



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

14 ნოემბერი, 2018 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - თ----- ო-----

მოსარჩელის წარმომადგენლები - მ----- გ-----ი, ა-- ო-----, თ----- ს-----

მოპასუხე - სს „ს-----ი“

მოპასუხის წარმომადგენელი - ვ----- ჯ-----ა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ის“ 2018 წლის 31 ივლისის ბრძანება №1---კ, თ----- ო-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მოპასუხე სს „ს-----ს“ დაეკისროს თ----- ო-----ის სასარგებლოდ კომპენსაცია 1300 (ათას სამასი) ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით.

(იხ. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა, 14.11.2018წ. სასამართლო სხდომის ოქმი)

მოსარჩელე თ----- ო-----ის განმარტებით, 2017 წლის 4 სექტემბრიდან შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა სს „ს-----თან“ და ეკავა ექსპრეს-საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის, თბილისის სერვის ცენტრის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობა.

2018 წლის 16 ივლისს სერვის ცენტრში მივიდა ბანკის ხშირი მომხმარებელი და მის საბანკო ანგარიშზე შეიტანა 10 000 აშშ დოლარი, თუმცა, მოსარჩელემ შეცდომით 100 000 აშშ დოლარი დარიცხა კლიენტის ანგარიშზე. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მის მიერ ხარვეზი შესწორდა იმავე დღეს და გაუქმდა ოპერაცია, რის გამოც ბანკს მატერიალური ზიანი არ მისდგომია.

სარჩელში მითითებულია, რომ 2018 წლის 31 ივლისს მოსარჩელის მიმართ გამოიცა №1----კ ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, გამომდინარე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტებიდან.

მოსარჩელე სშკ-ის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტთან დაკავშირებით განმარტავს, რომ მართალია მას 2017 წლის ნოემბრის თვეში გამოეცხადა საყვედური, მაგრამ ექვსი თვის შემდეგ იგი გაქარწყლდა, რასაც მოწმობს ე.წ ბონუსების დარიცხვა. რაც შეეხება უხეშ დარღვევას, თ----- ო-----ე მიიჩნევს, რომ აღნიშნულს ადგილი არ ჰქონია, რამდენადაც ბანკს მატერიალური ზიანი არ მიდგომია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მის მიმართ გამოცემული ბრძანება ეწინააღმდეგება კანონის მოთხოვნებს და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

2. მოპასუხის პოზიცია

სს „ს-----ის“ წარმომადგენელმა დადგენილი წესით წარმოადგინა შესაგებელი, რომელშიც არ ცნო სარჩელი უსაფუძვლობის გამო.

მოპასუხის განმარტებით, თანამშრომლის კორპორატიული სახელმძღვანელო, რომელიც სავალდებულოა ყველა დასაქმებულისთვის, განსაზღვრავს თანამშრომლის ვალდებულებას, მისი ბრალეული მოქმედებით არ მიაყენოს დამსაქმებელს ქონებრივი ზიანი და არ შექმნას ასეთი ზიანის წარმოშობის საფუძვლები (სახელმძღვანელოს 2.1.14 პუნქტი). ამავე დოკუმენტის 2.1.28 პუნქტით კი, 2.1.10-2.1.15 პუნქტებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას, რომელიც შრომის კოდექსის მიხედვით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია. მოცემულ შემთხვევაში, თ----- ო-----ემ თავისი დაუდევარი ქმედებით ბანკი დააყენა 90 000 აშშ დოლარის ოდენობით ზიანის მიღების საშიშროების წინაშე.

რაც შეეხება დარღვევის განმეორებით ჩადენას, ბანკის წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ დისციპლინური სახდელი შრომის კოდექსის შესაბამისად ქარწყლდება მისი დაკისრებიდან 1 წლის გასვლის შემდეგ და მოსარჩელის

მიერ მითითებული გაქარწყლების ვადა შეეხება მხოლოდ ბონუსურ სისტემას და კავშირი არ აქვს სახდელის გაქარწყლებასთან.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ერთის მხრივ სს „ს-----ს“ და მეორეს მხრივ თ-----ო-----ეს შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა 2017 წლის 4 სექტემბრიდან.

2018 წლის 1 აპრილს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც მოქმედებდა მოსარჩელის გათავისუფლების მომენტში. თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად, თ-----ო-----ეს ეკავა ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის, ექსპრეს სერვისცენტრის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობა.

ხელშეკრულების არსებითი პირობების 1.2 პუნქტით შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა განისაზღვრა 12 თვით, ხოლო შრომის ანაზღაურება - თვეში 750 ლარით კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულებები დანართით, თანამდებობრივი ინსტრუქცია (ს.ფ. 16-49, 59-67);
- სახელფასო ამონაწერი (ს.ფ. 50-51, 151)

3.1.2. 2018 წლის 31 ივლისს სს „ს-----ის“ ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის ნ-----ხ-----ის მიერ გამოცემულ იქნა №1----კ ბრძანება, თ-----ო-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

ბრძანების შესაბამისად, შეწყდა სს ს-----სა და ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის, თბილისის სერვის ცენტრის მოლარე-ოპერატორ თ-----ო-----ეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის **37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“** (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) და **„ზ“** (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის

შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) ქვეპუნქტების საფუძველზე და მხარეებს შორის **შრომითი ურთიერთობის ბოლო თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 31 ივლისი.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 52)

3.1.3. 2017 წლის 26 ოქტომბრის №1----- ბრძანებით, სალაროს პროცედურის დარღვევისთვის, სს „ს-----ის“ ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის სარეზერვო მოლარე-ოპერატორ თ----- ო-----ეს გამოეცხადა საყვედური.

აღნიშნული ბრძანება არ გასაჩივრებულა დასაქმებულის მიერ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 82);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.1.4. თ----- ო-----ის მიერ განხორციელებული სადავოდ გამხდარი ქმედებით სს „ს-----ს“ მატერიალური ზიანი არ მიდგომია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სს „ს-----ის“ წარმომადგენლის განმარტებით, ბანკში მოქმედებს შინაგანაწესი, რომელსაც გაცნობილია მოსარჩელე. აღნიშნული გარემოება არ დაადასტურა თ----- ო-----ემ. მტკიცების ტვირთის გადანაწილების თვალსაზრისით, აღნიშნული გარემოების დადასტურება შეეძლო ბანკს, თუმცა მას არ წარმოუდგენია თ----- ო-----ის მიერ ხელმოწერილი შინაგანაწესი ან/და სხვა სახის რაიმე წერილობით დოკუმენტი, რაც დაადასტურებდა მისი პოზიციის სისწორეს, რის გამოც სასამართლო მიიჩნევს, რომ თ----- ო-----ე არ არის გაცნობილი შინაგანაწესს.

3.2.2. თ----- ო-----ის განმარტებით, მისთვის და ბანკის ყველა თანამშრომლისთვის ცნობილია, რომ დისციპლინური სახდელი ზომა გაქარწყლებულად ითვლება წერილობით საყვედურის გამოცხადებიდან 6 თვის გასვლის შემდგომ. აღნიშნულის საფუძველად მოსარჩელე მიუთითებს მის საბანკო ამონაწერზე, სადაც ბონუსები ფიქსირდება და საქმეში

წარმოდგენილ მოტივაციის სისტემის პრეზენტაციის ჩანაწერზე, სადაც მითითებულია, რომ **„წერილობითი საყვედური - 50%-ით აკორექტირებს პრემიას, მოქმედებს 6 თვის მანძილზე“**. აღნიშნულ ჩანაწერთან დაკავშირებით მოპასუხე მხარე განმარტავდა, რომ ეხება ბონუსურ სისტემას და არ არის კავშირში სახდელის გაქარწყლების ვადებთან, რაც დადგენილია შრომის კოდექსით და განისაზღვრება 1 წლის ვადით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მართალია დისციპლინური სახდელის გაქარწყლება საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად ხდება 1 წელში, მაგრამ წარმოდგენილი ჩანაწერი ობიექტურად ქმნის იმის დაშვების შესაძლებლობას დასაქმებულისთვის, რომ აღნიშნული ჩანაწერით ივარაუდოს მისი სახდელი გაქარწყლება დაკისრებიდან 6 თვის შემდგომ. შესაბამისად, სასამართლო ამ კუთხით იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას და განმარტავს, რომ ვარაუდი იმისა, რომ განმეორებით ეკისრებოდა დისციპლინური სახდელის ზომა, მოსარჩელეს არ ჰქონია. სასამართლოც განმარტავს, რომ როგორც წესი, დისციპლინური სახდელის პირობებში დასაქმებულს ბონუსები და პრემიები არ ერიცხება ხოლმე და წარმოდგენილი ამონაწერით კი, მოსარჩელეს უფიქსირდება ბონუსების ჩარიცხვა. ესეც გახლავთ ობიექტური საფუძველი მოსარჩელისთვის, რომ მისი მხრიდან საყვედური მიჩნეულ იქნეს გაქარწყლებულად. **თუმცა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "თ" პუნქტის შესაბამისად, თ----- ო-----ეს უფიქსირდება დარღვევის განმეორებით ჩადენა.**

3.2.3. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2018 წლის 16 ივლისს მოსარჩელე თ----- ო-----ემ კლიენტის ანგარიშზე ნაცვლად 10 000 აშშ დოლარისა, განათავსა 100 000 აშშ დოლარი. სასამართლო ასევე დადგენილად მიიჩნევს, რომ ქმედება შეცდომად უნდა იქნეს შეფასებული. შეფასების საგანს წარმოადგენს ის გარემოება, არის თუ არა გადაცდომა იმდენად უხეში ხასიათის, რომ დამსაქმებელმა ამ საფუძველით მოახდინოს დასაქმებულის გათავისუფლება სამსახურიდან ან არის თუ არა დარღვევა ადრე ჩადენილი დარღვევის მსგავსი და ისეთი სახის, რათა მისი გათავისუფლება მოხდეს სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "თ" პუნქტის საფუძველზე.

უდავოა, რომ თ----- ო-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები. „თ“ ქვეპუნქტთან დაკავშირებით სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.2 პუნქტში მიუთითა და აღნიშნა დასაქმებულის სუბიექტური ფაქტორი საყვედურის გაქარწყლებასთან დაკავშირებით, ხოლო „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

სასამართლო მიუთითებს სამოქალაქო სამართალში მოქმედ პრინციპზე, რომლის მიხედვითაც, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევ საკითხის მიმართ.

მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე,

თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების 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-ები - # ას-816-782-2016, 06.12.2016წ; #ას-416-399-16, 29.06.2016, №ას-812-779-2016, 19.10. 2016 წ.; #ას-1276-1216-2014, 18. 03. 2015 წ.; # ას-483-457-2015, 07.10. 2015წ.).

მოცემულ შემთხვევაში, მართალია სახეზეა თ----- ო-----ის შეცდომა, თუმცა კერ გაიზიარებს სასამართლო მოპასუხის მითითებას, რომ დარღვევა იყო უხეში ან იმ სახის, რაც შეიძლება საფუძვლად დაედოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს არსებულ ფაქტობრივ გარემოებებზე, კერძოდ, მითითებულ დღეს (2018 წლის 16 ივლისს) თ----- ო-----ის ფსიქოლოგიურ ფონზე, რაზეც იგი თავად აღნიშნავდა, კერძოდ, თ----- ო-----ეს ადმინისტრაციამ უარი უთხრა სამაგისტრო გამოცდაზე გასვლის მიზნით სამსახურიდან დროებით გათავისუფლებაზე. ამასთან, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ რეალურად ბანკს ფინანსური ზიანი არ მიდგომია მოსარჩელის მიერ დაშვებული შეცდომის გამო. აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მოსაზრებით, უკანონოა დასაქმებულის მიმართ სახდელი სახით გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური სახდელის ყველაზე მკაცრი ზომა- განთავისუფლება.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე თ----- ო-----ის სასარჩელო მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის და კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში, არის საფუძვლიანი, დასაბუთებული და უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლები,
ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4, 24-ე მუხლები,
საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები,
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის 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 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.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს 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 ხელშემწყობი 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 ვალდებულია იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმად, 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.

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, რაც რეგულირებულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით.

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). საკონსტიტუციო სასამართლოს 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.

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში;

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის

განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

განსახილველ შემთხვევაში უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. ასევე დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება კომპანიის მოლარე-ოპერატორის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვან შესრულებას. თუმცა, სასამართლოს მიერ შესაფასებელია ამ გადაცდომის „უხეში“ ხასიათი და განმეორებითობა;

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით შეფასებულ უნდა იქნეს **სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები**, ასევე ის **სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა** და ა. შ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (საქმე #2ბ/6113-15) განმარტა, რომ ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს არა მხოლოდ სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის სიტყვა-სიტყვითი, არამედ ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის ისტორიული ახსნა-განმარტებიდანაც. ამ მიმართებით, პალატამ მიზანშეწონილად მიიჩნია, ყურადღება გაემახვილებინა იმ ფაქტზე, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში ითვალისწინებს. შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ კი შრომის ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი აღარ არის. 2013 წლის 12 ივნისიდან იმისათვის, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს, აუცილებელია, რომ დარღვევა „უხეში“ ხასიათს ატარებდეს. სწორედ კანონის მითითებული რეგულირების რეჟიმში მომდებარე სასამართლოს მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის პირობებში.

ამავე მუხლის 1-ლი ნაწილის "თ" პუნქტის თანახმად კი, 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. მართალია, 2017 წლის 26 ოქტომბერს თ----- ო-----ის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - საყვედური, თუმცა მოსარჩელის სუბიექტური შეფასებით დისციპლინური სახდელის გაქარწყლების ვადა გავიდა 6 თვის შემდეგ. მართალია, სახეზეა დარღვევის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "თ" პუნქტით კვალიფიკაციისათვის ყველა აუცილებელი პირობა, თუმცა სასამართლო თვლის, რომ მიუხედავად დარღვევის განმეორებითობისა, თ----- ო-----ის ქმედება არ უნდა შეფასდეს ის სახის დარღვევად, რაც შეიძლება საფუძვლად დაედოს მის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

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. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ 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. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია,

შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

განსახილველ დავაში სასამართლომ შეაფასა არსებული დარღვევა, დასაქმებულის დამოკიდებულება დარღვევის მიმართ, დამდგარი შედეგი და მივიდა დასკვნამდე, რომ ბრძანება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არის უკანონო და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, რამდენადაც, დამსაქმებლის მიერ მოხდა დარღვევის არაადეკვატური სახდელის შეფარდება.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაოზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვს კომპენსაციას 1300 ლარის ოდენობით, რაც მისი მხრიდან დათვლილია არსებული შრომის ანაზღაურების გათვალისწინებით. მოსარჩელემ მიუთითა, რომ იგი 2018 წლის სექტემბრის თვიდან დასაქმებულია და აღარ სურს მოპასუხე კომპანიაში დაბრუნება, თუმცა განიცდის მის უკანონოდ გათავისუფლებას. სასამართლო განმარტავს, რომ დისპოზიციურობის პრინციპის გათვალისწინებით, მოსარჩელე თავად განსაზღვრავს დავის საგანს და მოცულობას.

კონკრეტულ შემთხვევაში დაუსაბუთებელია, თუ რატომ გამოიყენა დამსაქმებელმა ყველაზე მკაცრი ზომა - დასაქმებულის სამსახურიდან

გათავისუფლება, მაშინ როცა დარღვევის ხარისხის გათვალისწინებით თანაზომიერი იქნებოდა სხვა, უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენება. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ბრძანება თ----- ო-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. აღნიშნულის გათვალისწინებით დასაბუთებულია მოსარჩელის მე-2 სასარჩელო მოთხოვნაც.

შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ. **აფასებს რა ამ ყოველივეს, ასევე ითვალისწინებს მოსარჩელის მიერ მითითებას იმის თაობაზე, რომ იგი ამ ეტაპზე დასაქმებულია, სასამართლო საფუძვლიანად მიიჩნევს მოთხოვნილი ოდენობით კომპენსაციის მოპასუხეზე დაკისრებას.**

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი დაკმაყოფილდა, თ----- ო-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა აუნაზღაუროს მოპასუხემ მოსარჩელეს. მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა **50 ლარის** ოდენობით;

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. დაკმაყოფილდეს თ----- ო-----ის სარჩელი სს „ს-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის და კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნით;

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ის“ 2018 წლის 31 ივლისის ბრძანება №1----კ, თ----- ო-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მოპასუხე სს „ს-----ს“ დაეკისროს თ---- ო-----ის სასარგებლოდ კომპენსაცია 1300 (ათას სამასი) ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით.

2. სს „ს-----ს“ დაეკისროს თ---- ო-----ის სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.

3. სს „ს-----ს“ დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟის გადახდა 50 ლარის ოდენობით.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით.

5. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მაია გიგაური