



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

02.02.2018 წელი

ქ. ზესტაფონი

ზესტაფონის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ელენე ოსაძე
სხდომის მდივანი: ფატმან ჭანტურიძე, ნათია ლუტიძე

მოსარჩელე ვ-----ი ჟ-----ი,
წარმომადგენელი ნ---- ვ-----ი
მოპასუხე ა(ა) იპ ,, ბ-----",
წარმომადგენელი ზ----- ო-----ე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება,

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1 ვ-----ი ჟ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ა(ა)იპ,,ბ---
-----“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის ზ--- ლ-----
-----ის 2017 წლის 10 ოქტომბრის N4-- ბრძანების ბათილად ცნობა.

1.2. ვ-----ი ჟ-----ის დაუყოვნებლივ აღდგენა პირვანდელ სამუშაო
ადგილზე - მეუზოვედ და სამუშაოზე აღდგენამდე იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება;

1.3. გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის და საადვოკატო მომსახურების
ხარჯის ანაზღაურება.

მოსარჩელის პოზიცია

ა(ა)იპ ,,ბ----- დ-----“ დირექტორ თ----- ფ----- 2017 წლის 01

აგვისტოს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ვ-----ი ჟ-----
----ი დაინიშნა მეუზოვედ და განესაზღვრა ყოველთვიური ანაზღაურება 400
ლარი; სამუშაო დრო - 06 საათიდან საღამოს 14 საათამდე. დასვენების დღეები
შაბათი-კვირა და კანონით განსაზღვრული უქმე დღეები. სამუშაო დღეებში
შესვენება დაუდგინდა დღის 10 საათიდან 11 საათამდე.

2017 წლის 08 ოქტომბერს კვირას დასვენების დღეს გამოიძახეს დ-----
სამსახურში და შვებულებაში მყოფი დირექტორის მოვალეობის
შემსრულებელმა ზ----- ლ-----მა მოსთხოვა წყალსადენის ტერიტორიაზე
აკაცის ხეების მოჭრა. ვინაიდან არ იყო ხეების მოჭრის ნებართვა, მან უარი
განაცხადა დავალების შესრულებაზე, აღნიშნულის გამო კი 2017 წლის 08
ოქტომბერს შეუდგინეს აქტი, თითქოს თვითნებურად მიატოვა სამსახური.
აღნიშნული აქტის საფუძველზე კი გაათავისუფლეს უკანონოდ ისე, რომ არ
მოუსმენიათ მისი ახსნა-განმარტება.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე ა(ა) იპ ,, ხ-----", წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და
მიუთითა, რომ მოსარჩელე ვ-----ი ჟ-----ი შრომით ურთიერთობაში
იმყოფებოდა ა(ა) იპ ,, ხ-----სთან" და დასაქმებული იყო მეუზოვედ
და მისი სამუშაო ობიექტი იყო ხ----- ცენტრალური ქუჩა - ს----- მ-----
ქუჩა. სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე დირექტორის ადმინისტრაციულ
სამართლებრივი აქტით განისაზღვრა მოსამსახურეთა ცალკეული
კატეგორიისათვის მორიგეობის განრიგი, რომლის შესრულებაც
სავალდებულოა.

მორიგეობის განრიგის მიხედვით 2017 წლის 08 ოქტომბერს ვ-----ი ჟ-----ი
იმყოფებოდა მორიგედ დილის რვა საათიდან საღამოს 17 საათამდე. დღის
მეორე ნახევარში პასუხისმგებელმა მორიგემ სავალდებულო შემოვლის დროს
გაარკვია, რომ მოსარჩელე არ იმყოფებოდა მისთვის განკუთვნილ სამოქმედო
ტერიტორიაზე და არც სატელეფონო ზარებს არ პასუხობდა.

მუშაობის პერიოდში მოსარჩელე სისტემატურად არღვევდა შრომით
შინაგანაწესს, რაც გამოიხატებოდა მის მიერ სამსახურის თვითნებურად
გაცდენით. მსგავსი გადაცდომების გამო არაერთხელ მიეცა გაფრთხილება,
თუმცა აღნიშნული ვერ გახდა შემაკავებელი და კვლავ დაარღვია შრომითი
შინაგანაწესი, 2017 წლის 08 ოქტომბერს თვითნებურად მიატოვა სამსახური.
პასუხისმგებელი მორიგის მიერ შედგა მოხსენებითი ბარათი, შედგენილი იქნა
აქტი. 2017 წლის 09 ოქტომბრის თათბირზე განხილული იქნა დისციპლინის
საკითხები და მოსარჩელის მიერ რაიმე გამამართლებელი არგუმენტი
წარმოდგენილი ვერ იქნა, იგი გათავისუფლდა სამუშაოდან. მოსარჩელესთან
შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა კანონის მოთხოვნათა დაცვით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

**3.1.1. შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე ვ-----ი ქ-----
-----ი დაინიშნა ა(ა) იპ ,, ხ-----ში" მეუზოვედ და მისი
ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა 400 ლარით.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- შრომითი ხელშეკრულება
- მხარეთა ახსნა- განმარტება

3.1.2. შრომითი ხელშეკრულებისა და ა(ა) იპ ,, ხ-----" შინაგანაწესის თანახმად შრომისა და დასვენების რეჟიმი მეუზოვისათვის განისაზღვრა შემდეგნაირად: სამუშაო დრო განისაზღვრა დილის 06 საათიდან 14 საათამდე; შესვენება 10 საათიდან 11 საათამდე; დასვენების დღეებია შაბათ-კვირა და საქართველოს ორგანული კანონით „შრომის კოდექსით“ დადგენილი უქმე დღეები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- შრომითი ხელშეკრულება
- ა(ა)იპ ,,ხ-----" შინაგანაწესი
- მხარეთა ახსნა- განმარტება

3.1.3. ა(ა) იპ ,, ხ-----" შინაგანაწესის თანახმად დირექტორის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით შესაძლებელია დაწესდეს მორიგეობის გრაფიკი და მორიგეობის განრიგის გათვალისწინებით შესაძლოა დადგინდეს დასვენების დღეები კვირის ნებისმიერ დროს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ა(ა)იპ ,,ხ-----" შინაგანაწესი;
- მხარეთა განმარტება;
- მოწმეთა ჩვენებები

3.1.4. 2017 წლის 08 ოქტომბერს კვირა დღეს ვ-----ი ქ-----ი იყო მორიგე და უნდა შეესრულებინა სამსახურებრივი მოვალეობები დილის 08 საათიდან 17 საათამდე. მასთან ერთად მორიგეობდა გ----- გ-----ქ. პასუხისმგებელი მორიგე იყო ბ---- ბ-----ქ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ა(ა)იპ ,,ხ-----" შინაგანაწესი;
- 2017 წლის ოქტომბრის მორიგეობის გრაფიკი;
- მხარეთა ახსნა- განმარტება;
- მოწმე ბ---- ბ-----ის ჩვენება.

3.1.5. მოსარჩელე ვ-----ი ქ-----ს 2017 წლის 06 მარტს, 17 მარტს, 25

მარტს, 07 ივნისს, 06 აგვისტოს სამსახურის თვითნებური მიტოვების გამო ა(ა)იპ „ხ-----“ 2017 წლის 06 მარტის N158, 17 მარტის N169, 27 მარტის N 172, 8 ივნისის N231 ბრძანებების თანახმად დაედო დისციპლინური სახდელები და გაფრთხილდა დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- მხარეთა ახსნა განმარტება;
- მოწმეების ო----ი ა-----ის, ნ----- მ-----ის, ბ----- კახელის, ნ----- მ-----ის ჩვენებები;
- 2017 წლის 06 მარტის N158, 17 მარტის N169, 27 მარტის N 172, 8 ივნისის N231 ბრძანებები.

3.1.6. ა(ა)იპ „ხ-----“ 2017 წლის 10 ოქტომბრის N4-- ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- 2017 წლის 10 ოქტომბრის N4-- ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

3.2. სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე ვ-----ი ჟ-----ის განმარტებით მისთვის ცნობილი გახდა, რომ 2017 წლის 08 ოქტომბერს დღის მეორე ნახევარში წყალსადენის ტერიტორიაზე უნდა მოეჭრათ აკადიის 16 ძირი ხე. ვინაიდან ხეების მოჭრის ნებართვა არ არსებობდა მან უარი განაცხადა ხეების მოჭრაზე და შეუდგინეს აქტი თითქოს თვითნებურად მიატოვა სამუშაო. ხეების თვითნებურ ჭრაზე მიმდინარეობს მოკვლევა შესაბამის სამსახურში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- მოსარჩელის განმარტება

3.2.2. ვ-----ი ჟ-----მა ისარგებლა შესვენებით 13 საათიდან 14 საათამდე. შესვენების შემდეგ პასუხისმგებელმა მორიგე ბ---- ბ-----ემ ტელეფონით აცნობა ვ-----ი ჟ-----ს გამოცხადებულიყო ა(ა)იპ „ხ-----“ ოფისში, რაც მის მიერ შესრულებული არ იქნა, შემდგომ კი სატელეფონო ზარებს აღარ პასუხობდა. ბ---- ბ-----ის მიერ განხორციელებული სავალდებულო შემოვლის დროს ვ-----ი ჟ-----ი არ აღმოჩნდა არც მის სამოქმედო ტერიტორიაზე, რომელიც მოიცავს ხარაგაულში ს----- მ----- ქუჩას და არც მეუბოვეებისათვის

განკუთვნილ ოთახში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- მხარეთა განმარტება;
- მოწმეების ბ---- ბ-----ის, ზ----- ლ-----ის, ბ----- კ-----ას ჩვენებები;
- 2017 წლის 09 ოქტომბრის თათბირის ოქმი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მასალებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებისა შედეგად სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს. არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია
ევროპის სოციალურ ქარტია

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით რეგულირებული და დაცულია შრომის უფლება. დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

ევროპის სოციალურ ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან;

დასაქმებული კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, რაც უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს

უფლების ბოროტად გამოყენებას. 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.

საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით დაცული შრომის უფლება გარანტირებულია საქართველოს შიდა კანონმდებლობით. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში. შრომის უფლების კონსტიტუციით აღიარებით სახელმწიფოს მიზანია იზრუნოს სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, თავისი მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფის ხელშეწყობაზე და ამ უფლების სამართლებრივ რეგულირებაზე.

შრომითი უფლებების დაცვა კი განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით, შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელი აქტებით, რომლებშიც ასახულია დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმები რომლებიც აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი);

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ და შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილ იქნა, რომ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხესთან მეუზოვედ და მისი შრომითი ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 400 ლარს.

6.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე და 103-ე მუხლების თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამდენად, სამოქალაქო პროცესში სასამართლო შებოჭილია არამარტო მხარეთა სასარჩელო მოთხოვნებისა თუ შესაგებლის ფარგლებით, არამედ მხარეთა მითითებებით, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები.

საპროცესო კანონმდებლობით დამკვიდრებული მხარეთა შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე, ფაქტობრივი გარემოებების მითითება, მოწინააღმდეგე მხარის არგუმენტებთან შედავება და პოზიციების შესაბამისი მტკიცებულებებით გამყარება, მხარის პროცესუალურ ვალდებულებას წარმოადგენს და მისი ჯეროვნად განუხორციელებლობა იწვევს მოწინააღმდეგე მხარისათვის საპროცესო ვალდებულების შესრულების გამარტივებას. ამასთან, როგორც მოსარჩელეა შეზღუდული სარჩელში მითითებული გარემოებებით და ეკისრება მათი მტკიცების ვალდებულება, მოპასუხეც თავის მხრივ, ვალდებულია შესაგებლით და მტკიცებულებებით საცილოდ გახადოს მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და გააქარწყლოს მოსარჩელის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

6.3. შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედი მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების საფუძველზე ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავო საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლობიერების შესახებ, აღნიშნული გარემოების მტკიცების ვალდებულება მოპასუხეს ეკისრება.

საწარმოს შრომის შინაგანაწესის 6.8 პუნქტის თანახმად სამუშაო საათების განმავლობაში მოსამსახურეს უფლება აქვს განსაზღვრული დროით გავიდეს სამსახურიდან მხოლოდ უშუალო ხელმძღვანელის თანხმობის შემდეგ.

მოსარჩელე მხარის მიერ სასამართლო სხდომაზე ვერ იქნა დადასტურებული შესაბამისი მტკიცებულებებით, რომ 2017 წლის 08 ოქტომბერს მას სამუშაო თვითნებურად არ მიუტოვებია, რომ უარი განაცხადა მხოლოდ შესაბამისი ნებართვის გარეშე ხეების მოჭრის შესახებ დავალების შესრულებაზე. **მოსარჩელის განმარტებით, რასაც ასევე ადასტურებს მოწმე ბ---- ბ-----ის ჩვენება, დადგენილია, რომ მოსარჩელემ სამუშაო საათებში სამსახურიდან გასვლის ნებართვა აიღო შესვენებისათვის 13:00 საათიდან ერთი საათით. საქმეზე მოწმის სახით დაკითხული ბ----- კ-----ას ჩვენებით დადგინდა, რომ შესვენების დროს 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე პერიოდში მოსარჩელე იმყოფებოდა მასთან და დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის ზ-----**

ლ-----ის მითითებით წავიდა თავის სამუშაო ობიექტზე, შემდეგ კი აღარ უნახავს. მოწმეების ბ----- კ-----ას, ზ----- ლ-----ის, ბ---- ბ-----ის ჩვენებით ასევე არ დასტურდება მოსარჩელისათვის შესაბამისი ნებართვის გარეშე ხეების მოჭრის დავალების მიცემის ფაქტი.

მოსარჩელის განმარტება, რომ სამუშაო ჯგუფის უფროსის ბ---- ბ-----ესთან სატელეფონო საუბრის შემდეგ მართალია არ გამოცხადდა ოფისში, მაგრამ იმყოფებოდა

მის სამუშაო ობიექტზე ს----- მ----- ქუჩაზე, ერთ-ერთი მაღაზიის კუთხეში და ასუფთავებდა ურნებს, დადასტურებული ვერ იქნა შესაბამისი მტკიცებულებით.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტობრივი გარემოების (ხელშეკრულების

შეწყვეტის მართლობიერი საფუძვლის) არსებობის დადასტურება, კერძოდ, **სასამართლო სხდომაზე მხარეთა განმარტებით, მოწმეების ბ---- ბ-----ის, ზ--- ლ-----ის ჩვენებებით დადგინდა, რომ 2017 წლის 08 ოქტომბერს დღის მეორე ნახევარში 14 საათის შემდეგ მოსარჩელემ თვითნებურად, სამუშაო ჯგუფის უფროსთან შეუთანხმებლად მიატოვა სამუშაო, ანალოგიური დარღვევისათვის მას დადებული ჰქონდა ოთხჯერ დისციპლინური სახდელი. მათივე ჩვენებებით დადგინდა, რომ მოსარჩელისათვის შესაბამისი ნებართვის გარეშე ხეების მოჭრა არ დაუვალეზიათ და ხეების ჭრა განხორციელდა ერთი კვირით ადრე.** საწინააღმდეგოს დამადასტურებელი მტკიცებულება კი მოსარჩელის მიერ სასამართლო სხდომაზე ვერ იქნა წარმოდგენილი.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა: ა) სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; ბ) ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით; გ) დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; დ) დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; ე) სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

ზემოაღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი კანონმდებლობით განსაზღვრულია იმ შემთხვევებისა და გარემოებების სრული ჩამონათვალი, როდესაც დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება. მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეს გააჩნდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების უფლებამოსილება და დამსაქმებლის აღნიშნული გადაწყვეტილება არ არის შეუსაბამო შრომით კანონმდებლობასთან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. ამ მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად - 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;

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ არაერთხელ დაარღვია შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულება სამსახურის თვითნებურად მიტოვების გამო(იხ. 3.1.5. ფაქტობრივი გარემოება).

6.5. საწარმოს შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლით განსაზღვრულია სამსახურში გამოუცხადებლობის (არყოფნის) წესი. მოსამსახურე ვალდებულია დირექტორს აცნობოს გამოუცხადებლობის ან დაგვიანების მიზეზები. შინაგანაწესის 6.6 პუნქტის თანახმად სისტემატიურად არასაპატიო მიზეზით გაცდენის ან დაგვიანების შემთხვევაში დამრღვევის მიმართ შესაძლებელია გატარდეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, რომლებიც გათვალისწინებულია შრომის შინაგანაწესის მე-15 მუხლით.

უდავოდ დადგენილი გარემოებაა, რომ მოსარჩელე 2017 წლის განმავლობაში სისტემატიურად არღვევდა შრომითი ხელშეკრულებით და საწარმოს შრომის შინაგანაწესით დადგენილ მოთხოვნებს. სამსახურის თვითნებური მიტოვების გამო რამდენიმეჯერ, კერძოდ ა(ა)იპ „ხ-----“ 2017 წლის 06 მარტის N158, 17 მარტის N169, 27 მარტის N 172, 8 ივნისის N231 ბრძანებებით ოთხჯერ დაედო დისციპლინური სახდელი და მიეცა გაფრთხილება.

შრომის შინაგანაწესის 15.10 პუნქტის თანახმად თუ მოსამსახურის მიმართ უკვე მოქმედებს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი ზომა, სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევისათვის მოსამსახურე შეიძლება განთავისუფლდეს სამსახურიდან.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია ა(ა)იპ „ხ-----“ 2017 წლის 06 მარტის N158, 17 მარტის N169, 27 მარტის N 172, 8 ივნისის N231 ბრძანებები, ჯგუფის უფროსების მოხსენებითი ბარათები და თვით მოსარჩელის ახსნა-განმარტებები, რომლებიც ადასტურებენ 2017 წლის განმავლობაში მოსარჩელის მიერ სამსახურის რამდენჯერმე თვითნებურად მიტოვებას. რაც დაადასტურეს ასევე სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა ო----ი ა-----მა, ნ----- მ-----მა, ნ----- მ-----ემ, ბ---- ბ-----ემ.

აღნიშნული ბრძანებები დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ მოსარჩელის მიერ არ გასაჩივრებულა და კანონიერ ძალაშია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად

მიიჩნევს გარემოებას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე ვ-----ი ჟ-----მა არაერთხელ დაარღვია შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულება.

6.6. სასამართლო მიუთითებს, რომ, როდესაც ადგილი აქვს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებას ვალდებულების სისტემატიურად დარღვევის გამო, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რამდენად ადეკვატური იყო დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა დასაქმებულის მიმართ. უპირველეს ყოვლისა, უნდა გამოირკვეს, რა ხარისხის გადაცდომა არის ჩადენილი დასაქმებულის მხრიდან და წარმოადგენს თუ არა მის მიერ შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ისეთი სახის გამოყენების აუცილებლობას, როგორიც არის პირი სამსახურიდან გათავისუფლება. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, უნდა გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები, ასევე, დარღვევის სიხშირე და სისტემატურობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა გათავისუფლდეს, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელემ არაერთხელ გააცდინა და დატოვა თვითნებურად სამუშაო, რისთვისაც 4-ჯერ დაედო დისციპლინური სახდელი, რამაც შედეგი ვერ გამოიღო, 2017 წლის 08 ოქტომბერს კვლავ ჩაიდინა ანალოგიური დარღვევა და ხელმძღვანელის გაფრთხილებისა და შესაბამისი ნებართვის გარეშე, თვითნებურად მიატოვა სამუშაო. შრომის შინაგანაწესის 15.10 პუნქტის საფუძველზე მოპასუხე უფლებამოსილი იყო მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესის დარღვევის შემთხვევაში ემსჯელა და მიეღო გადაწყვეტილება მისი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, არ არსებობს ვ-----ი ჟ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ა(ა)იპ „ხ-----“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის ზ----- ლ-----ის 2017 წლის 10 ოქტომბრის N4-- ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად,

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.

რადგან, ამ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შესახებ მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სამსახურში აღდგენის მოთხოვნაზეც.

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

განსახილველ შემთხვევაში, კინაიდან, სახეზე არ არის დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხეებისთვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ არის.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 38-39-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. ვ-----ი ჟ-----ის სარჩელი ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

2. მოსარჩელე ვ-----ი ჟ-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 (ასი) ლარი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

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

მოსამართლე:

ელენე ოსაძე