



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

15 მაისი 2018 წელი

ქ. ახალციხე

შესავალი ნაწილი

ახალციხის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ნათია მერაბიშვილი
სხდომის მდივანი ქეთევან ინასარიძე

მოსარჩელე - მ----- ბ-----ე

წარმომადგენელი - ი----- ხ-----ი

მოპასუხე - შპს „ვ-----ი“

შპს „ვ-----ის წ-----ში“

დირექტორი - ა----- შ-----

წარმომადგენელი - მ----- ჩ-----ი, ხ----- მ-----

დავის საგანი: სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის გადახდა

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ვ-----ის წ-----ში“-ის 01.11.2017 წლის ბრძანება მ----- ბ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ.

1.2. შპს „ვ-----ს“ და შპს „ვ-----ის წ-----“-ს მ----- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროთ კომპენსაციის 5000 ლარის გადახდა.

მოსარჩელემ თავის მოთხოვნა დაამყარა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

2015 წლის 01 აპრილს ერთი მხრივ შპს „ვ-----ის წ-----ს“ და მეორე მხრივ მ----- ბ-----ეს შორის დადებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც დასაქმებული დაინიშნა ს-----ს რეგიონში სამედიცინო წარმომადგენლად.

შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებულის ყოველთვიური ხელფასის ოდენობად განისაზღვრა 450 ლარი, მოგვიანებით გაიზარდა 550 ლარამდე, ხოლო საბოლოოდ განისაზღვრა 600 ლარით.

2017 წლის დეკემბრის თვეში დამსაქმებელმა ყოველგვარი ახსნა-განმარტებისა და გაფრთხილების გარეშე შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რის შემდგომაც დასაქმებულმა არაერთხელ მიმართა დამსაქმებელს რათა გადაეცა მისთვის ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, სადაც მითითებული იქნებოდა გათავისუფლების საფუძვლები, მაგრამ მიუხედავად აღნიშნულისა დამსაქმებელმა თავი აარიდა აღნიშნული დოკუმენტის გადაცემაზე.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე მხარემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2017 წლის 22 სექტემბერს კომპანიის რეგიონების წარმომადგენლობის მონაწილეობით ჩატარებულ კრებაზე მოსარჩელე გაფრთხილებული იქნა ხელმძღვანელობისგან, რომ იგი არაკეთილსინდისიერად ასრულებდა კომპანიის მიმართ აღებულ ვალდებულებას, კერძოდ არ ასრულებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ დავალებებს და ხელმძღვანელობის მითითებებს, რაზეც მ-----ბ-----ეს მიეცა მკაცრი გაფრთხილება. გარდა ამისა, იგი კრებაზე ინფორმირებული იქნა იმის შესახებ, მისი სისტემატიური გამოუცხადებლობით სამსახურში, ასევე საქმისადმი გულგრილი დამოკიდებულებით კომპანიას ს-----ს რეგიონის მასშტაბით ადგებოდა ყოველდღიური ზარალი, ვინაიდან მოსარჩელის მიერ უყურადღებოდ იქნა დატოვებული სამედიცინო დაწესებულებაში პრეპარატები, რომლებიც ვადა გასულობის გამო ყოველთვიურად ბრუნდებოდა კომპანიაში. მოსარჩელეს მიუხედავად მისი არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულებისა დამსაქმებლის მიმართ მიღებული აქვს ყველა თვის სახელფასო თანხა და ასევე მიღებული აქვს ერთი თვის კომპენსაცია ხელფასის ოდენობით. კომპანიას მის მიმართ დავალ---ება არ გააჩნია.

კომპანიაში მიმდინარეობს რეორგანიზაცია, მატერიალური მდგომარეობის გაუარესების გამო განხორციელდა ვაკანსიების გაუქმება, რაც ასევე შეეხო ს-----ს ტერიტორიულ ერთეულს და 01.11.2017წ.-დან გაუქმდა აღნიშნულ რეგიონში კომპანიის წარმომადგენლობა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. დადგენილ--, რომ 2015 წლის 1 აპრილს შპს „ვ-----ის წ-----სა“ და მ-----ბ-----ეს შორის დადებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულება, რის საფუძველზეც მ-----ბ-----ე 6 თვის გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა ს-----ს რეგიონში სამედიცინო წარმომადგენლად.

3.1.2. მხარეები სადავოდ არ ხდიან, რომ შპს „ვ-----ის წ-----
-----სა“ და მ----- ბ-----ეს შორის გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ
გაგრძელდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა და მ----- ბ-----ე დაინიშნა
ს-----ს რეგიონში სამედიცინო წარმომადგენლად.

3.1.3. შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებულის
თანამდებობრივი სარგო წარმოადგენს 600 ლარს.

3.1.4. დადგენილ--, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების
თანახმად, დასაქმებული ვალდებული-- შეასრულოს შემდეგი სახის სამუშაო:
ყოველდღიური ვიზირების წარმოება ექიმებთან, სამედიცინო დაწესებულების
შესყიდვების მენეჯერთან და ფარმაცევტებთან მისთვის მიზარებული
ობიექტების მიხედვით, ეფექტური ურთიერთობების დამყარება ექიმებთან და
აფთიაქებთან, კომპანიის პროდუქციის (მედიკამენტები) პრომოცია,
მიზარებულ ობიექტებზე პროდუქციის (მედიკამენტები) ნაშთების და ვადების
კონტროლი, სამედიცინო პერსონალისათვის პრეზენტაციების და
კონფერენციების მოწყობა, კომპანიის მიერ წარმოდგენილი მედიკამენტების
შესახებ სამედიცინო ინფორმაციის წარდგენა, ხელმძღვანელისათვის
ყოველდღიური ანგარიშგებების წარდგენა შესრულებული სამუშაოს შესახებ.

3.1.5. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად,
შემსრულებელი მოვალეა კეთილსინდისიერად შეასრულოს მასზე
დაკისრებული მოვალეობები, გამოცხადდეს დროულად სამსახურში და
გაუფრთხილდეს მისთვის გადაცემულ ტექნიკურ და სხვა საშუალებების, არ
დაარღვიოს მოქმედი შიდა რეჟიმი.

3.1.6. შპს „ვ-----ის წ-----ში“ ჩატარდა რეორგანიზაცია.
2017 წლის 1 ნოემბრიდან რეორგანიზაციის ფარგლებში, გაუქმდა ს-----ს
სამედიცინო წარმომადგენლის პოზიცია, რეგიონში მუშაობის
არაეფექტურობის გამო.

3.1.7. 2017 წლის 1 დეკემბრის მდგომარეობით შპს ვ-----ის წ-----
-----ში საშტატო ერთეული შეადგენს: დირექტორი, ბუღალტერი, ოფისის
მენეჯერი, საწყობის გამგე, სამედიცინო წარმომადგენლების ჯგუფის
მენეჯერი, ქ. თბილისი სამედიცინო წარმომადგენელი - ორი შტატი,
სამეგრელოს რეგიონში სამედიცინო წარმომადგენელი, იმერეთის რეგიონში
სამედიცინო წარმომადგენელი, აჭარის რეგიონში სამედიცინო
წარმომადგენელი. ყველა პოზიცია დაკავებული--, ვაკანტური თანამდებობა არ
არსებობს.

3.1.8. 11.12.2017წ. შპს „ვ-----ის წ-----ში“ დირექტორს
მიმართა შპს „-----ს“ აფთიაქის დირექტორმა და მიუთითა, რომ ქ. ბ-----, მ---
-----ს ქ. N--ში მდებარე აფთიაქიდან უკან დაებრუნებინათ პრეპარატები,
რომელთაც გაუვიდათ ვადა. პრეპარატების ჯამური ღირებულება შეადგენს

309.77 ლარს.

3.1.9. 22.03.2017წ. შპს „ვ-----ის წ-----ში“ დირექტორს მიმართა ლ-- გ-----მა და მიუთითა, რომ ქ. ა-----, რ-----ს ქ. N----ში მდებარე აფთიაქიდან უკან დაებრუნებინათ პრეპარატები, რომელთაც გაუვიდათ ვადა. პრეპარატების ჯამური ღირებულება შეადგენს 625.76 ლარს.

3.1.10. 20.11.2017წ. შპს „ვ-----ის წ-----ში“ დირექტორს მიმართა ლ-- გ-----მა და მიუთითა, რომ ქ. ა-----, რ-----ს ქ. N----ში მდებარე აფთიაქიდან უკან დაებრუნებინათ პრეპარატები, რომელთაც გაუვიდათ ვადა. პრეპარატების ჯამური ღირებულება შეადგენს 189.30 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს ვ-----ის წ-----ში ცნობა;
- 01.11.2017წ. ბრძანება მ----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
- 01.11.2017წ. ბრძანება რეორგანიზაციის შესახებ;
- 11.12.2017წ. მიმართვა;
- 22.03.2018წ. მიმართვა;
- 20.11.2018წ. მიმართვა;
- 22.09.2017წ. სხდომის ოქმი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები.

3.2.1. 2017 წლის 22 სექტემბერს ს-----ს თანამშრომელს მ----- ბ-----ეს მიეცა მკაცრი გაფრთხილება სამსახურებრივი მოვალეობების გულგრილი დამოკიდებულების და უყურადღებობის გამო.

3.2.2. შპს „ვ-----ს წ-----ში“ დირექტორის 01.11.2017წ. ბრძანებით მ----- ბ-----ე გათავისუფლებული იქნა დაკავებული პოზიციიდან სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობისათვის. მ----- ბ-----ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის საფუძველზე (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა).

3.2.3. მ----- ბ-----ე არ ასრულებდა მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებულ მოვალეობას, კერძოდ არ ახორციელებდა სამედიცინო დაწესებულებებში ვიზიტებს, შეხვედრებს ექიმებთან და მათთვის პროდუქციის შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას, არ ახდენდა მედიკამენტების

ნაშთების კონტროლს მისთვის მიბარებულ ობიექტებში, არ აკონტროლებდა მოკლევადიანი პრეპარატების დროულად დაბრუნებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამდენად, ამ ნორმის დანაწესი განსაზღვრავს, თუ რომელი გარემოებები უნდა დამტკიცდეს სამოქალაქო საქმის განხილვის და გადაწყვეტის მიზნით (მტკიცების საგანი) და ვინ, ე.ი. რომელმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს ეს გარემოებები (მტკიცების ტვირთი). მტკიცების საგნის განსაზღვრისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს სარჩელს და მოპასუხის შესაგებელს: მტკიცების საგანს შეადგენენ ფაქტები, რომლებზეც მოსარჩელე და მოპასუხე ამყარებენ თავიანთ სასარჩელო მოთხოვნებსა და სარჩელის წინააღმდეგ მიმართულ შესაგებელს. კიდევ უფრო მკაფიოდ ეს პოზიცია გამოკვეთილია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველ ნაწილში, რომლის თანახმად, სამოქალაქო სამართალწარმოება უნდა განხორციელდეს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. ამ პრინციპის თანახმად, თითოეული მხარე სარგებლობს თანაბარი შესაძლებლობებით, რომ მათ განკარგონ ფაქტიური გარემოებების დადგენის საპროცესო საშუალებები, ამასთან შეჯიბრებითობა გულისხმობს მხარეთა უფლებას, მიუთითონ ფაქტებზე თავიანთი მოთხოვნების თუ შესაგებლის დასასაბუთებლად და წარმოადგინონ მტკიცებულებები ამ ფაქტების დადასტურება-დამტკიცებისათვის. ამდენად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარს უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნების ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

სასამართლო განმარტავს, რომ დისპოზიციურობის და შეჯიბრებითობის პრინციპი გულისხმობს მხარეების ვალდებულებას წარმოადგინონ სარჩელში ან შესაგებელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების უფრო მყარი და დამაჯერებელი მტკიცებულებები, რითაც სასამართლოს შეუქმნიან თავიანთ პოზიციის დამაჯერებელ შინაგან რწმენას. შესაბამისად გადაწყვეტილება იქნება იმ შინაარსისა, რა შინაარსის გადაწყვეტილების მიღების წინაპირობას შექმნის მათ მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები.

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთა მიერ მითითებულ ფაქტებს, სჭირდება სათანადო მტკიცება. მხარეები ვალდებული არიან სათანადო მტკიცებულებებით დაამტკიცონ, როგორც სარჩელში, ისე შესაგებელში მითითებული გარემოებების არსებობა.

სასამართლო სხდომაზე შპს „ვ-----ის წ-----ში“ ჯგუფის მენეჯერმა ლ---ა თ-----ემ განმარტა, რომ მ----- ბ-----ეს სხვა ვალდებულებებთან ერთად ასევე ევალებოდა ნაშთების და პრეპარატების ვადების კონტროლი. კერძოდ სანამ პრეპარატებს ვადა გაუვა სამი თვით ადრე

უნდა მოეხდინა მათი ამოღება ობიექტიდან. ლ---ა თ-----ემ დაადასტურა, რომ მ---- ბ-----ეს გეგმის შეუსრულებლობის გამო მიეცა გაფრთხილება. აღნიშნული შემდეგ კვლავ იყო შემთხვევები, რომ მას უკავშირდებოდნენ აფთიაქებიდან და ითხოვდნენ ვადაგასული პრეპარატების გატანას, პრეპარატების ვადის გასვლა გამოიწვია იმან, რომ მ---- ბ-----ე არ ცხადდებოდა ობიექტებზე და შესაბამისად არ ახდენდა ვადების კონტროლს. ასევე იყო შემთხვევები, რომ მ--- -- ბ-----ე არ ცხადდებოდა ობიექტზე, სამუშო დრო კი განისაზღვრება 10 საათიდან 6 საათამდე. მ---- ბ-----ეს მიეცა ზეპირი გაფრთხილება ვალდებულებების დარღვევის გამო. ვადაგასული პრეპარატების გამო კომპანიას მიადგა მატერიალური ზიანი.

სასამართლო სხდომაზე შპს „ვ-----ის წ-----ში“ ბუღალტერმა მ--- ბ-----მ განმარტა, რომ მ---- ბ-----ე არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, რის გამოც არაერთხელ მიეცა გაფრთხილება. ს-----ს რეგიონში საქმიანობიდან კომპანიამ მიიღო მატერიალური ზარალი, რაც გამოიწვია ვადაგასული მედიკამენტების დაბრუნებამ. კომპანიაში მოხდა რეორგანიზაცია და ს-----ს წარმომადგენლის შტატი გაუქმდა. მანვე განმარტა, რომ მ---- ბ-----ეს სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ დეკემბრის თვეში მიეცა კომპენსაცია.

დადგენილია, რომ მ---- ბ-----ეს დაკისრებული მოვალეობების არჯეროვანი შესრულების გამო მიეცა გაფრთხილება. მიუხედავად აღნიშნულისა მ---- ბ-----ემ კვლავ განაგრძო გულგრილი დამოკიდებულება სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისადმი, რაც გამოიხატა იმაში, რომ იგი არ აკონტროლებდა პრეპარატების ვადებს, არ ახდენდა მათ დროულად დაბრუნებას, რამაც გამოიწვია დამსაქმებლისათვის მატერიალური ზიანის მიყენება.

ამდენად, დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის გამო მ---- ბ-----ის მიმართ გამოყენებული იყო დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომა, თუმცა მან კვლავ განაგრძო სასამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისადმი გულგრილი დამოკიდებულება და არაერთი ზეპირი გაფრთხილების მიუხედავად იგი არ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას ჯეროვნად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს ვ-----ის წ-----ში ცნობა;
- 01.11.2017წ. ბრძანება მ---- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
- 01.11.2017წ. ბრძანება რეორგანიზაციის შესახებ;
- 11.12.2017წ. მიმართვა;
- 22.03.2018წ. მიმართვა;
- 20.11.2018წ. მიმართვა;
- 22.09.2017წ. სხდომის ოქმი;
- ს-----ს რეგიონის ანგარიში
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

- მოწმე ლ---ა თ-----ის ჩვენება;
- მოწმე მ--- ბ-----ს ჩვენება;

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის არამართლობიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი; ევროპის სოციალური ქარტია; საქართველოს კონსტიტუცია; საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42.1. მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 2.1. მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ პირველი ნაწილის მეორე პუნქტის თანახმად, ხელმომწერი მხარეები აღიარებენ საყოველთაო უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც ასევე წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავდროულად საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის

სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „**საპატიო მიზეზის გარეშე**“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე დაწესებულების შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

„შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული **შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.**

სასამართლო 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. სასამართლოს მიაჩნია, რომ **დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.**

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

ამავე კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების 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. სწორედ მითითებული პუნქტების საფუძველზე შეწყვიტა შპს „კ-----ის წ-----ში“ შრომითი ურთიერთობა მ----- ბ----- ესთან.

საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულ იქნა, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნას ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს.

ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (**იხ. სუსგ Nას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წ.; Nას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წ.; სუსგ Nას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015წ.**).

სამოქალაქო საპროცესო სამართალში მოქმედებს სადავო გარემოებების მტკიცებულების სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც, ყოველი მხარე ვალდებულია სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით დაადასტუროს საკუთარი პოზიციის სისწორე და უტყუარობა სასამართლოს წინაშე. აღნიშნული წესი, უმეტეს შემთხვევაში გულისხმობს, რომ მოსარჩელემ უნდა წარადგინოს მის სასარჩელო განცხადებაში მითითებული გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები, ხოლო მოპასუხე, რომელიც არ ეთანხმება სასარჩელო განცხადებას, მოსარჩელის არგუმენტებისაგან თავდაცვის მიზნით, ვალდებულია საპასუხო მტკიცებულებების წარდგენით გააქარწყლოს მოსარჩელის პოზიცია.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების არაერთგზის დარღვევა, რაც დადასტურებულია საქმეში არსებული მტკიცებულებების - დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებისა და მოწმეთა ჩვენებების შესაბამისად. კერძოდ, დადგენილია, რომ მ----- ბ-----ეს 2017 წლის 22 სექტემბერს მოსარჩელეს სამსახურებრივი მოვალეობების გულგრილი დამოკიდებულების და უყურადღებობის გამო გამოეცხადა მკაცრი გაფრთხილება. მიუხედავად აღნიშნულისა მ----- ბ-----ემ კვლავ განაგრძო გულგრილი დამოკიდებულება სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისადმი, რაც გამოიხატა იმაში, რომ იგი არ აკონტროლებდა პრეპარატების ვადებს, არ ახდენდა მათ დროულად დაბრუნებას, რამაც გამოიწვია პრეპარატების ვადის გასვლა და დამსაქმებლისათვის მატერიალური ზიანის მიყენება. ამდენად, დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის გამო მ----- ბ-----ის მიმართ გამოყენებული იყო დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომა, თუმცა მან კვლავ განაგრძო სასამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისადმი გულგრილი დამოკიდებულება და არაერთი ზეპირი გაფრთხილების მიუხედავად იგი არ ასრულებად დაკისრებულ მოვალეობას ჯეროვნად. ამდენად, მ----- ბ-----ისათვის

გაფრთხილების მიცემის მიუხედავად დარღვევის აღმოფხვრა არ მოხდა და კვლავ არსებობდა საფრთხე, რომ დასაქმებული მომავალშიც ზიანს მიაყენებდა დაწესებულების ინტერესებს. ამდენად მ----- ბ-----ისათვის გაფრთხილების მიცემა უშედეგო აღმოჩნდა, რის გამოც მ----- ბ-----ე 2017 წლის 1 ნოემბრის ბრძანებით სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის გამო გათავისუფლდა თანამდებობიდან. დამსაქმებელმა შპს „ვ-----ის წ-----ში შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა მ----- ბ-----ესთან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით.

ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია დასაქმებულის მიერ შრომის შინაგანაწესის არაერთგზის დარღვევის, ასევე ჩადენილი გადაცდომების გამო ერთი წლის განმავლობაში მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიების გამოყენების ფაქტი (მკაცრი გაფრთხილების სახით), სასამართლო თვლის, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა მოსარჩელის ქმედებები მართებულად შეაფასა იმგვარი ხასიათის დარღვევებად, რომელთა მიმართ არ იყო რეკომენდირებული დამსაქმებლის მიერ დამატებით გამაფრთხილებელი ღონისძიებების გამოყენება დასაქმებულის გამოსწორების მიზნით. მოსარჩელის ქმედებები წარმოადგენდა დარღვევის იმ სახეს, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ. აღნიშნული კი გამორიცხავდა დასაქმებულის მიმართ ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ქმნიდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

სასამართლო განმარტავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შრომით ურთიერთობაში უნდა შეფასდეს, რა შეიძლება ჩაითვალოს ვალდებულების მნიშვნელოვან დარღვევად, რის გამოც გამართლებულია ხელშეკრულებაზე უარის თქმა. დარღვევა უნდა იყოს იმდენად სერიოზული, რომ უნდა გამორიცხავდეს შრომითი ურთიერთობის შემდგომ გაგრძელებას. დარღვევის მნიშვნელობა უნდა უკავშირდებოდეს საქმიანობის სპეციფიკას, იმას, თუ რა ითვლება კონკრეტული საქმიანობისათვის ყველაზე გადამწყვეტ ასპექტად. მოპასუხემ დაადასტურა მ----- ბ-----ის მხრიდან ისეთი მნიშვნელობის დარღვევა, რაც სამსახურიდან გათავისუფლების უპირობო დარღვევად შეიძლებოდა ქცეულიყო. ამასთან საქმის მასალებით დასტურდება, მ----- ბ-----ის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დისციპლინარული გადაცდომის ჩადენის ფაქტი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა მისთვის მინიჭებული უფლებები კეთილსინდისიერად გამოიყენოს. ის კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა აღნიშნული უფლება უნდა

განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

ამგვარად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება, რომელიც უკიდურეს ზომას – სამსახურიდან გათავისუფლებას უთანაბრდება, იყო თანაზომიერი მოპასუხის წარმომადგენლის მიერ მითითებული დარღვევისა. ამგვარად, 2017 წლის 1 ნოემბრის ბრძანება დასაბუთებული და კანონიერია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე 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.

აღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, ვინაიდან დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მ----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დასაბუთებულია და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძვლები, შესაბამისად მოსარჩელის მოთხოვნა კომპენსაციის მიღების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

სარჩელის აღძვრისას მ----- ბ-----ის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 (ასი) ლარი. სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რის გამოც გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 39-ე, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. მ----- ბ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეთათვის ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ახალციხის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.
3. 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 ახალციხის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
მერაბიშვილი**

ნათია