



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

24/04/2018 წელი

ქ.ბათუმი

შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე გოჩა ფუტყარაძე

სხდომის მდივანი ნინო ცინცაძე

მოსარჩელე - ჯ-----ქ-----ი

წარმომადგენელი - ჯ-----ქ-----ი

მოპასუხე - შპს "თ-----"

წარმომადგენელი - მ-----ი

დავის საგანი – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ
გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

ჯ-----ქ-----მა სარჩელი აღძრა შპს "თიბის ფეის" მიმართ და სასარჩელო განცხადებით მოითხოვა:

- ბათილად იქნას ცნობილი შპს "თ-----ს" დირექტორის 2016 წლის 08 თებერვლის №08/02/2016-01ა ბრძანება.

- შპს "თ-----ს" დაეკისროს შრომითი ხელშეკრულების დაუსაბუთებლად შეწყვეტის გამო ოთხი თვის ხელფასის კომპენსაცია.

მოსარჩელე სასარჩელო მოთხოვნას ასაბუთებს შემდეგი არგუმენტებით:

2015 წლის 01 აპრილს შპს "თ-----ს" და ჯ-----ქ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ჯ-----ქ-----ი დაინიშნა შპს "თ-----ს" ინკასატორად. ხელშეკრულება დაიდო 1 წლის ვადით. მისი ხელფასი განისაზღვრა თვეში 625 ლარით. 2016 წლის 08 თებერვალს მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ გაფრთხილების გარეშე, დამსაქმებელმა ჯ-----ქ-----ი სამუშაოდან გაათავისუფლა. მოსარჩელის წარმომადგენელი ამტკიცებს, რომ არარსებობდა ჯ-----ქ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, შესაბამისად მისი გათავისუფლება ეწინააღმდეგება კანონს. მას არ სურს სამუშაოზე აღდგენა, მაგრამ მიაჩნია, რომ მიზეზის გარეშე სამსახურიდან გათავისუფლების გამო

მოპასუხე ვალდებულია კომპენსაციის სახით გადაუხადოს ოთხი თვის ხელფასი.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს. მისი წარმომადგენელი განმარტავს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებამდე შრომითი ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებისათვის ჯ----- ქ-----ი არაერთჯერ იქნა სიტყვიერად გაფრთხილებული. 2015 წლის 24 დეკემბერს, შინაგანაწესის არაერთგზის დარღვევისა და საწვავის არამიზნობრივად ხარჯვის გამო, დაედო დისციპლინური სახდელი. აღნიშნულის შემდეგ მოსარჩელემ კვლავ დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება, რაც მასში გამოიხატება, რომ ჯ----- ქ-----მა, როგორც მატერიალურად პასუხისმგებელმა პირმა შპს“თ-----ს“ აპარატებზე განახორციელა ინკასაცია, რის შემდეგაც შპს “თ-----ს“ აპარატიდან დაიკარგა 888 ლარი. ინკასაციის პროცესში ჯ----- ქ-----ი მოქმედებდა ინსტრუქციების უხეში დარღვევით, რის გამოც მასთან დადებული ხელშეკრულება შეწყდა კანონის მოთხოვნათა დაცვით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2015 წლის 01 აპრილს შპს “თ-----ს“ და ჯ----- ქ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ჯ----- ქ-----ი დაინიშნა შპს “თ-----ს“ ინკასატორად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 13-18)

3.1.2. 2015 წლის 23 ოქტომბერს მხარეთა შორის გაფორმდა ხელშეკრულება სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ, რომლითაც მოსარჩელემ იკისრა ვალდებულება გაუფრთხილდეს მინდობილ მატერიალური ფასეულობებს. დამსაქმებელს დროულად და დაყოვნების გარეშე შეტყობინოს მისდამი მინდობილი მატერიალური ფასეულობების დაცვასთან დაკავშირებული ყველა სავარაუდო საფრთხის შემქმნელი პირობის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2015 წლის 23 ოქტომბერის ხელშეკრულება (ს.ფ.19-20)

3.1.3. 2015 წლის 24 დეკემბერს ჯ----- ქ-----ს შეეფარდა დისციპლინური სახდელი - საყვედური. ასევე დაეკისრა ფინანსური სანქცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2015 წლის 24 დეკემბერის ბრძანება. (ს.ფ. 82)

3.1.4. უდაოა, რომ ჯ----- ქ-----ის საქმიანობა დაკავშირებული იყო შპს “თ-----ს“ გადახდის აპარატების ინკასაციასთან. აპარატებთან წვდომა გააჩნდათ სამ პირს, მათგან ერთ ერთი იყო ჯ----- ქ-----ი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტებები

3.1.5. 2016 წლის 08 თებერვალს შპს “თ-----ს” გენერალური დირექტორის ბრძანებით ჯ----- ქ-----თან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა და ჯ----- ქ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2016 წლის 08 თებერვალს ბრძანება (ს.ფ.10)

3.1.6. ჯ----- ქ-----მა მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზის დასაბუთება. შპს “თ-----მ” მას განუმარტა, რომ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება მიღებული იქნა მოსარჩელის უბანზე დაფიქსირებული დანაკლისების და ინკასაციის პროცედურის დარღვევის გამო, რასაც წინ უსწრებდა დისციპლინური სახდელის შეფარდება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2016 წლის 14 მარტის მიმართვა (ს.ფ. 86)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. მხარეებს შორის სადავო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ ის სამსახურიდან გათავისუფლებულია მიზეზის გარეშე. მოპასუხე კატეგორიულად არ ეთანხმება მოსარჩელის ამ განმარტებას და ამტკიცებს, რომ ის სამსახურიდან გათავისუფლებული იქნა ინკასაციის წესების დარღვევის გამო. სწორედ ეს საკითხია მხარეებს შორის ძირითადი სადავო ფაქტობრივი გარემოება.

3.2.2. მხარეებს შორის სხვა გარემოებებიცაა სადავო, მაგრამ დავის გადაწყვეტისათვის ამ გარემოების დადგენა გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა.

3.2.3. სადავო ფაქტებთან დაკავშირებით მხარეები იძლევიან ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებებს. მათ მიერ დასახელებული ფაქტობრივი გარემოებები გამორიცხავენ თითოეული მხარის მიერ დასახელებული ფაქტების არსებობას. სასამართლო ორივე მხარის განმარტებას აფასებს თანაბარი მნიშვნელობის მტკიცებულებად. საბოლოოდ გაიზიარებს მხოლოდ იმ მხარის მიერ დასახელებულ ფაქტობრივ გარემოებებს, ვინც მტკიცებულებებით დაადასტურებს სარჩელში ან შესაგებელში მითითებული ფაქტების არსებობას.

3.2.4. სასამართლო განმარტავს, რომ ფაქტობრივი გარემოების სადავობისას სასამართლო ხელმძღვანელობს შეჯიბრებითობის, დისპოზიციურობისა და თანასწორობის პრინციპით, რაც გულისხმობს მას, რომ საქმის განხილვისას მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ამა თუ იმ ფაქტობრივი გარემოების

დასადასტურებლად. ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების უტყუარად არსებობა. დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს იმგვარად, რომ ფაქტის მტკიცება ობიექტურად შესაძლებელი იყოს. მხარეს, რომელსაც დაეკისრება რომელიმე ფაქტის დამტკიცება, მისთვის ასეთი გარემოების დამტკიცება ობიექტურად შესაძლებელი უნდა იყოს. მხარეებს არ უნდა დაეკისროთ იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომლის დამტკიცებაც მისთვის ობიექტურად შეუძლებელია. სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომის დავებში სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველისა და მასთან დაკავშირებული ფაქტების მტკიცების ტვირთი დამსქამებელს ეკისრება. შპს „თ-----მ“ უნდა დაამტკიცოს, რომ ჯ----- ქ-----მა დაარღვია ინკასაციის წესები და აღნიშნული მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია. შესაბამისად ამ მიმართულებით შპს „თ-----ს“ სამტკიცებელი აქვს როგორც შრომის შინაგანაწესის დარღვევის ფაქტი, ისე სახდელის გამოყენების კანონზომიერება. სახდელის შესაბამისობა არაა ფაქტობრივი გარემოება. იგი სამართლებრივი შეფასების კატეგორიისაა, შესაბამისად მოპასუხე ამ ფაქტის მტკიცებისაგან გათავისუფლებულია.

3.2.5. მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება არ გამორიცხავს მხარეთა უფლებას, წარმოადგინონ ის მტკიცებულებები, რომელიც არაა დაკავშირებული დაკისრებული მტკიცების ტვირთთან, მაგრამ დაკავშირებულია საქმის სადაო ფაქტობრივ გარემოებებთან. ამ გზით ისინი შეძლებენ მოწინააღმდეგე მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაბათილებას. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება სრულებით შეესაბამება შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპს და სამართლიანი განაწილებაა.

3.2.6. მოპასუხემ თავისი პროცესუალური ვალდებულების შესრულების მიზნით მიუთითა მოკვლევის მასალებზე. მათი ანალიზით სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2016 წლის 29 იანვარს ჯ----- ქ-----ი და გიორგი კაჭახიძე სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების პროცესში მივიდნენ ხელვაჩაურში განთავსებულ №1637 ტერმინალთან. აღნიშნული ტერმინალი არ იყო კავშირზე, მას სენსორი ჰქონდა დაზიანებული, გადახსნა ტერმინალი, იქიდან ამოიღო თანხა, მოათავსა საინკასაციო პარკში და მასში ჩადო ქალაქი ტერმინალის ნომრით. თუმცა ნომერი მითითებული იქნა შეცდომით, ტერმინალის გახსნისას მას ოფისის ოპერატორთან არ დაურეკია. ჩვეულებრივ მუშაობა გააგრძელა სხვა ტერმინალზე. ჯ----- ქ-----მა აღნიშნული დაადასტურა სხდომაზე და იგი ასევე დადასტურებული აქვს შპს „თ-----ს“ დირექტორის სახელზე დაწერილ ახსნა-განმარტებაში. სადაც მან სხვა ტიპის ინკასაციის პროცედურების დარღვევაც დაადასტურა. იხ. ჯ. ქ-----ის ახსნა-განმარტება.ს.ფ.91-93.

3.2.7. ინკასაციის შემდეგ პერიოდში დადგინდა, რომ მოპასუხის კუთვნილი

სწრაფი ჩარიცხვის აპარატში დანაკლისია. გაურკვეველ ვითარებაში დაიკარგა 888 ლარი.

იხ. მხარეთა განმარტებები.

3.2.8. სასამართლო განმარტავს, რომ სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი ფაქტობრივი გარემოებებია. მის დადგენაში მხარეები ერთანეთს ეჯიბრებიან მტკიცებულებებით. სასამართლოს შინაგან რწმენას უქმნის მათ მიერ წარმოდგენილი მყარი მტკიცებულებები. სასამართლო ამოწმებს მხარეთა მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა სანდოობას, მათ სიმყარეს, დამაჯერებლობას და მათი ანალიზით წყვეტს ფაქტების დადგენის საკითხს. წინამდებარე შემთხვევაში მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ დამსაქმებელმა დაკავებული თანამდებობიდან გაათავისუფლა კონკრეტული მიზეზის გარეშე, მაგრამ მტკიცებულებათა გამოკვლევით ასეთი რამ არ დგინდება. მოპასუხემ დაამტკიცა, რომ მან დასაქმებული გაათავისუფლა კონკრეტული მიზეზით და ეს მიზეზია ის, რომ ჯ-----ქ-----მა დაარღვია ინკასაციის პირობები. ოპერატორს არ აცნობა დაზიანებული აპარატის შესახებ. ინკასაციის შემდეგ დაიკარგა 888 ლარი. აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლომ მოსარჩელის მითითება უმიზეზოდ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ არ გაიზიარა. მნიშვნელოვანი საკითხია გათავისუფლების მიზეზად დასახელებული ფაქტი წარმოადგენს თუ არა მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერ საფუძველს. აღნიშნული საკითხი არაა ფაქტობრივი გარემოება. იგი შეფასებითი კატეგორიისა და მასზე სასამართლო იმსჯელებს გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილად მიჩნეულ გარემოებებს, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ არარსებობს კომპენსაციის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი. შესაბამისად სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

- საქართველოს კონსტიტუცია.
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.
- საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო განმარტავს, რომ უფლების სასამართლო წესით დაცვის შესაძლებლობა სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ პრინციპს წარმოადგენს, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. აღნიშნული გულისხმობს პირის უფლებას, სასამართლოს მეშვეობით დაიცვას თავისი

კანონიერი ინტერესები. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მხარემ მართლზომიერად გამოიყენოს აღნიშნული უფლება, იდავოს ისეთ საკითხებზე, რომელთა გადაწყვეტაც უზრუნველყოფს მისი დარღვეული უფლების აღდგენას. უფლების რეალიზებისას სასამართლო თანაბრად იცვას ორივე მოდავე მხარის კანონიერ ინტერესებს.

მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებულია შრომის კოდექსის მოთხოვნათა უხეში დარღვევით, სათანადო საფუძველის გარეშე. მის შრომის უფლებას იცავს საქართველოს კონსტიტუცია, რომლის მიხედვითაც (30-ე მუხლი) შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით. შრომის უფლება დაცულია ასევე ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლით, რომლის მიხედვითაც ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ასევე იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა და მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: - პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას.

6.2. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. საქართველოს შრომის კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული“. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწყობების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

მტკიცებულებათა ანალიზით დადგენილია, რომ 2015 წლის 01 აპრილს შპს "თ---

-----ს“ და ჯ----- ქ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ჯ----- ქ-----ი დაინიშნა შპს “თ-----ს“ ინკასატორად. მოსარჩელე მოპასუხის სასარგებლოდ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს და სანაცვლოდ ღებულობდა შეთანხმებულ ანაზღაურებას. ის თანამდებობიდან გათავისუფლდა შპს “თ-----ს“ დირექტორის 2016 წლის 08 თებერვლის №08/02/2016-01ა ბრძანება. დავის გადასაჭრელად შესაფასებელია დადგენილად მიჩნეულ გარემოებები ამართლებს თუ არა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას. ამისათვის აუცილებელია დაწვრილებით შემოწმდეს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლები და განიმარტოს დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები შეიცავენ თუ არა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემადგენლობას.

6.3. მოსარჩელე სადაოდ ხდის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას. ამტკიცებს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლდა კანონის დარღვევით. სამსახურიდან უკანონო დათხოვნა უპირობოდ იწვევს გათავისუფლების თაობაზე მიღებული აქტის გაბათილებას. გათავისუფლების უკანონობის გამოვლენად მოსარჩელე ასახელებს სამსახურიდან საფუძვლის გარეშე, უმიზეზო გათავისუფლებას. მოსარჩელე სამსახურში აღდგენას არ მოითხოვს. მისი მოთხოვნაა მოპასუხემ სამსახურიდან გათავისუფლების გამო გადაუხადოს კომპენსაცია. შესაბამისად უნდა შემოწმდეს კომპენსაციის გაცემის საფუძვლის არსებობის საკითხი.

6.4. სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოების მიზნის მისაღწევად სავალდებულოა, სასამართლომ საქმის განხილვის მარეგულირებელი პროცესუალური წესების დაცვით, მხარეების მიერ მითითებული ფაქტებისა და გარემოებების სწორი სამართლებრივი ანალიზის გზით, დაადგინოს მოსარჩელის მოთხოვნის მართებულობა. საფუძვლიანია თუ არა სარჩელი, დამოკიდებულია რამდენიმე პირობის არსებობაზე, მათ შორის უპირველესად უნდა მოიძებნოს სამართლის ნორმა, რომელიც მიესადაგება განსახილველ შემთხვევას. მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის დადგენის შემდეგ უნდა მოხდეს შემოწმება, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები პასუხობს თუ არა გამოსაყენებელი ნორმის აბსტრაქტულ ელემენტებს (შემადგენლობას). მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის განსაზღვრა სასამართლოს პრეროგატივაა, მატერიალური სამართლის ნორმიდან გამომდინარე კი, სასამართლომ თავადვე უნდა დაადგინოს დავის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტების (მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტების) ამომწურავი წრე, რათა მას არ მოუწიოს იმ გარემოებათა დადგენა, რომლებსაც საქმისათვის არანაირი მნიშვნელობა არ აქვთ, და პირიქით, რათა მთელი სამართალწარმოება საძიებელ ფაქტებზე იქნეს ორიენტირებული. წინამდებარე დავაში შესაძლებელია ზემოთ დასახელებული გარემოებების გარდა, სხვა გარემოებებსაც აქვს ადგილი (მაგალითად სიტყვიერი გაფრთხილებები, საწვავის ხარჯვა, და ა.შ.), მაგრამ სხვა გარემოებებსა და მათ სამართლებრივ შეფასებას, დავის გადაწყვეტისათვის ნიშვნელობა არ აქვს. საქმისათვის მნიშვნელოვანია დადგინდეს, ის უდაო და სადაო ფაქტობრივი გარემოებები, რაც სასამართლომ დაახარისხა შესაბამის პუნქტებში, წარმოადგენს თუ არა კომპენსაციის

დაკისრების საფუძველს. სხვა დანარჩენი საკითხების სამართლებრივ შეფასებას, საქმისათვის მნიშვნელობა არ აქვს. კომპენსაციის დაკისრებისათვის აუცილებელია დასაქმებული დამსაქმებელმა გაათავისუფლოს თავისი ინიციატივით. ამასთან სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად არ უნდა ედოს დასაქმებულის ისეთი გადაცდომის ჩადენა, რაც სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს. სწორედ ამიტომაც პირველ რიგში უნდა შემოწმდეს მოსარჩელე გათავისუფლებულია დამსაქმებლის ინიციატივით, თუ მას გათავისუფლების საფუძვლად დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევა დაედო. შესაბამისად საქმეზე შესაბამისი შედეგი უნდა დადგეს ამ გარემოების ანალიზით. სხვა საკითხების დადგენას საქმისათვის მნიშვნელობა არ აქვს და მის კვლევას ეკარგება მნიშვნელობა.

6.5. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით. დასახელებული ნორმით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული სამსახურეობრივი მოვალეობების ჯეროვანი შესრულება. ანუ მას უნდა შეესრულებინა შპს „თ-----ს“ ინკასატორის ფუნქცია და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები. ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს მეორის სასარგებლოდ აიძულებს გარკვეული მოქმედების შესრულებას ან მოქმედების შესრულებისაგან თავის შეკავებას. მოსარჩელეს მოვალეობა უნდა შეესრულებინა ჯეროვნად და სრულად, ანუ ისე როგორც ამას მოითხოვს საქ. სსკ-ის 361-ე მუხლი. დადგენილია, რომ 2015 წლის 24 დეკემბერს ჯ----- ქ-----ს შეეფარდა დისციპლინური სახდელი - საყვედური. ასევე დაეკისრა ფინანსური სანქცია. დისციპლინური ზომების გამოყენების შემდეგ, 2016 წლის 29 იანვარს ჯ----- ქ-----მა სამსახურეობრივი მოვალეობა არაჯეროვნად შეასრულა. სამსახურეობრივი უფლებამოსილების დარღვევა ინკასაციის არასწორ განხორციელებაში გამოიხატება. მოსარჩელე, სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების პროცესში მივიდა ხელვაჩაურში განთავსებულ №1637 ტერმინალთან. აღნიშნული ტერმინალი არ იყო კავშირზე, მას სენსორი ჰქონდა დაზიანებული, გადახსნა ტერმინალი, იქიდან ამოიღო თანხა, მოათავსა საინკასაციო პარკში და მასში ჩადო ქალაქი ტერმინალის ნომრით. თუმცა ნომერი მითითებული იქნა შეცდომით, ტერმინალის გახსნისას

მას ოფისის ოპერატორთან არ დაურეკია. ჩვეულებრივ მუშაობა გააგრძელა სხვა ტერმინალზე. ინკასაციის შემდეგ პერიოდში დადგინდა, რომ მოპასუხის კუთვნილი სწრაფი ჩარიცხვის აპარატში დანაკლისია. გაურკვეველ ვითარებაში დაიკარგა 888 ლარი. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე ვალდებული იყო შპს „თ-----ს“ ოპერატორისათვის დაუყონებლივ ეცნობებინა ტერმინალზე არსებული დაზიანების შესახებ. მას ასეთი ვალდებულება აკისრია 2015 წლის 23 ოქტომბერს მხარეთა შორის გაფორმებული სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულების საფუძველზე. დასახელებული ხელშეკრულებით მოსარჩელემ იკისრა ვალდებულება გაუფრთხილდეს მინდობილ მატერიალური ფასეულობებს. დამსაქმებელს დროულად და დაყოვნების გარეშე შეატყობინოს მისდამი მინდობილი მატერიალური ფასეულობების დაცვასთან დაკავშირებული ყველა სავარაუდო საფრთხის შემქმნელი პირობის შესახებ. მოსარჩელემ დაარღვია ნაკისრი ვალდებულება და დამსაქმებელს არ აცნობა ტერმინალის დაზიანების შესახებ. ინკასატორის აღნიშნული ვალდებულება მნიშვნელოვანი ვალდებულებაა. ტერმინალში ინახება ფულადი თანხები, ამიტომ ნებისმიერი ტიპის დაზიანება წარმოადგენს საფრთხის შემცველს. თანხის დაკარგვის ან ნებისმიერი შემდგომი გართულების თავიდან აცილებისათვის აუცილებელია მესაკუთრემ დროულად იცოდეს დაზიანების შესახებ. სწორედ ამიტომაც მოპასუხისათვის მიშვნელოვანია დაზიანების თაობაზე დროული ინფორმირება. ამ საკითხის ორგანიზებულობისათვის მოსარჩელეს ეკისრებოდა დაზიანების თაობაზე დაუყონებლივ შეტყობინების ვალდებულება. მოსარჩელემ ეს ვალდებულება არ შეასრულა, რასაც შედეგად მოჰყვა ის, რომ ტერმინალიდან დაიკარგა 888 ლარი.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამსაურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას წარმოადგენს. ლოგიკურია მოსაზრება მასზედ, რომ თუ ხელშეკრულების ერთი მხარე სამსახურებრივ მოვალეობას სათანადოდ არ ასრულებს, მისი ასეთი ქმედება დაარღვევს მეორე მხარის ინტერესს. მოსარჩელე ვალდებული იყო მოპასუხისათვის ემუშავა ისე, როგორც ეს შინაგანაწესით და ხელშეკრულებითაა განსაზღვრული. მოსარჩელემ დაარღვია შრომის შინაგანაწესი და სამსახურებრივი მოვალეობა არაჯეროვანად შეასრულა. არაჯეროვანი შესრულებაა ტერმინალის დაზიანების შესახებ ოპერატორის საქმის კურსში ჩაუყენებლობა. მსგავსი ქმედებები დისციპლინური გადაცდომია და იწვევს შესაბამის პასუხისმგებლობას.

6.6. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის უფლება კონსტიტუციური უფლებაა. თავისუფალ შრომას იცავს კანონი. კანონის წინაშე დამსაქმებელი და დასაქმებული თანასწორნი არიან. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კანონიერი საფუძველის გარეშე ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული გათავისუფლოს სამსახურიდან. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის საფუძველია. მასში მოიაზრება დასაქმებულის მიერ შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა,

თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. თუ ასეთ ფაქტს ადგილი ექნებოდა, მაშინ დამსაქმებელს უფლება ექნებოდა მოსარჩელესთან ცალმხრივად შეეწყვიტა ხელშეკრულება და გაენთავისუფლებინა სამსახურიდან. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს 2016 წლის 08 თებერვლამდე 2015 წლის 24 დეკემბერს დაკისრებული ჰქონდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. მან ახალი გადაცდომა ჩაიდინა, რაც გახდა მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ახალი გადაცდომა კი არის ის, რომ მან სახდელის დადების შემდეგ 2016 წლის 29 იანვარს ადმინისტრატორს არ შეატყობინება ტერმინალის დაზიანების შესახებ. როგორც განვმარტეთ მოსარჩელე შებოჭილი იყო ხელშეკრულებით და მისი მოვალეობა იყო ტერმინალის დაზიანების შესახებ დაუყონებლივ ეცნობებინა დამსაქმებლისათვის. მან ეს ვალდებულება არ შეასრულა. მსგავსი ქმედებები წარმოადგენს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას. სახდელის დაკისრების შემდეგ წლის განმავლობაში ასეთი დარღვევა დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას დასაქმებულთან შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. მოსარჩელის ქმედება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველია, შესაბამისად მოსარჩელესთან დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა კანონიერად. აღნიშნულიდან გამომდინარე სარჩელი შპს „თ-----ს“ დირექტორის 2016 წლის 08 თებერვლის №08/02/2016-01ა ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უასაფუძვლოა.

6.7. სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში დასაქმებულისათვის კომპენსაციის გაცემის საკითხს არეგულირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი, რომლის პირველი ნაწილითაც დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

ამავე მუხლის მეორე ნაწილით დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაციის მიღება დასაქმებულის კონსტიტუციური უფლებაა და მას იცავს კანონი. კანონის წინაშე დამსაქმებელი და დასაქმებული თანასწორნი არიან. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კანონიერი საფუძვლის გარეშე ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული გაათავისუფლოს სამსახურიდან. ასევე უფლება არ აქვს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლით გათავისუფლებისას უარი თქვას კომპენსაციის გაცემაზე. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის დანაწესის მიხედვით ორი ტიპის კომპენსაციის გაცემაა დადგენილი და ორივე ტიპის კონპენსაციის ოდენობა დამოკიდებულია მასზე თუ, როდის აცნობებს დამსაქმებელი დასაქმებულს მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ. ზოგადად კომპენსაცია გაიცემა იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდება:

- ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების გამო, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა გამო;
- ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო;
- სხვა ისეთი ობიექტური გარემოების გამო, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

სხვა საფუძვლით სამსახურიდან დასაქმებულის გათავისუფლება არ იწვევს კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებას. კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება არარსებობს ასევე იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდება შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის გამო. წინამდებარე შემთხვევაში მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულია შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო. აღნიშნული კი გამორიცხავს დამსაქმებლის დავალდებულებას დასაქმებულს გადაუხადოს კომპენსაცია. აღნიშნულიდან გამომდინარე სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები:

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველის ნაწილის 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.

მოსარჩელის მოთხოვნაა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, ასევე კომპენსაციის ანაზღაურება. სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის გამო, ბაჟის გადახდა ეკისრება მოსარჩელეს. ის

კომპენსაციის მოთხოვნებზე სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მეხუთე მუხლის „ა“ პუნქტით სახ. ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია, ხოლო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში ბაჟი გადახდილი აქვს.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, მე-8-ე, 53-ე, 243-244-ე; 248-249-ე, 250-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ჯიმშერ ქ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. საქმეზე ბაჟი გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ბათუმი, ს.ზუბალაშვილის ქ№30) 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ბათუმი, ს.ზუბალაშვილის ქ№30) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

გოჩა ფუტყარაძე