



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-992-2018

21 ნოემბერი 2018 წელი

ქ.ქუთაისი
ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: ირმა პერანიძე

სხდომის მდივანი: ე----- ქორიძე

- აპელანტი (მოსარჩელე)** - ე----- ა-----
წარმომადგენელი - ე----- უ-----
მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „ე-----“, შპს „ე-----“-ს
(მოპასუხე) - ოზურგეთის ფილიალი
გ----- ქ-----ე, მ----- მ---ი
- წარმომადგენელი**
დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე
ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის
ანაზღაურება
- გასაჩივრებული** - ოზურგეთის რაიონული
გადაწყვეტილება სასამართლოს 2018 წლის 13 ივლისის
გადაწყვეტილება

1. აპელანტის დაზუსტებული მოთხოვნა: გასაჩივრებული
გადაწყვეტილების გაუქმება, შემცირებული სასარჩელო მოთხოვნის
დაკმაყოფილება, ე----- ა-----სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

თაობაზე 2017 წლის 30 ნოემბრის ბრძანების ბათილად ცნობა, მოპასუხისათვის კომპენსაციის სახით, 4 თვის სახელფასო ანაზღაურების 3150 ლარის ($787,50 \times 4 = 3150$) გადახდის დაკისრება.

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები: 2016 წლის 16 იანვრიდან ე----- ა----- მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში - შპს ე-----ს ოზურგეთის ფილიალში ტ-----ის ცვლის უფროსი მოლარის პოზიციაზე. იგი კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას. 2017 წლის დეკემბრიდან ისე გაათავისუფლეს სამსახურიდან, რომ არც კი განუმარტეს კანონის რომელი ნორმის საფუძველზე მოხდა მისი გათავისუფლება.

2018 წლის თებერვლის თვეში წერილობით მიმართა შპს „ე-----ს“ დირექტორს, რათა მიეწოდებინა მისთვის ინფორმაცია სამუშაოდან გათავისუფლების მიზეზებზე. მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე მისთვის ცნობილი გახდა, რომ ე----- ა----- სამსახურიდან დათხოვნილი იქნა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით, რაც კანონის უხეში დარღვევაა, ვინაიდან, ე. ა-----ს წინასწარ არ ეცნობა სამუშაოდან დათხოვნის თაობაზე, რაც დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენდა.

მოპასუხის პოზიცია: მოპასუხე ორგანიზაციის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის მიერ ხდებოდა შრომითი ხელშეკრულების, შინაგანაწესის, თანამდებობრივი ინსტრუქციის, მომსახურების სტანდარტებისა და ხელმძღვანელის მითითებების არაერთგზის დარღვევა, რაც მდგომარეობდა კომპანიის მომხმარებლების მიერ მოგებული თანხის ნაკლებობით გაცემაში, ასევე სამუშაო საათებში სარგებლობდა გასართობი ვებ გვერდებით და დაარღია ჩაცმის სტილი. ამ მოქმედებებით, მოსარჩელემ კომპანიის იმიჯს მიაყენა ზიანი, რაც გახდა საფუძველი, თავდაპირველად დისციპლინური ღონისძიების სახით გაფრთხილებისა და საყვედურის გამოცხადებისა, ხოლო შემდეგ სამუშაოდან გათავისუფლებისა.

მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო მისი გათავისუფლების საფუძველი, ვინაიდან სპეციალურად დანიშნულ შეხვედრაზე, რომელსაც ესწრებოდა კომპანიის უფლებამოსილი პირი, მოსარჩელე და მისი უშუალო უფროსი, მოსარჩელეს განემარტა, თუ რის საფუძველზე და რატომ მიიღო კომპანიამ მისი გათავისუფლების შესახებ ასეთი გადაწყვეტილება, კერძოდ, მოსარჩელეს განემარტა, რომ იგი გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან შრომითი ხელშეკრულებით ან/და

შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევისათვის, ვინაიდან, მის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო სამი დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. ე----- ა-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. ე----- ა-----ს მიერ გადახდილია სახ. ბაჟი.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. 2016 წლის 22 იანვარს, შპს „ე-----სა“ და ე----- ა-----ს შორის დაიდო N0126/2016 შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო 2016 წლის 30 ივნისის შეთანხმებით ცვლილება იქნა შეტანილი აღნიშნულ ხელშეკრულებაში.

2.2. 2017 წლის 13 ივნისს, ე----- ა-----ს მიეცა წერილობითი შენიშვნა მასზედ, რომ 2017 წლის 11 ივნისს მან, თავისი სამუშაო ცვლის დროს, სალაროში თანხის დანაკლისის შესახებ ინფორმაცია არ მიაწოდა ვიდეო კონტროლის ოპერატორს, როგორც ეს მას მოეთხოვებოდა მოლარის სამუშაო აღწერილობის მიხედვით.

გარდა ამისა, აღნიშნული ფაქტის გაუმჟღავნებლად, მან საკუთარი ფულადი რესურსით შეავსო სალაროს დანაკლისი თანხა და კვლავ არ ჩაუყენებია საქმის კურსში შესაბამისი პირები, რაც ასევე წარმოადგენდა სალარო უსაფრთხოების წესების დარღვევას, რაც გაწერილია მოლარის თანამდებობრივ ინსტრუქციაში.

2.3. 2017 წლის 12 ოქტომბერს, ე----- ა-----ს მიეცა წერილობითი შენიშვნა მასზედ, რომ მან არაჯეროვნად შეასრულა სამუშაო აღწერილობითა და თანამდებობრივი ინსტრუქციით განსაზღვრული მასზე დაკისრებული ფუნქცია - მოვალეობები, დაარღვია კომპანიის შინაგანაწესითა და მომსახურების სტანდარტით გათვალისწინებული ნორმები, კერძოდ, სამუშაო პროცესში სარგებლობდა გასართობი ვებ-გვერდითა და დაარღვია განსაზღვრული ჩაცმის სტილი.

2.4. 2017 წლის 15 ნოემბერს, ე----- ა-----ს მიეცა წერილობითი შენიშვნა მასზედ, რომ მან, არაჯეროვნად შეასრულა სამუშაო აღწერილობითა და თანამდებობრივი ინსტრუქციით განსაზღვრული მასზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობები, ასევე დაარღვია კომპანიის შინაგანაწესითა და მომსახურების სტანდარტით გათვალისწინებული ნორმები, ზიანი მიაყენა კომპანიის იმიჯს, კერძოდ, სამუშაო პროცესში გასცემდა მომხმარებლის მიერ მოგებულ თანხებზე ნაკლებ ოდენობას და ახდენდა მომხმარებლის კუთვნილი/მოგებული თანხიდან ხურდის სალაროში დატოვებას.

2.5. 2017 წლის 30 ნოემბრის N01/0126/2017 ბრძანებით, ე----- ა----- გათავისუფლდა სამსახურიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლომ მიუთითა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლებზე, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლებზე, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4, მე-8, მე-14 მუხლებზე, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებებზე - CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; CASE OF COPLAND v. THE UK; CASE OF BARBULESCU v. ROMANIA; CASE OF SIDABRAS AND DZIAUTAS v. LITHUANIA; CASE OF A. VOLKOV v. UKRAINE, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლებზე, საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლებზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 54-ე, 115-ე, 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლებზე და განმარტა:

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით.

შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობაა და დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით

ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით.

ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს.

2.7. დადგენილია, რომ დამსაქმებლის მიერ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია მოსარჩელის მხრიდან სამუშაო აღწერილობითა და თანამდებობრივი ინსტრუქციით განსაზღვრული, მასზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება, ასევე კომპანიის შინაგანაწესითა და მომსახურების სტანდარტით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევა. მიუხედავად არაერთი გაფრთხილებისა დასაქმებული განაგრძობდა შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით მასზე დაკისრებული ვალდებულებების სრულიად უგულებელყოფას, რის გამოც, მოპასუხე იძულებული გახდა, რამდენჯერმე გამოეყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები.

2.8. სასამართლომ მიუთითა, რომ ქმედების, როგორც დარღვევის ხარისხის შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ უნდა მოხდეს გადაცდომის სიმძიმის, სიხშირის გათვალისწინებით და მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედება მისი სიმძიმის, სიხშირის თვალსაზრისით, წარმოადგენდა იმგვარ გადაცდომას, რაც ამართლებდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

მართალია, საქმეში ცალსახად წარმოჩენილი არ იყო დამსაქმებელი კომპანიისათვის დამდგარი რაიმე მძიმე შედეგი, რომელიც მოსარჩელის სისტემატიურმა უდისციპლინობამ გამოიწვია, მაგრამ ნებისმიერი დაქირავებულის მხრიდან, შრომის დისციპლინის სისტემატიური დაუცველობა, ნამდვილად არღვევდა სამუშაო წესრიგს, დისციპლინას და ასეთი ქმედება, სავსებით სამართლიანად შეიძლება გახდეს მკაცრი გაკიცხვის ობიექტი.

2.9. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტობრივი გარემოების (ხელშეკრულების შეწყვეტის

მართლზომიერი საფუძვლის) არსებობის დადასტურება, კერძოდ, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განპირობებული იყო დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებით.

2.10. სასამართლომ მიუთითა, რომ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგს.

ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობდა არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია, როდესაც შეფასება მისცა მის მიმართ გამოყენებულ დისციპლინურ ღონისძიებებს- შენიშვნებს, რადგან აღნიშნული წარმოადგენდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების არაკეთილსინდისიერად გამოყენებას, ვინაიდან შენიშვნები ეხებოდა:

1. სამუშაოს ცვლის დროს თანხის დანაკლისის შევსებას, რაც განპირობებული იყო იმ ვითარებით, რომ მას შემდეგ, რაც სალაროში შევსებული იქნა კლიენტის ბილეთი, აღნიშნულმა პირმა არ გადაიხადა დანაკლისი. ამდენად, დანაკლისის შევსების გამო, კომპანიას ზიანი არ მისდგომია;

2. მეორე შემთხვევა იყო ჩაცმულობის სტილის დარღვევა, რაც რაოდენ უცნაურიც არ უნდა იყოს ქალბატონის მიმართ სამსახურში კაბით გამოცხადების ფაქტს ეხებოდა;

3. რაც შეეხება კლიენტის მიმართ მოგებული თანხის ნაკლები ოდენობით გაცემის ფაქტს, აღნიშნულ შემთხვევაში ფიქსირდებოდა თვით კლიენტების მიერ მოგებულ ბილეთზე გასატანი თანხებიდან ერთ თეთრიანი, ორ თეთრიანი და ხუთ თეთრიანი ხურდების დატოვების ფაქტები, რაც სალაროში რჩებოდა და ამ თანხით მას არ უსარგებლია.

3.2. 2017 წლის 13 ივნისს, 12 ოქტომბერს და 15 ნოემბერს მის მიმართ გამოტანილი იქნა წერილობითი შენიშვნები. სამივე შემთხვევაში დამსაქმებელმა გამოიყენა კანონით მინიჭებული მისი უფლება და სანქციები, თუმცა 15.11.2017წ. ბრძანების მე-4 ნაწილში მითითებულია, რომ წინამდებარე გაფრთხილება წარმოადგენდა ე----- ა----ს სამუშაო პასუხისმგებლობის დარღვევასთან მიმართებით მე-3 წერილობით გაფრთხილებას, რომლის შემდგომაც კომპანია უფლებამოსილია დააყენოს მისი სამსახურიდან დათხოვნის საკითხი.

ე----- ა----ს მიმართ სამივე შემთხვევაში დისციპლინალური პასუხისმგებლობა განისაზღვრა წერილობითი საყვედურით, ანუ დამსაქმებელმა გამოიყენა, მხოლოდ ერთი სანქცია და არ დააყენა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხი. შესაბამისად, მისი სამსახურიდან გათავისუფლებისათვის ადგილი უნდა ჰქონოდა ახალი დარღვევის ჩადენის ფაქტს.

3.3. დამსაქმებელმა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი გაიგო ისე, თითქოს მას, ნებისმიერ დროს შეეძლო აღნიშნული ნორმის გამოყენება, რაც კანონის არასწორი ინტერპრეტაციაა. ამ ნორმის გამოყენება არის კანონშეუსაბამო, რადგანაც დამსაქმებელმა თითოეული დარღვევისათვის ცალ-ცალკე გამოიყენა სანქციები. ამის შემდგომ, თავისი შეხედულებით ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდა ახალი ქმედების ჩადენას, წერილობითი გაფრთხილების გარეშე, არასწორად გაათავისუფლა სამსახურიდან, რაც კანონის უხეში დარღვევაა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილია, რომ 2016 წლის 22 იანვარს შპს „ე-----სა“ და ე----- ა---ს შორის გაფორმდა №0126/2016 შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც იგი დასაქმებული იქნა ამავე კომპანიის ოზურგეთის ფილიალში მოლარის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 475 ლარი, საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით (იხ. შრომითი ხელშეკრულება ს/ფ 16-18).

ამავე ხელშეკრულების თანახმად:

დასაქმებულმა იკისრა ვალდებულება შეესრულებინა მისთვის

დაკისრებული სამუშაო იმ მოცულობით და წესით, რომელიც განსაზღვრული იყო წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, კომპანიაში მოქმედი „შრომის შინაგანაწესით“ და სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტაციით ასეთის არსებობის შემთხვევაში (იხ. ხელშეკრულების პირველი მუხლი);

წინამდებარე ხელშეკრულება ძალაში შევიდა 2016 წლის 23 იანვრიდან და მოქმედებდა 2017 წლის 22 იანვრის ჩათვლით (იხ. ხელშეკრულების 4.1 მუხლი).

ხელშეკრულება გაგრძელდებოდა ავტომატურად ერთი წლის ვადით იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებლის ან დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე ერთი თვით ადრე, წერილობითი შეტყობინება არ იქნებოდა მიწოდებული რომელიმე მხარისათვის (იხ. ხელშეკრულების 4.2 მუხლი);

დასაქმებული ვალდებული იყო გამოცხადებულიყო სამუშაოზე კომპანიაში მოქმედი ჩაცმის სტილის სტანდარტის შესაბამისად, რომელიც განსაზღვრული იყო კომპანიის „შრომის შინაგანაწესში“ (6.2.3 მუხლი);

დასაქმებული ვალდებული იყო თანამდებობრივი პასუხისმგებლობის შესაბამისად, დაეცვა კომპანიაში მოქმედი მომხმარებელთან ურთიერთობის სტანდარტი და არ მიეყენებინა ზიანი კომპანიის იმიჯისათვის და ბიზნეს ინტერესებისათვის (6.2.7 მუხლი);

„შრომის შინაგანაწესი“ და „თანამდებობრივი ინსტრუქცია“ წარმოადგენდა წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და ერთობლივად მათი მიზანი იყო დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგება (ხელშეკრულების 9.1 მუხლი)

4.2. დადგენილია, რომ 2016 წლის 30 ივნისს, ცვლილება შევიდა მხარეთა შორის გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში, რომლითაც ე----- ა----- კომპანიაში დასაქმდა ცვლის უფროსის მოლარის თანამდებობაზე, ხოლო მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 662.50 ლარი, საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით. 22.01.2016წ. შრომის ხელშეკრულების დანარჩენი მუხლები დარჩა უცვლელი (იხ. შეთანხმება ცვლილების შეტანის შესახებ ს/ფ 19).

4.3. დადგენილია, რომ 2016 წლის 30 ივნისს მხარეთა შორის გაფორმდა დამატებითი შეთანხმება, რომლითაც დასაქმებულისათვის დადგენილი იქნა შემდეგი ვალდებულებები (იხ. შეთანხმება ს/ფ 55-56):

1-ლი პუნქტი - გამომდინარე იქედან, რომ დასაქმებულს მისი თანამდებობრივი ინსტრუქციის მიხედვით, დაკისრებული აქვს ცვლის უფროსი მოლარის ფუნქცია-მოვალეობების შესრულება, რაც გულისხმობს კომპანიის მატერიალური სახსრების (ფულის) მართვას (დეტალურად გაწერილია ცვლის უფროსის მოლარის სამუშაო აღწერილობაში), ნებისმიერი უზუსტობა სამუშაო პროცესების შესრულებისას, რომლის შედეგიც შეიძლება იყოს სალაროში არსებული ფულის დანაკლისი:

1.1. მომხმარებლებზე მოგებული თანხების არასწორად/არაზუსტად გაცემა;

1.2. კომპანიის თანხის არასწორად/არაზუსტად გაცემა სამუშაო პროცესში ჩართულ პირებზე: მოლარეზე, ფინანსურ კონტროლიორზე, ფინანსურ ინსპექტორზე/თანაშემწეზე, კომპანიის კორპორატიული ბანკის ინკასაციის თანამშრომელზე, რომლებზეც თანხის გაცემა დაშვებულია სამუშაო აღწერილობაში გაწერილი წესების შესაბამისად;

1.3. კომპანიის თანხის არამიზნობრივად გაცემა სხვა პირებზე, რომელთათვის თანხის გაცემა არ არის დაშვებული დასაქმებულის სამუშაო აღწერილობის მიხედვით;

1.4. კომპანიის კუთვნილი თანხის პირადი მიზნებისათვის გამოყენება;

1.5. კომპანიის ფულის გაურკვეველ ვითარებაში დაკარგვა;

1.6. სხვა ნებისმიერი გარემოება (დასაქმებულის მიერ მიზნობრივად თუ უუურადღებობით ჩადენილი), რომელიც იწვევს სალაროში არსებული თანხის დანაკლისს, გარდა ფორსმაჟორული სიტუაციებისა, რომელიც არ გულისხმობს დასაქმებულის სამუშაო ფუნქცია-მოვალეობების კეთილსინდისიერად და მაღალკვალიფიციურად შესრულებას წარმოადგენს დასაქმებულის პასუხისმგებლობას და ეკისრება ვალდებულება სალაროში არსებული თანხის სიზუსტის უზრუნველყოფაზე;

მე-2 პუნქტი - დასაქმებული ვალდებულია მასზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობებისა და სამუშაო აღწერილობის მიხედვით აწარმოოს ფულადი სახსრების მართვა და ზუსტად/უშეცდომოდ გადასცეს სალაროში არსებული თანხა მისი სამუშაო ცვლის შემცვლელ პირს ასეთის არსებობის შემთხვევაში, ხოლო თუ შემცვლელი პირი კონკრეტული ფილიალისათვის არ არის განსაზღვრული, უშეცდომოდ დახუროს სალარო და მიაწოდოს ინფორმაცია შედეგების შესახებ უშუალო ხელმძღვანელს;

მე-3 პუნქტი - დასაქმებული ვალდებულია ზუსტად და უშეცდომოდ გასცეს სალაროში არსებული ფული, როგორც კომპანიის მომხმარებლებზე,

ისე კომპანიის თანამშრომლებზე, რომლებიც ჩართულნი არიან კომპანიის ნაღდი ფულის მართვის საკითხში „დასაქმებულის“ სამუშაო აღწერილობაში გაწერილი ინსტრუქციის შესაბამისად;

მე-4 პუნქტი - კომპანიის მატერიალური სახსრების არამიზნობრივი მართვა დასაქმებულის მიერ განხილული იქნება, როგორც დასაქმებულის მიერ დაკისრებული პასუხისმგებლობების უბეში დარღვევა და მსგავსი შემთხვევის დადგომისას უფლებამოსილი იყო მოეთხოვა დასაქმებულისათვის კომპანიის მატერიალური ზარალის ანაზღაურება, შეეძლო გაეფორმებინა წერილობითი საყვედური და დაეყენებინა მისი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხი გამომდინარე დარღვევის სახიდან;

მე-5 პუნქტი - წინამდებარე შეთანხმება ძალაში შევიდა 2016 წლის 01 ივლისიდან.

4.4. შპს „ე-----ს“ შინაგანაწესის თანახმად (იხ. შინაგანაწესი ს/ფ 77-99):

დაუშვებელია სოციალური (Facebook, Odnoklasniki, Twitter და ა.შ) და გასართობი ვებ-გვერდ(ებ)ის (YouTube, Myvideo, Imovies და სხვა) მოხმარება სამუშაო დროის განმავლობაში, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა დასაქმებულს ესაჭიროება შესაბამისი საიტები დაკისრებული პასუხისმგებლობების შესასრულებლად (მე-5 თავის პირველი პარაგრაფის მე-6 პუნქტი);

კომპანიის ფილიალებში დასაქმებულთათვის, მათზე დაკისრებული პასუხისმგებლობებიდან გამომდინარე, განსაზღვრულია სპეციალური სამუშაო უნიფორმა და ბიზნეს კლასიკური სტილის სამოსის ტარება; კომპანიის მიერ განსაზღვრული ჩაცმის სტილის სტანდარტის დარღვევა დასაქმებულის მხრიდან შესაძლოა გახდეს დისციპლინური ზომების (წერილობითი საყვედური ან მატერიალური სანქცია) მიღების საფუძველი (შინაგანაწესის მე-5 თავის მესამე პარაგრაფის მე-3-4 პუნქტები);

დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ თანამდებობრივი ინსტრუქციით, მომხმარებელთან მომსახურების სტანდარტით ან სხვა უშუალოდ მისი თანამდებობრივი პოზიციისათვის განკუთვნილი დოკუმენტით განსაზღვრული ფუნქციამოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების შეუსრულებლობა ან არაჯეროვნად შესრულება; შრომის შინაგანაწესში გაწერილი შეზღუდვებისა და ვალდებულებების უგულებელყოფა, არ გათვალისწინება ან არაჯეროვანი შესრულება; კომპანიის ქონებრივი

ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების შექმნა და სხვა (შინაგანაწესის მე-6 თავის პირველი პარაგრაფი);

თანამშრომლის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დროში ვალიდურობა არის ერთი წელი. ათვლა იწყება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გაცემის მომენტიდან და მისი დოკუმენტურად გაფორმების თარიღიდან (შინაგანაწესის მე-6 თავის მე-3 პარაგრაფის პირველი პუნქტი);

იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებულის მიმართ უკვე არსებული ვალიდური სანქციის პერიოდიდან ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულს დაუფიქსირდა დამატებით ერთი დისციპლინური გადაცდომა, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა დაკისრებულ პასუხისმგებლობებთან დასაქმებულის შეუთავსებლობის მიზეზით (შინაგანაწესის მე-6 თავის მე-3 პარაგრაფის მე-2 პუნქტი);

დისციპლინური სანქციის რიგითობა დამოკიდებულია გადაცდომის სიმძიმეზე და კომპანიის მიმართ მის ნეგატიურ ზეგავლენაზე. შესაბამისად, **დამსაქმებლის მიერ შესაძლებელია გამოყენებული იქნეს დისციპლინური სანქციის ერთი ან რამოდენიმე ფორმა ერთდროულად** ან გაიცეს დისციპლინური სანქცია რიგითობის დაცვის გარეშე (მაგ: წერილობითი საყვედური და მატერიალური სანქცია პირველივე გადაცდომის დროს ან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა განსაკუთრებით მძიმე და კომპანიისათვის საზიანო გადაცდომის შემთხვევაში) (შინაგანაწესის მე-6 თავის მე-4 პარაგრაფის მე-2 პუნქტი);

დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზი შეიძლება ყოფილიყო მოქმედი შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები და მათ შორის კომპანიის „შრომის შინაგანაწესის“ უხეში და მრავალჯერადი დარღვევა (შინაგანაწესის მე-7 თავის პირველი პარაგრაფის პირველი პუნქტი).

4.5. დადგენილია, რომ 2017 წლის 13 ივნისს, ე----- ა-----ს დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით შეეფარდა წერილობითი გაფრთხილება მასზედ, რომ 2017 წლის 11 ივნისს მან, თავისი სამუშაო ცვლის დროს სალაროში თანხის დანაკლისის შესახებ ინფორმაცია არ მიაწოდა ვიდუო კონტროლის ოპერატორს, როგორც ეს მას მოეთხოვებოდა მოლარის სამუშაო აღწერილობის მიხედვით. გარდა ამისა, აღნიშნული ფაქტის გაუმჟღავნებლად, მან საკუთარი ფულადი რესურსით შეავსო სალაროს

დანაკლისი თანხა და კვლავ არ ჩააყენა საქმის კურსში შესაბამისი პირები, რაც ასევე წარმოადგენდა სალარო უსაფრთხოების წესების დარღვევას, რაც გაწერილია მოლარის თანამდებობრივ ინსტრუქციაში (იხ. წერილობითი შენიშვნა ს/ფ 58).

4.6. დადგენილია, რომ 2017 წლის 12 ოქტომბერს, ე----- ა----- დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით შეეფარდა წერილობითი გაფრთხილება მასზედ, რომ მან, არაჯეროვნად შეასრულა სამუშაო აღწერილობითა და თანამდებობრივი ინსტრუქციით განსაზღვრული მასზე დაკისრებული ფუნქცია - მოვალეობები, დაარღვია კომპანიის შინაგანაწესითა და მომსახურების სტანდარტით გათვალისწინებული ნორმები, კერძოდ, სამუშაო პროცესში სარგებლობდა გასართობი ვებ-გვერდითა, ასევე დაარღვია ჩაცმის სტილით განსაზღვრული ნორმები. იქვე მითითებულია, რომ ეს გაფრთხილება ე----- ა-----სათვის იყო მეორე და აღნიშნულის შემდეგ კომპანია უფლებამოსილი იყო დაეყენებინა მისი სამსახურიდან დათხოვნის საკითხი (იხ. წერილობითი შენიშვნა ს/ფ 59-60).

4.7. დადგენილია, რომ 2017 წლის 15 ნოემბერს, ე----- ა----- დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით შეეფარდა წერილობითი გაფრთხილება მასზედ, რომ მან არაჯეროვნად შეასრულა სამუშაო აღწერილობითა და თანამდებობრივი ინსტრუქციით განსაზღვრული მასზე დაკისრებული ფუნქცია - მოვალეობები, დაარღვია კომპანიის შინაგანაწესით და მომსახურების სტანდარტებით გათვალისწინებული ნორმები, ზიანი მიაყენა კომპანიის იმიჯს, კერძოდ, სამუშაო პროცესში მომხმარებლის მიერ მოგებულ თანხებს ნაკლები ოდენობით გასცემდა და ახდენდა მომხმარებლის კუთვნილი/მოგებული თანხიდან ხურდის სალაროში დატოვებას. იქვე მითითებულია, რომ ეს გაფრთხილება ე----- ა-----სათვის იყო მესამე და აღნიშნულის შემდეგ კომპანია უფლებამოსილი იყო დაეყენებინა მისი სამსახურიდან დათხოვნის საკითხი (იხ. წერილობითი შენიშვნა ს/ფ 71-72).

4.8. დადგენილია, რომ 2017 წლის 30 ნოემბრის №-01/0126/2017 ბრძანების საფუძველზე ე----- ა-----, **შრომის შინაგანაწესის მრავალჯერადი დარღვევის და სამუშაო აღწერილობის არასათანადოდ შესრულების გამო**, 2017 წლის 1 დეკემბრიდან, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

აღნიშნული ბრძანებაში დაფიქსირებულია, რომ დასაქმებულის

მიმართ გაცემული არა ერთი სიტყვიერი და წერილობითი გაფრთხილებისა, მის მიერ მომხმარებელზე მრავალჯერადად გაცემული იქნა არასწორი თანხა, კერძოდ, დასაქმებული ახდენდა მომხმარებლისათვის თანხის თვითნებურად დაკლებას (იხ. ბრძანება ს/ფ 53-54).

4.9. დადგენილია, რომ შპს „ე-----ს“ 2018 წლის 16 თებერვლის წერილით, ე----- ა-----ს წარმომადგენელს, მისივე 08.02.2018წ. განცხადების საფუძველზე ეცნობა, რომ ე----- ა-----ს შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (იხ. წერილი ს/ფ 20).

სამართლებრივი დასაბუთება

4.10. განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებიდან.

ამდენად, სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

4.11. შრომითი დავა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას.

უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვა.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, უნდა არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრული საფუძველი. გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში;

4.12. შრომით უფლებებს იცავს და განამტკიცებს ისეთი საერთაშორისო აქტები, როგორიცაა 1996 წლის 03 მაისის „ევროპის სოციალური ქარტია“ და

1950 წლის 04 ნოემბერის „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“. მათი ხელმომწერ სახელმწიფოთა შორის საქართველოცაა და შესაბამისად, ჩვენს ქვეყანას აღებული აქვს პასუხისმგებლობა მასში გაწერილი მოვალეობების შესრულებაზე.

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ 24-ე მუხლის თანახმად, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ აღიარონ. ა) ყველა მუშაკის უფლება არ შეუწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დაწესებულების, საწარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით.....

4.13. განსახილველ შემთხვევაში, სადავოს არ წარმოადგენს მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დადგენილი აკრძალვების დარღვევის ფაქტი. სადავოა ამ გადაცდომების გათვალისწინებით, სამუშაოდან გათავისუფლების სანქციის გამოყენების კანონშესაბამისობა.

4.14. აპელანტის მოთხოვნების საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით, პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1.“თ“ ქვეპუნქტსა და 37.2 მუხლებზე, რომელთა მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, 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.

ამ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

4.15. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2017 წლის განმავლობაში ე-
----- ა-----ს დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით, სამჯერ შეეფარდა წერილობითი გაფრთხილება სხვადასხვა დარღვევებისათვის, რადგან იგი სათანადოდ არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რისი

შესრულებაც ევალუბოდა შრომითი ხელშეკრულებით, შინაგანაწესით და მომსახურების სტანდარტით. გათავისუფლებამდე შეფარდებული დისციპლინურ სანქციებს ე. ა-----, კანონით დადგენილი წესით არ შედავებია, მასში დაფიქსირებული ფაქტები სადავო არ გაუხდია.

ამდენად, პალატას მიაჩნია, ე----- ა-----ს მიერ ჩადენილი გადაცდომები, რაც გამოიხატა მასში, რომ სამუშაო პროცესში სარგებლობდა გასართობი ვებ-გვერდით, დაარღვია ჩაცმის სტილით განსაზღვრული ნორმები, ასევე არაერთხელ დაარღვია სალაროდან თანხების გაცემასთან დაკავშირებით დადგენილი წესები, წარმოადგენდა საკმარის სიტყვიერ და წერილობით გაფრთხილებებთან ერთად, დამსაქმებელს შინაგანაწესის მე-6 თავის მე-4 პარაგრაფის მე-2 პუნქტის მიხედვით, გამოეყენებია ისეთი ღონისძიება, როგორიცაა სამუშაოდან გათავისუფლება.

4.16. პალატა არ იზიარებს აპელანტის მითითებას იმის თაობაზე, რომ დარღვევები არ წარმოადგენდა ისეთი ხასიათის გადაცდომებს, რაც გამორიცხავდა მის მიმართ მკაცრი სანქციის გამოყენებას, როგორც სამუშაოდან გათავისუფლება და მიაჩნია, რომ ე----- ა-----ს მიერ ჩადენილი გადაცდომების ხასიათის, სიხშირის და დამსაქმებელი ორგანიზაციის ინტერესების გათვალისწინებით, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებას წარმოადგენდა, მით უფრო, როდესაც ე----- ა-----ს მიმართ, ბოლო ერთი წლის განმავლობაში ზედიზედ გამოყენებული სამი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილების სახით, გაქარწყლებული არ ყოფილა, რაც წარმოადგენს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, სამსახურიდან გათავისუფლების გონივრულ საფუძველს და გამორიცხავს მისი სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.

4.17. სააპელაციო სასამართლო ასევე არ იზიარებს აპელანტის მითითებას წერილობითი გაფრთხილების გარეშე მისი სამუშაოდან გათავისუფლების უკანონობის თაობაზე და აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მიხედვით, სამუშაოდან გათავისუფლებამდე დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულება 37.1.“თ” ქვეპუნქტის შესაბამისი დარღვევისათვის გათვალისწინებული არ არის, რის გამოც ამ მხრივ აპელანტის პრეტენზია უსაფუძლოა.

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

იმის გათვალისწინებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ ე----- ა-----ს სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმით, არსებითად სწორი გადაწყვეტილება მიიღო, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება, სსსკ-ის 386-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების საფუძველია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, მოიკვლია საქმეში არსებული მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებანი, მოახდინა ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება მიაჩნია, რომ ე----- ა-----ს სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს, ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 13 ივლისის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, 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.

თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

მოცემულ შემთხვევაში, სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ დაადგინა

1. ე----- ა-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელად ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 13 ივლისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;
6. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო განჩინების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

ირმა პერანიძე