



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

28
ქ.რუსთავი

ივნისი

2018

წელი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე: ეკატერინე ყანჩელი
სხდომის მდივანი: მაგდა შენგელია

მოსარჩელე - ზა-----ე

მოსარჩელის წარმომადგენელი - თა-----ა

მოპასუხე - სს „რუ-----ი“

მოპასუხის წარმომადგენლები- გი-----ე, გი-----ი

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „რუ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 21 თებერვლის #96 ბრძანება ზა-----ესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „რუ-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 30 ივნისის #316 ბრძანება ზა-----ის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის-საყვედურის გამოყენების თაობაზე.

1.3. ზა-----ე აღდგენილ იქნეს სს „რუ-----ში“ ამონიუმის გვარჯილის საამქროს უფროსის თანამდებობაზე.

1.4. სს „რუ-----ს“ მოსარჩელე ზა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება ყოველთვიურად 2420 ლარის ოდენობით, 2018 წლის 21 თებერვლიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.5. სს „რუ-----ს“ მოსარჩელე ზა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ყოველთვიურად მისაცემი ანაზღაურების დაყოვნებისთვის პროცენტის

გადახდა ყოველ ვადაგადაცეილებულ დღეზე მისაცემი თანხის 0.07 %-ის ოდენობით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები:

სარჩელში მითითებულია, რომ ზა-----ე 1988 წლიდან მუშაობდა რუ-----ის ქიმიურ ქარხანაში, თავდაპირველად ელექტრიკოსის პოზიციაზე, ხოლო 2013 წლიდან დაინიშნა სს „რუ-----ის“ ამონიუმის გვარჯილის საამქროს უფროსად.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი თავის მოვალეობას ასრულებდა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად.

2018 წლის 21 თებერვალს, გამთენიისას დაახლოებით 03:00 საათისკენ მას დაუკავშირდნენ სამსახურიდან და ითხოვეს სამსახურში გამოცხადებულიყო, ადგილზე მისვლისას მან აღმოაჩინა, რომ 2018 წლის 20 თებერვლის ბოლოს და 21 თებერვლის დასაწყისში დაფიქსირდა სს „რუ-----ის“ ტერიტორიიდან კომპანიის კუთვნილი 48 ტომარა ამონიუმის გვარჯილის ქურდობის ფაქტი, რაზეც შინაგან საქმეთა სამინისტროს გენერალური ინსპექციის მიერ დაკავებული იქნა სს „რუ-----ის“ სახელმწიფო დაცვის თანამშრომლები და ამონიუმის გვარჯილის საამქროს ოსტატი, რომელთა მიმართ მიმდინარეობს სისხლის სამართლის გამოძიება. აღნიშნული ქურდობის ფაქტის გამო, სს „რუ-----ის“ დირექტორის #96 ბრძანებით მოსარჩელესთან 2018 წლის 22 თებერვლიდან შეწყვეტილი იქნა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

მოსარჩელის განმარტებით, მან 2018 წლის 23 თებერვალს მიმართა სს „რუ-----ის“ გენერალურ დირექტორს ე. უ-----ს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის შესახებ წერილობითი დასაბუთების და მის მიმართ გატარებული დისციპლინარული წარმოების მასალების გადაცემის თაობაზე. აღნიშნული წერილის პასუხად, 2018 წლის 2 მარტს მას ჩაბარდა დასაბუთება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის შესახებ, რომელიც მოსარჩელის აზრით, უკანონო და დაუსაბუთებელია, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულებით მის სამსახურებრივ მოვალეობაში არ შედიოდა იმ ფაქტების გაკონტროლება, რომლის გამოც, იგი გაათავისუფლეს სამსახურიდან.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ზა-----ე ითხოვს:

1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „რუ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 21 თებერვლის #96 ბრძანება ზა-----ესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „რუ-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 30 ივნისის #316 ბრძანება ზა-----ის მიმართ დისციპლინური

პასუხისმგებლობის ზომის-საყვედურის გამოყენების თაობაზე.

3. ზა-----ე აღდგენილ იქნეს სს „რუ-----ში“ ამონიუმის გვარჯილის საამქროს უფროსის თანამდებობაზე.

4. სს „რუ-----ს“ მოსარჩელე ზა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება ყოველთვიურად 2420 ლარის ოდენობით, 2018 წლის 21 თებერვლიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

5. სს „რუ-----ს“ მოსარჩელე ზა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ყოველთვიურად მისაცემი ანაზღაურების დაყოვნებისთვის პროცენტის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სს „რუ-----ის“ წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ზა-----ე სამსახურიდან განთავისუფლებული იქნა კანონის მოთხოვნათა დაცვით, კერძოდ, მას შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, ჰქონდა ვალდებულება ზედამხედველობა განეხორციელებინა მის დაქვემდებარებაში არსებულ ამონიუმის გვარჯილის საამქროზე. შესაბამისად, სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 01 თებერვლიდან, ზა-----ე მუშაობდა სს „რუ-----ში“ ამონიუმის გვარჯილის საამქროს უფროსის თანამდებობაზე, აღნიშნული ხელშეკრულებით მას ევალებოდა მისთვის მიბარებული მატერიალური ფასეულობების გაფრთხილება და შესაბამისი ზომების მიღება ნებისმიერი ზიანის თავიდან ასაცილებლად.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

შრომითი ხელშეკრულება #819 (ს.ფ. 65-68)

3.1.2. 2017 წლის 30 ივნისს ამონიუმის გვარჯილის საამქროს უფროსს ზა-----ეს საამქროში არასათანადო კონტროლის და ყურადღების შესუსტებისთვის გამოეცხადა საყვედური და დაექვითა მიმდინარე წლის ივნისის თვეში დარიცხული ხელფასიდან 30 %.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

ბრძანება # 316 (ს.ფ. 45)

3.1.3. 2018 წლის 7,13,16 და 19 თებერვალს ღამის საათებში ამონიუმის გვარჯილის საამქროს თანამშრომლები ფარულად დაეუფლნენ სს „რუ-----ის“ კუთვნილ 9900 კგ. გვარჯილას, რის გამოც, რუ-----ს მიაღდა 6880.5 ლარის ზიანი.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარეთა ახსნა-განმარტებები, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 29 მარტის განაჩენი (ს.ფ. 70-94)

3.1.4. 2018 წლის 22 თებერვლიდან ამონიუმის გვარჯილის საამქროს უფროსს ზა-----ეს სს „რუ-----თან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით, რაც მოიცავს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანწყისით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

ბრძანება # 96 (ს.ფ. 17)

3.2. დადგენილი სადაო ფაქტობრივი გარემოებები

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ზა-----ის მიერ დარღვეული იქნა შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანწყისით გათვალისწინებული ვალდებულება, ხოლო მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობა-გამოეცხადა საყვედური და დაექვითა მიმდინარე წლის ივნისის თვეში დარიცხული ხელფასიდან 30 %.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის 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 დაუდონ საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით, გარემოებები, რომელიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დასტურდება, რომ 2017 წლის 30 ივნისს ამონიუმის გვარჯილის საამქროს უფროსს ზა-----ეს საამქროში არასათანადო კონტროლის და ყურადღების შესუსტებისთვის გამოეცხადა საყვედური და დაექვითა მიმდინარე წლის ივნისის თვეში დარიცხული ხელფასიდან 30 %, რის შემდეგაც მან კვლავ დაარღვია შრომის ხელშეკრულება და შრომის შინაგანწყისი, კერძოდ, მას ევალებოდა მისთვის

მიზარებული მატერიალური ფასეულობების გაფრთხილება და შესაბამისი ზომების მიღება ნებისმიერი ზიანის თავიდან ასაცილებლად, რაც მისი მხრიდან არ იქნა შესრულებული. აღნიშნულ ფაქტს უარყოფს მოსარჩელე, თუმცა მას არ წარმოუდგენია რაიმე საწინააღმდეგო მტკიცებულება, რითაც დაადასტურებდა, რომ განთავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებული საფუძველი უკანონო და დაუსაბუთებელია.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მტკიცებულებების და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლი

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლი

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი, 37-ე მუხლები

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ

საერთაშორისო პაქტის მე-6, მე-7, 24-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, 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.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსი 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); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

განსახილველ შემთხვევაში, სს „რუ-----ს“ და ზა-----ეს შორის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშვა 2017 წლის 01 თებერვალს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე.

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

ევროპის სოციალურ ქარტიის 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 საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია

შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)), მართალია საქართველოსათვის ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), თუმცა საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის 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.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, 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;

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი: "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". მოცემულ შემთხვევაში, დაუშვებელია ამ პრინციპის საპირისპიროდ, მტკიცების ტვირთის მოსარჩელეზე გადაკისრება: საკითხი შეეხება ისეთ ნეგატიურ გარემოებას, რაც მტკიცებადია სწორედ მოპასუხის მიერ. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელს გააჩნია უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა დაარღვია შრომითი მოვალეობები, რაც კონკრეტულ ქმედებაში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკმა ადასტუროს, რომ მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია არამართლზომიერ მოქმედებებს. განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის რეალიზება მოპასუხემ სათანადოდ მოახდინა.

კერძოდ, საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დასტურდება, რომ 2017 წლის 08 ივნისს შპს „ქი-----ის“ კუთვნილ ორ ავტომანქანაში აღმოჩენილი იქნა გვარჯილის საამქროს კუთვნილი ტექნიკური ზეთი 100 ლიტრის ოდენობით, რომელიც კონტროლის გარეშე ინახებოდა ლილამინის განყოფილებაში, აღნიშნული ქურდობის ფაქტის გამო, სს „რუ-----ის“ დირექტორის მიერ 2017 წლის 30 ივნისს ამონიუმის გვარჯილის საამქროს უფროსს ზა-----ეს საამქროში არასათანადო კონტროლის და ყურადღების შესუსტებისთვის გამოეცხადა საყვედური და დაექვითა მიმდინარე წლის ივნისის თვეში დარიცხული ხელფასიდან 30 %. აღნიშნული ბრძანება ზა-----ის მიერ არ გასაჩივრებულა. აღნიშნული დისციპლინარული ზომის გამოყენების შემდეგ, 2018 წლის 7,13,16 და 19 თებერვალს ლამის საათებში ამონიუმის გვარჯილის საამქროს თანამშრომლები ფარულად დაეუფლნენ სს „რუ-----ის“ კუთვნილ 9900 კგ. გვარჯილას, რის გამოც, რუ-----ს მიაღება 6880.5 ლარის ზიანი. მომხდარ ფაქტან დაკავშირებით აღიძრა სისხლის სამართლის საქმე, ასევე 2018 წლის 22 თებერვლიდან ამონიუმის გვარჯილის საამქროს უფროსს ზა-----ეს სს „რუ-----თან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით, რაც მოიცავს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო განმარტავს, რომ ზა-----ეს და სს „რუ-----ს“ შორის 2017 წლის 01 თებერვალს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების 4.7.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია გაუფრთხილდეს მისთვის მიბარებულ მატერიალურ ფასეულობებს და მიიღოს

შესაბამისი ზომები ზიანის თვიდან ასაცილებლად.

სასამართლო ვერ დაეთანხმება მოსარჩელის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ საწარმოს სიდიდიდან და მიბარებული ამონიუმის გვარჯილის ოდენობიდან გამომდინარე, შეუძლებელია მათზე კონტროლის განხორციელება, ვინაიდან ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, ზა-----ის უშუალო მოვალეობას შეადგენდა მისთვის მიბარებული მატერიალური ფასეულობების გაფრთხილება და ზედამხედველობა, შესაბამისად, იგი ვალდებული იყო გაეკონტროლებინა საწარმოს ტერიტორიაზე არსებული ფასეულობები, მითუმეტეს როდესაც ადგილი ჰქონდა გვარჯილის ქურდობას სისტემატიურად, უფროსი ვალდებული იყო გამოეშაკარავებინა აღნიშნული ფაქტი დროულად და მასზე მოეხდინა რეაგირება.

სასამართლო განმარტავს, რომ 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.

სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ზა-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზას - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ვინაიდან ზა-----ემ 1 წლის განმავლობაში განმეორებით ჩაიდინა შრომის დისციპლინის დარღვევა, დამსაქმებლის მიერ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა დარღვევის პროპორციულია და იგი მიჩნეული უნდა იქნას ლეგიტიმურ ღონისძიებად.

შესაბამისად, მოპასუხე სს „რუ-----მა“ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით.

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნებს სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, უშუალოდ დაკავშირებული ბრძანების ბათილად ცნობასთან. ვინაიდან, სასამართლო მიზანშეუწონლად მიიჩნევს სადავო აქტების ბათილად ცნობას, შესაბამისად, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს ზა-----ის სამუშაოზე აღგენასა და

განაცდურის ანაზღაურებაზე.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ზა-----ის სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების და სამსახურში აღდგენის თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, თუ სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ზა-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, რუსთავის საქალაქო 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 რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ყანჩელი**

ეკატერინე