგვის ურნების საკითხი, ფეიბოქსებთან ნარინჯისფერი ურნა უნდა იდოს . კონსულტანტები ჩემი ვიზიტის დროს უმეტეს დროს ტერმინალზე მიყუდებულები და გულხელდაკრეფილები იდგნენ, რაც ვიზუალურად არც ისე კარგად გამოიყურება, რჩება შთაბეჭდილება, რომ ისინი მარტო ფეიბოქსებზე უნდა დაეხმარონ მომხმარებელს, არ იყენებენ სერვისსტანდარტებს, მაგ.: ელოდებიან მომხმარებლის მხრიდან საუბრის დაწყებას . "

ს.ფ. 86-ზე წარმოდგენილია ა-----ის პასუხები: "შეიცვალა დამლაგებელი, რიგი საკითხებიც მოგვარდა, კონსულტანტები ამჟამად არიან ჩართული სამუშაო პროცესში, ფასადი მოწესრიგებულია, რკინის სკამების საკითხიც მოგვარებულია, ბ-

--ომატი იმ დღესვე შეაკეთეს, მუშაობს გამართულად, ბუკლეტების მარაგზე კვლავ გვრჩება პრობლემა, ვაგზავნით მოთხოვნას და ჩამოგვდის მინიმალური ოდენობა.

ს.ფ. 89-ზე წარმოდგენილია მოპასუხის ელ შეტყობინება ა-----ეს. ა----- აიმახსოვრე, მსგავსი პრობლემების შემთხვევაში კელარ ვითანამშრომლებთ. . .

ზემომხილული მიმოწერებიდან გამომდინარე პალატა არ ხდის სადავოდ და მიიჩნევს დადგენილად, რომ გარკვეული სახის გადაცდომებს ოფის მენეჯერის მუშაობაში ჰქონდა ადგილი, თუმცა პალატის აზრით, არც ერთი ის შენიშვნა, რაც ელ მიმოწერაშია გამოთქმული არ შეიძლება შეფასდეს იმ ხარისხის უხეშ დარღვევად, რასაც ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება მოყვა.

დადგენილია, რომ ყოველთვიურად შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულების მიხედვით შეადგენდა 1056 ლარს და ის მოიცავდა კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს; ხელზე ასაღები თანხა იყო - 985 ლარი.

დადგენილია, რომ 2017 წლის 27 ივნისს, სს „ს-----ის“ N---- ბრძანებით სს „ს-----ის“ ექსპრეს საბ---ო მომსახურების დეპარტამენტის N--- სერვის ცენტრის უფროს/უფროს მოლარე-ოპერატორს ა-----ეს, 2017 წლის 03 ივლისიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევა „ზ“ პუნქტი; და დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა).

მითითებული დავის გადაწყვეტისთვის და გათავისუფლების ბრძანების კანონიერების შემოწმებისთვის უნდა დადგინდეს შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: 1) შრომითი მოვალეობის შესრულებისას ა-----ემ უხეშად დაარღვია თუ არა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით მასზე დაკისრებული ვალდებულება და 2) შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების

დარღვევა იყო თუ არა გამოვრება იმ დარღვევისა, რის გამოც მის მიმართ, ბოლო 1 წლის განმავლობაში, უკვე იყო გამოყენებული - ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

შრომის ხელშეკრულების 2.16 პუნქტით მოსარჩელეს, ევალებოდა დაეცვა შინაგანაწესი - დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული და დამტკიცებული სახელმძღვანელოების, დებულებების, ინსტრუქციების, პოლიტიკების და სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტების ერთობლიობა, რომელიც წარმოადგენს ხელშეკრულების შემადგენელ/განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებენ მასთან ერთად.

შრომის ხელშეკრულებაზე თანდართული "თანამშრომლების კორპორაციული სახელმძღვანელოს" 2.1.25 პუნქტში გაწერილია რა დარღვევა წარმოადგენს თანამშრომლის მიერ უხეშ დარღვევას. კერძოდ ხელშეკრულების მითითებული პუნქტის თანახმად: "სახელმძღვანელოს 2.1.5, 2.1.8, 2.1.10-2.1.15, 2.1.17-2.1.23 ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას".

1) კორპორაციული სახელმძღვანელოს 2.1.7. პუნქტის დარღვევა *[იყოს დისციპლინირებული, არ დაუშვას უმიზეზოდ გაცდენა, ხშირი დაგვიანება, ან მუშაობისათვის თავის არიდება. სამსახურის გაცდენად ჩაითვალება სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა, ან სამუშაო დროის მიმდინარეობისას 3 (სამი) სამუშაო საათის განმავლობაში სამუშაოს შეუსრულებლობა/ სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა, გარდა საპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობისა, რაც რეგულირდება, სახელმძღვანელოს და შრომითი ხელშეკრულების/გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად]* და 2.1.10. პუნქტების დარღვევა *[არ დაუშვას დამსაქმებლის პოლიტიკების, პროცედურების და ინსტრუქციის დარღვევა]*.

ბ---ის წარმომადგენლის მითითებული განმარტება და 2.1.7. პუნქტით გათვალისწინებული მოვალეობის დარღვევის უხეშ დარღვევად შეფასება - წინააღმდეგობაში მოდის ამავე სახელმძღვანელოს 2.1.25 პუნქტთან, რადგან 2.1.7. პუნქტის დარღვევა (უმიზეზოდ გაცდენა, ხშირი დაგვიანება და ა.შ) ამავე აქტით არ შედის შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევების ჩამონათვალში. შესაბამისად შესაგებელზე თანდართული ვიდეოფაილით დადგენილად რომც მივიჩნიოთ ა----- ---ის მიერ 3 მაისსა და 7 ივნისს სამუშაო დროის 7 – 9 წუთით ადრე დასრულება 10

ივნისს 13.50 საათისათვის სამუშაო დროის დასრულება, შესვენების პერიოდის რამდენიმე წუთით გადაჭარბებულად სარგებლობა - პალატა თვლის, რომ აღნიშნული გარემოებები, კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.25. პუნქტის თანახმად არ ჩაითვლება მუშაკის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევად.

პალატის მოსაზრებით, ჰქონდა თუ არა დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულებათა "უხეშ დარღვევას" ადგილი - საბოლოოდ ეს საკითხი მაინც სასამართლოს შეფასების საგანია, რაც იმას ნიშნავს, რომ სასამართლომ შესაძლოა არც მიიჩნიოს უხეშ დარღვევად ის, რაც დამსაქმებლის მიერ - უხეშ დარღვევად არის შეფასებული. ასე მაგ.: სამუშაო დროის რამდენიმე წუთით გადაჭარბებულად სარგებლობა; კონსულტანტის ჩაცმულობისათვის ყურადღების მიუქცევლობა, წყლის ბინულის თავზე - მტვრის არსებობა, ნარინჯისფერი და შავი ურნების განთავსების ადგილების აღრევა, სამუშაო დროს მობილურ ტელეფონზე პასუხის გაცემა და ა.შ. შესაძლოა დამსაქმებლის მიერ უხეშ დარღვევადაა აღქმული და შეფასებული - მაგრამ საბოლოოდ საკითხის შეფასებას უხეში არის თუ არა დარღვევა - ახდენს სასამართლო.

სააპელაციო სასამართლოს ერთმნიშვნელონი შეფასებით კი ეს ფაქტობრივი გარემოებები უხეშ დარღვევად, რისთვისაც უკიდურესად მკაცრი სანქციის - სამსახურიდან გათავისუფლება იქნება გამოყენებული - არ უნდა იქნეს მიჩნეული.

რაც შეეხება მითითებას იმის თაობაზე, რომ ა-----ემ დაარღვია კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.10. პუნქტი *[არ დაუშვას დამსაქმებლის პოლიტიკების, პროცედურების და ინსტრუქციის დარღვევა]* - პალატა მიუთითებს შემდეგს:

საქმეში, ს.ფ. 81-ზე განთავსებულია სს "ს-----ის" სერვის ცენტრის/უფროსი მოლარე ოპერატორის თანამდებობრივი ინსტრუქცია. ბ---ის წარმომადგენლის განმარტებით ა-----ის მიერ დარღვეული იქნა მითითებული ინსტრუქციის პირველი ნაწილის მე-17 და მე-18 პუნქტები, რაც გულისხმობს სერვისცენტრის სამეურნეო და მარკეტინგული თემების მოგვარებასა (მე-173.) და სერვისცენტრის ტექნიკურად გამართულობის უზრუნველყოფას (მე-183.). კერძოდ

ბ---ის წარმომადგენლის განმარტებით: სერვის ცენტრის მონიტორინგის ინსტრუქციით დეტალურად არის გაწერილი თუ როგორ ხდება სერვის ცენტრის შემოწმება და მენეჯერის მიერ სამეურნეო, მარკეტინგული და სხვა ინვენტარის გამოწერა, რაც მრავალგზის იქნა დარღვეული მოსარჩელის მიერ. კერძოდ მოწინააღმდეგე მხარე მიუთითებს იმ დარღვევაზე, რომ ა-----ის მიერ დროულად არ იქნა გამოწერილი დაზიანებული პოსტერი .

საქმეში, ს.ფ. 84-85-ზე განთავსებულია სერვის ცენტრის მონიტორინგის ინსტრუქცია. მითითებული ინსტრუქციის ერთ ერთი თავი ეთმობა სამეურნეო, მარკეტინგული და სხვა ინვენტარის მოწესრიგების საკითხს. ინსტრუქციის თანახმად - მომდევნო თვის საკანცელარიო ინვენტარის გამწერა ხდება თვეში ერთხელ, ყოველი თვის დასაწყისში - მაქსიმუმ 10 რიცხვისა.

სს "ს-----ის" N--- სერვის ცენტრში დაზიანებული პოსტერის თაობაზე (როგორც საკანცელარიო ინვენტარისა) მოთხოვნა ა-----ეს უნდა გადაეგზავნა 2017 წლის აპრილის თვისათვის, თუმცა მის მიერ მოთხოვნა გადაგზავნილი იქნა 16 დღის დაგვიანებით. აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებას სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმეში, ს.ფ. 96-98-ზე განთავსებული ელექტრონული მიმოწერით. სადაც ხ-----ე აღნიშნავს რომ თვის (აპრილის თვის) პირველ რიცხვებში დაუზიანდა პოსტერი, თუმცა აღნიშნულის თაობაზე მან მოთხოვნა თბილისში გაგზავნა ნაცვლად 10 რიცხვისა 26 აპრილს (ს.ფ. 98), ანუ 16 დღის დაგვიანებით. აღნიშნულის გამო ა-----ეს 2017 წლის 5 მაისის ბრძანებით გამოეცხადა კიდევ წერილობითი საყვედური.

რაც შეეხება გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულ მეორე გარემოებას (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "თ" პუნქტი) - პალატა მიუთითებს, რომ აღნიშნულ ნაწილში გათავისუფლების კანონიერად მიჩნევისათვის უნდა დადგინდეს ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული

ვალდებულების დარღვევა იყო თუ არა გამეორება იმ დარღვევისა, რის გამოც მის მიმართ, ბოლო 1 წლის განმავლობაში, უკვე იყო გამოყენებული - ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. აღნიშნული გარემოება კი საქმის მასალებით არ დასტურდება.

ზემოთხილულ გარემოებათა გამო სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებებს იმის თაობაზე, რომ ა-----ის მხრიდან კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.7. და 2.1.10 პუნქტების დარღვევისას - სამსახურებრივი მოვალეობა უხეშად არ დარღვეულა, ამასთან ა-----ის მხრიდან 2017 წლის 05 მაისიდან - გათავისუფლებამდე, სამსახურებრივი მოვალეობის განმეორებითი დარღვევა დაუდასტურებელია. შესაბამისად აღნიშნული საფუძვლებით (37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" და "თ" პუნქტები) ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა. **ანუ პალატა თვლის, რომ ა-----ეს არ ჩაუდენია ისეთი სამსახურებრივი გადაცდომა, რომელიც მისი სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი შეიძლება გამხდარიყო.**

სამართლებრივი დასაბუთება:

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

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს. პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და

სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. **ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს.** მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, **მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.**

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე ვალდებულია სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს ა-----ის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების **უხეშად** დარღვევის ფაქტი.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების, შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ ა-----ეს არ ჩაუდენია ისეთი სამსახურებრივი გადაცდომა, რაც შეიძლება შეფასდეს, როგორც უხეში დარღვევა, რომლისთვისაც ადეკვატური ღონისძიება მისი სამსახურიდან დათხოვნა იქნება.

პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით **კეთილსინდისიერად სარგებლობა.** დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს **ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული**

დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს **უფლების ბოროტად გამოყენებას**. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *Ultima Ratio* - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ **დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული**. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის "ზ" და "თ" ქვეპუნქტებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები შეიძლება გახდეს სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა და განმეორებითი დარღვევა გამოცხადებული სანქციის შემდგომ, თუმცა განსახილველ შემთხვევაში პალატა მიიჩნევს, რომ ის, რაც დამსაქმებლის მიერ უხეშ დარღვევადაა მიჩნეული - ასეთად არ უნდა შეფასდეს, დასაქმებული ა----- -ის მიერ არ ყოფილა ჩადენილი იმგვარი დარღვევა რაც სამსახურიდან მისი გათავისუფლების პროპორციული იქნებოდა.

ანუ, პალატა მიიჩნევს, რომ ა-----ეს არ ჩაუდენია სამსახურებრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის გაფრთხილებას, დამატებითი ვადის მიცემას ან კიდევ უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამორიცხავდა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მის მიერ ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება იყო. **პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება¹.**

უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რაც გათვალისწინებული უნდა იყოს 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" პუნქტის საფუძველზე, დასაქმებულთან შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტისას - ესაა პროპორციულობისა და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. პროპორციულობის პრინციპი ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ ერთ საქმეში სწორედ პროპორციულობის პრინციპი გამოიყენა და განმარტა, რომ "შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის (ანუ დამსაქმებლის უფლების დაცვის) სხვა საფუძვლების გამოყენება. შეუფერებელი ყოფაქცევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მნიშვნელოვან დონეს მიაღწევს.

მეორე პრინციპი, რაც ასევე გათვალისწინებული უნდა იქნეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ესაა გონივრული საფუძვლის პრინციპი, რომელსაც საერთაშორისო სამართალში უკვე ხსენებული **Ultima Ratio** - ს პრინციპს უწოდებენ და რაც განიმარტება, როგორც უკანასკნელი საშუალება .

უდავოა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტანდე გამოყენებული უნდა იქნეს უფრო მსუბუქი ზომა, თუკი ამის საშუალებას დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომა იძლევა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უკიდურეს და უსერიოზულეს, მეტად მტკივნეულ დისციპლინურ ღონისძიებას წარმოადგენს, რომლის გამოყენებაც დასაბუთებული იქნება მხოლოდ მაშინ, თუ ჩადენილი გადაცდომა სრულად გამორიცხავს უფრო მსუბუქი სახდელის გამოყენების შესაძლებლობას.

კონკრეტულ შემთხვევაში ა-----ის მიერ ჩადენილი გადაცდომების გათვალისწინებით, პალატა მის მიმართ განხორციელებულ ღონისძიებას - სამსახურიდან გათავისუფლებას მიიჩნევს - არაადეკვატურ, არაპროპორციულ, არაგონივრულ და ზედმეტად მკაცრ ღონისძიებად - დამსაქმებლის მხრიდან, რის გამოც მისი გათავისუფლების თაობაზე მიღებული ბრძანება - უკანონოა.

პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში მითითებული ფაქტობრივი

გარემოებები სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობას იძლეოდა.

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 კომპენსაცა სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. უპირატესობა აღდგენას ენიჭება, თუმცა აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში პირს უნდა მიეცეს კომპენსაცია.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ ოფისის მენეჯერი არის კოორდინატორული ცენტრი დაწესებულებისა, რომელმაც იცის ყველა მისი თანამშრომლის ადგილსამყოფელი, დოკუმენტების მართებული გაფორმება, მოლაპარაკებათა ორგანიზება და დაწესებულების საქმიანობის სხვა მრავალი წვრილმანი დეტალი თუ მნიშვნელოვანი საკითხები. რიგ შემთხვევებში, იგი წარმოადგენს ხელმძღვანელობის სახეს სხვა სტრუქტურებთან და დაწესებულებებთან. ზოგადად, ოფისის მენეჯერი არის სახე როგორც დაწესებულებისა, ისე მისი ხელმძღვანელობისა.

ამ ფუნქციებიდან გამომდინარე ცხადია ა-----ის გათავისუფლების შემდეგ სს ს-----ის №--- სერვის ცენტრი ვერ განაგრძობდა მუშაობას მენეჯერის გარეშე.

სააპელაციო სასამართლომ გამოიკვლია მითითებული საკითხი, რა დროსაც სს "ს-----ის" წარმომადგენელმა დაადასტურა, რომ ამ პოზიციაზე დასაქმებულია სხვა პირი.

ზემოაღნიშნულ გარემოებათა გამო და იმის გათვალისწინებით, რომ ოფისმენეჯერის გარეშე №--- სერვის ცენტრი მართლაც ვერ განაგრძობდა მუშაობას, პალატას ა-----ის სამუშაო ადგილზე სხვა, მესამე პირის დასაქმება ბ---ის მხრიდან ლეგიტიმურ ნაბიჯად და ქმედებად მიაჩნია და ამ ღონისძიებას იგი ა-----

---ისათვის ხელოვნური ბარიერის შექმნის მიზნით განხორციელებულ ქმედებად ვერ განიხილავს.

აღნიშნულ გარემოებათა გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატა ა-----ის პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენას შეუძლებლად მიიჩნევს და თვლის, რომ დარღვეული უფლების აღსადგენად მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების მიხედვით, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია, არანაკლებ, ერთი ან ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილი (გათავისუფლების შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია **არანაკლებ ერთი ან ორი თვის** შრომის ანაზღაურების ოდენობით) აწესებს კომპენსაციის ანაზღაურების ქვედა ზღვარს, რაც შეეხება ზედა ზღვარს, ზედა ზღვარზე დათქმას შრომის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს, შესაბამისად დასაშვებია აღნიშნული საკითხი სასამართლოს შეხედულებით გადაწყდეს.

კომპენსაციის გონივრულ ოდენობად სასამართლო ა-----ისათვის 6 თვის ხელფასის გადახდას მიიჩნევს. საკითხის ამგვარად გადაწყვეტისას სასამართლომ მხედველობაში მიიღო მხარეთა ქონებრივი მდგომარეობა, დასაქმებულის სამუშაო სტაჟი, ასევე ის გარემოება, რომ სს „ს-----ი“, როგორც დამსაქმებელი მუდმივად ზრუნავდა დასაქმებულის ა-----ის შემდგომ პროფესიულ განვითარებასა და მისი კვალიფიკაციის ამაღლებაზე. კერძოდ 2017 წლის 02 აგვისტოს N--- ცნობით სასამართლომ დადგენილია, რომ მოსარჩელე ა-----ე, 2008 წლის 15 დეკემბრიდან მუშაობდა სს „ს-----ში“, სადაც მიიღო გამოცდილება. ბ---ში მუშაობის პერიოდში გავლილი აქვს არაერთი გადამზადების

კურსი [ოქტომბერი, 2008-ოქტომბერი, 2008: მომსახურების სტანდარტები; - ოქტომბერი, 2010-ოქტომბერი, 2010: გაყიდვები; - მარტი, 2012-მარტი, 2012: დეკრეტის შემდგომი ტესტები; საოპერაციო პროდუქტები/პროცედურები/ვაბ---ი; - აპრილი, 2012-მაისი, 2012: ტრენინგები ექსპრეს უფროს მოლარე ოპერატორის გადამზადებისათვის; ექსპრეს პროდუქტები, მენეჯერული მოდულები, ფიზიკური პირების ინტერნეტ---ი, სმს და საბ---ო სესხები, უნაღდო ანგარიშსწორება, ფიზიკური პირების ვაბ---ის მოდულები; - მაისი, 2012-მაისი, 2012: კლიენტთა მომსახურების იურიდიული ასპექტები; - ივნისი, 2012-ივნისი, 2012: ჩვენი ბრენდი - ბ---ის მიმოხილვა; - ივნისი, 2012-ივნისი, 2012: საბ---ო დოკუმენტების აკინძვისა და შენახვის წესები; - ივნისი, 2012-ივნისი, 2012:

გაყიდვები; - სექტემბერი, 2012-სექტემბერი, 2012: ტრენინგი შემდეგ საკითხებში: უკონტაქტო ბარათები, ანგარიშების საკომისიო მოდული, შეთავაზების ფორმა; - სექტემბერი, 2012-სექტემბერი, 2012: EXPRESS BOOKS განვადება; - ნოემბერი, 2012-ნოემბერი, 2012: ბ---ის ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლის სისტემის სატრენინგო კურსი; - ივნისი, 2013-ივნისი, 2012: ბ---ის ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლის სისტემის სატრენინგო კურსი; - თებერვალი, 2014-თებერვალი, 2014: ინფორმაციული და კორპორატიული უსაფრთხოების პოლიტიკა; - სექტემბერი, 2014-სექტემბერი, 2014: საკვალიფიკაციო ტესტის შემდგომი რეტრენინგი; - ოქტომბერი, 2015-ოქტომბერი, 2015: დეკრეტის შემდგომი გადამზადება (დისტანციური); - ოქტომბერი, 2016-ოქტომბერი, 2016: ეფექტური კომუნიკაცია და გაყიდვები; - აპრილი, 2017-აპრილი, 2017: ლოიალურობის პროგრამა], რამაც გაზარდა ა-----ის შანსები შრომის ბაზარზე.

შესაბამისად სააპელაციო პალატა თვლის, რომ ა-----ისათვის კომპენსაციის სახით გადახდელი თანხა უნდა განისაზღვროს 5910 ლარით (ხელზე ასაღები). საკითხის ამგვარი გადაწყვეტა გონივრული და სამართლიანია.

საპროცესო ხარჯები:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად: იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს სარჩელის მოთხოვნათა 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 ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მეორე ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 47-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად კი წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება განსაზღვრულია დავის საგნის ღირებულების 4%-მდე ოდენობით.

ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად: პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯი და სასამართლოსგარეშე ხარჯები.

დაეკისროს სს "ს-----ს" ა-----ის სასარგებლოდ 100 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილი თანხის სანაცვლოდ.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გადაწყვიტა:

1. ა-----ის სააპელაციო საჩივრები დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს ქუთაისის საქაქო სასამართლოს 2017 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ა-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი სს "ს-----ის" 2017 წლის 27 ივნისის №--- ბრძანება ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.
5. დაეკისროს მოპასუხეს სს "ს-----ს" ა-----ის სასარგებლოდ 5910 ლარის გადახდა (ხელზე ასაღები);
6. დაეკისროს სს "ს-----ს" ა-----ის სასარგებლოდ 100 ლარის გადახდა.
7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
8. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

9. პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებული არიან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ სასამართლოში გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარების მიზნით.

10. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების დადგენილებითი ნაწილის მე-7-10 პუნქტებით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

მოსამართლე:

თამარ სვანიძე